

Scheda analitica di valutazione della performance del personale appartenente alle categorie per l'esercizio

.....

Nome e cognome: _____

Qualifica: _____

Struttura: _____

Performance complessiva: Performance organizzativa (20%) + Performance individuale(80%)

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA :

Peso assegnato alla voce = 20%

La performance organizzativa di struttura è data dal grado % di raggiungimento medio degli obiettivi operativi organizzativi della struttura dirigenziale di appartenenza moltiplicato per il peso assegnato.

Valutazione della performance organizzativa di struttura:

[A] grado % di raggiungimento medio degli obiettivi operativi organizzativi della struttura dirigenziale di appartenenza _____ * "peso voce" _____ = _____ %

Fattori di valutazione		Valore % di conseguimento medio degli obiettivi operativi organizzativi della struttura dirigenziale di appartenenza	
		Valutazione intermedia I° semestre	Valutazione definitiva annuale
[A]	<u>Conseguimento degli obiettivi operativi organizzativi attribuiti alla struttura dirigenziale di appartenenza</u>

2) PERFORMANCE INDIVIDUALE:

- Valutazione raggiungimento obiettivi di gruppo e/o individuali [B]:

Peso assegnato alla voce = 50%

Obiettivi assegnati ¹	Peso obiettivo (a)	Grado % di conseguimento (b)				Valore % di conseguimento (c)			
		I° trimestre	II° trimestre	III° trimestre	Valutazione annuale	I° trimestre	II° trimestre	III° trimestre	Valutazione annuale
		n. 1							
n. 2									
n. 3									
n. 4									
n. 5									
Totale	100	Totale							

¹ Per ciascun obiettivo, specificare se trattasi di obiettivo di gruppo o di obiettivo individuale.

Il valutatore riporterà nella colonna del “peso” (a) quello assegnato per i singoli obiettivi (come riportato nell’apposita scheda di assegnazione); nella successiva colonna (b), una percentuale che sia indicativa del “grado di conseguimento” del singolo obiettivo, scegliendo:

1) se si utilizzano gli indicatori di “tempo e di qualità” – un valore prescelto sulla base della seguente parametrizzazione:

Obiettivo conseguito in gran parte o pienamente conseguito	da 76%	a 100%
Obiettivo conseguito in parte	da 30%	a 75%
Obiettivo non conseguito o conseguito in minima parte	da 0%	a 29%

Il valore sarà 100% se l’obiettivo è stato pienamente conseguito mentre sarà 0% se è stato totalmente disatteso. Il valutatore nello stabilire l’attribuzione del punteggio dovrà valutare anche la modalità di conseguimento dell’obiettivo e dovrà altresì tenere conto di quei fatti che, essendo estranei alla volontà del soggetto valutato, hanno tuttavia influito sul raggiungimento dell’obiettivo.

2) se si utilizzano gli indicatori “quantità” il grado di conseguimento dell’obiettivo si considera pienamente centrato ove, al termine dell’esercizio o alla scadenza stabilita, si sia raggiunto il prefissato numero misuratore; viceversa, il valore reale conseguito incide proporzionalmente sulla quota del grado di conseguimento connessa allo specifico obiettivo.

Il “valore di conseguimento” (c) è uguale al prodotto in percentuale delle colonne precedenti: (a) * (b).

Valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali:

sommatoria dei valori % di conseguimento indicati nella colonna (c) “valore di conseguimento” moltiplicato per il peso assegnato alla voce.

[B] = “peso voce”: 50 * sommatoria valori % conseguimento obiettivi _____ % = _____ %

Periodo valutazione	Peso voce	Σ valori % di conseguimento obiettivi	Valutazione complessiva conseguimento obiettivi
I° trimestre			
II° trimestre			
III° trimestre			
Valutazione annuale			

- **Comportamenti professionale e organizzativi [C]:**

Peso assegnato alla voce = 37,50%

La valutazione della qualità del contributo del personale di categoria attiene ai loro comportamenti professionali e organizzativi ed è declinata in base a 10 fattori². La somma dei pesi deve essere pari a 100.

Incidenza di ciascun fattore in funzione dei diversi incarichi/categorie				
FATTORE	D	C	B	A
1 Preparazione				
2 Competenza				
3 Qualificazione				
4 Qualità				
5 Puntualità				
6 Autonomia				
7 Disponibilità / Flessibilità				
8 Relazioni				
9 Guida				
10 Apporto partecipativo				
TOTALE	100	100	100	100

² Il peso di ognuno dei 10 fattori è definito nel Programma annuale di attività, in base alla rilevanza delle competenze descritte nel fattore per la specifica categoria del valutato.

Indicare la lettera corrispondente al profilo che si ritiene più consono a quello del valutato.
Per ogni fattore, assegnare il relativo punteggio con la formula: peso fattore * livello della prestazione / 10 (es.: 9*3/10 =2,7).

A- non adeguato	0	punti
B- parzialmente adeguato	3	punti
C- adeguato	6	punti
D- più che adeguato	7	punti
E- buono	8	punti
F- ottimo	9	punti
G- eccellente	10	punti

Valutazione complessiva dei comportamenti professionale e organizzativi:

sommatoria dei valori indicati sotto la colonna “Punteggio” moltiplicato per il peso assegnato alla voce.

[C] “peso voce”: 37,50 * sommatoria punteggi ottenuti _____ = _____ %

Periodo valutazione	Σ valori indicati sotto la colonna “Punteggio”	Peso voce	Valutazione complessiva dei comportamenti professionale e organizzativi	Valutazione annuale media dei comportamenti professionale e organizzativi ³
Valutazione I° trimestre				
Valutazione II° trimestre				
Valutazione III° trimestre				
Valutazione IV° trimestre				

• **Disponibilità/presenza in servizio [D]:**

Peso assegnato alla voce = 12,50%

il punteggio relativo alla disponibilità, come di seguito dettagliato, va da un minimo di 0 ad un massimo di 10 punti:

A- non adeguata	0	punti
B- parzialmente adeguata	30	punti
C- adeguata	60	punti
D- più che adeguata	70	punti
E- buona	80	punti
F- ottima	90	punti
G- eccellente	100	punti

[D] “peso voce”: 12,50 * punteggio ottenuto _____ = _____ %

³ La valutazione annuale media dei comportamenti professionale e organizzativi è dato dal rapporto tra la somma delle valutazioni trimestrali dei comportamenti professionale e organizzativi e il numero dei trimestri.

Periodo valutazione	Punteggio	Peso voce	Valutazione presenza in servizio	Valutazione annuale media della presenza in servizio
Valutazione I° trimestre				
Valutazione II° trimestre				
Valutazione III° trimestre				
Valutazione IV° trimestre				

PERFORMANCE INDIVIDUALE:

la performance individuale è data dalla somma dei valori relativi alla valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali (**[B]**), dei valori relativi alla valutazione complessiva dei comportamenti professionale e organizzativi (**[C]**) e dei valori relativi alla disponibilità/presenza in servizio (**[D]**).

Performance individuale [E] = [B] _____ + [C] _____ + [D] _____ = _____ %

Periodo valutazione della Performance individuale	Valutazione raggiungimento obiettivi di gruppo e/o individuali [B]	comportamenti professionale e organizzativi [C]	Disponibilità/presenza in servizio [D]	Performance individuale [E]	Performance individuale annua media ⁴
I° trimestre					
II° trimestre					
III° trimestre					
IV° trimestre					

Adeguate motivazione relativa al punteggio sopra assegnato per ciascun trimestre espressa dal valutatore⁵:

⁴ La valutazione della performance individuale annuale media è data dal rapporto tra la somma delle valutazioni trimestrali e il numero dei trimestri.

⁵ Il valutatore è tenuto a dare una adeguata motivazione al giudizio espresso anche se lo stesso è pari al valore massimo attribuibile.

VALUTAZIONE DI SECONDA ISTANZA RELATIVA A CIASCUN TRIMESTRE:

PERFORMANCE INDIVIDUALE [E] _____:

$$[B] \text{ _____} + [C] \text{ _____} + [D] \text{ _____} = [E] \text{ _____} \%$$

Adeguate motivazione relativa al punteggio sopra assegnato espressa dal valutatore di seconda istanza:

Data: _____

**Il valutatore
di seconda istanza**

Il valutato

La performance individuale [D] è ridotta nei modi e casi indicati nella seguente tabella:

Sanzione disciplinare	Riduzione percentuale della <i>performance</i> individuale
Sanzioni varie per violazioni gravi o reiterate	Esclusione dalla valutazione
Licenziamento	Esclusione dalla valutazione
Sospensione dal servizio da oltre 3 mesi a 6 mesi	Riduzione dal 26% al 40%
Sospensione dal servizio da 11 giorni a 3 mesi	Riduzione dal 16% al 25%
Sospensione dal servizio fino a 10 giorni	Riduzione dal 6% al 15%
Multa fino a 4 ore di retribuzione	Riduzione fino al 5%

Sanzioni disciplinari comminate a carico del valutato nell'anno⁶:

Trimestre	Percentuale di riduzione da applicare
I° trimestre	
II° trimestre	
III° trimestre	
IV° trimestre	

⁶ Indicare il trimestre al quale la sanzione è stata comminata.

PERFORMANCE INDIVIDUALE DOPO RIDUZIONE:

Performance individuale [E] _____ - percentuale di riduzione _____ = _____ %

Periodo valutazione della Performance individuale	Performance individuale [E]	Percentuale di riduzione	Performance individuale dopo riduzione	Performance individuale annua media [F] ⁷
I° trimestre				
II° trimestre				
III° trimestre				
IV° trimestre				

PERFORMANCE COMPLESSIVA [G]:

La performance complessiva [G] è data dalla somma dei valori della performance organizzativa di struttura [A]⁸ moltiplicato per 20 (peso assegnato) e della performance individuale annua media [F] moltiplicata per 80 (peso assegnato).

[A] _____ *20 + [F] _____ *80 = [G] _____ %

Adeguate motivazione relativa al punteggio sopra assegnato espressa dal valutatore⁹:

⁷ La valutazione della performance individuale annua media è data dal rapporto tra la somma delle valutazioni trimestrali e il numero dei trimestri.

⁸ Il valore da considerare è quello relativo alla valutazione annuale.

⁹ Il valutatore è tenuto a dare una adeguata motivazione al giudizio espresso anche se lo stesso è pari al valore massimo attribuibile.

Commenti del valutato:

Data: _____

**Il valutatore
di prima istanza**

Il valutato

VALUTAZIONE DI SECONDA ISTANZA RELATIVA ALLA PERFORMANCE COMPLESSIVA:

PERFORMANCE COMPLESSIVA DELL'ANNO _____ :

[A] _____ + [F] _____ = [G] _____ %

Adeguata motivazione relativa al punteggio sopra assegnato espressa dal valutatore di seconda istanza:

Data: _____

**Il valutatore
di seconda istanza**

Il valutato
