

Scheda di valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato per l'esercizio

Dirigente:

Struttura organizzativa:

Valutazione di raggiungimento degli obiettivi

| Obiettivi assegnati | Peso % (A) | Grado % di conseguimento (B) | Valore % di conseguimento (C) |
|---------------------|---------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| n. 1 | | | |
| n. 2 | | | |
| n. 3 | | | |
| n. 4 | | | |
| n. 5 | | | |
| totale | 100% | | |

Il valutatore riporterà nella colonna del "peso" quello negoziato per i singoli obiettivi (come riportato nell'apposita scheda di negoziazione); nella successiva colonna, 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 dirigente 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 x B)

**Valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi:
sommatoria delle % indicate nella colonna “valore di conseguimento”**

[α] *sommatoria raggiungimento obiettivi* _____ x 50% = _____ %

Motivazione sintetica relativa al punteggio sopra assegnato espressa dal valutatore¹:

CAPACITÀ DI DIREZIONE

| Tipologie che connotano la capacità di direzione | % |
|---|---|
| 1. Capacità di programmare l'attività, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti, e risolvere i problemi. | |
| 2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempo e di spesa. | |
| 3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici. | |
| 4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti. | |
| 5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro. | |
| 6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna. | |
| 7. Capacità specifica: | |
| Totale: | |

Il valutatore assegnerà per tutte le tipologie delle “capacità” negoziate, una percentuale che sia indicativa del grado di capacità di direzione dimostrato dal dirigente valutato, scegliendo un valore sulla base della seguente parametrizzazione:

| | | |
|---------------------------------------|--------|--------|
| Capacità da elevata a eccellente | da 76% | a 100% |
| Capacità quasi sufficiente o discreta | da 36% | a 75% |

¹ Il valutatore è tenuto a dare una sintetica argomentazione al giudizio espresso anche se lo stesso è pari al valore massimo attribuibile.

| | | |
|--------------------------------|--------|-------|
| Capacità molto scarsa o scarsa | da 10% | a 35% |
|--------------------------------|--------|-------|

La somma delle percentuali, diviso il numero delle tipologie espresse, definirà la percentuale media di attribuzione dell'indennità di risultato legata al raggiungimento di tali capacità.

**Valutazione complessiva delle capacità (*media delle capacità manifestate*) =
Totale / n. tipologie espresse =**

[β] Quota di indennità connessa alle capacità:
(*media delle capacità manifestate*) ____ x 40% = __%

Motivazione sintetica relativa al punteggio sopra assegnato espressa dal valutatore²:

DISPONIBILITÀ

Per disponibilità deve intendersi l'impegno del dirigente ad assicurare una presenza in servizio correlata alle esigenze operative non solo della struttura cui è preposto ma globalmente considerato.

| | | |
|-----------------------|--------|--------|
| Disponibilità elevata | da 76% | a 100% |
| Disponibilità media | da 36% | a 75% |
| Disponibilità scarsa | da 10% | a 35% |

[γ] Quota di indennità connessa alla disponibilità: ____ x 10% = _____%

L'attribuzione del parametro della disponibilità deve essere legata a fatti concreti, che, se pure non risultanti da atti formali, quali censure o altro, siano comunque stati verificati dal dirigente sovraordinato e, in caso di disponibilità insufficiente, contestati al dirigente valutato non appena possibile.

Motivazione sintetica relativa al punteggio sopra assegnato espressa dal valutatore³:

² Il valutatore è tenuto a dare una sintetica argomentazione al giudizio espresso anche se lo stesso è pari al valore massimo attribuibile.

³ Il valutatore è tenuto a dare una sintetica argomentazione al giudizio espresso anche se lo stesso è pari al valore massimo attribuibile.

Si propone, quindi l'indennità di risultato nella misura del:

$$[\alpha] \text{ ______} + [\beta] \text{ ______} + [\gamma] \text{ ______} = \text{ ______} \%$$

Commenti del dirigente valutato:

Data: _____

**Il valutatore
di prima istanza**

Il dirigente

**Il valutatore
di seconda istanza**
