

**Scheda di valutazione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa (PO) e di alta professionalità (AP)**

Scheda di VALUTAZIONE anno ..... – Posizioni organizzative (PO) Alte professionalità (AP)					
Scheda riassuntiva a cura del dirigente della struttura presso la quale è istituita la posizione					
Servizio					
Funzionario valutato					
Fattori		Risultato conseguito (punti da 1 a 100)	Peso	Punteggio	
(A)	Performance organizzativa della struttura dirigenziale di riferimento		10%	.....%	
(B)	Performance individuale relativa agli obiettivi aggiuntivi		40%	.....%	
(C)	Fattori professionali e comportamenti organizzativi relativi alla qualifica rivestita		35%	.....%	
(D)	Presenza in servizio	<input type="checkbox"/> 5%	<input type="checkbox"/> 10%	<input type="checkbox"/> 15%	.....%
<b>Totale</b>				.....%	
<b>Dirigente della struttura dirigenziale di riferimento</b> _____					
<b>Presidente dell'OIV</b> _____					
<b>Data</b> __/__/____					
<b>Per presa visione</b>					
<b>Il Responsabile di posizione organizzativa (PO)</b> _____					
<b>Data</b> __/__/____					

La retribuzione individuale di risultato dei funzionari è determinata in relazione ai seguenti parametri:

- [A] indicatore avente un peso pari al 10%, legato al conseguimento degli obiettivi della struttura dirigenziale di riferimento;
- [B] indicatore avente un peso pari al 40%, legato al conseguimento degli obiettivi aggiuntivi della PO;
- [C] indicatore avente un peso pari al 35%, legato ai comportamenti organizzativi del dipendente relativi alla qualifica rivestita tenuto conto dei seguenti fattori:
  1. Preparazione (grado di approfondimento nello sviluppo delle mansioni affidate);
  2. Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria);
  3. Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate);
  4. Qualità (livello qualitativo raggiunto nelle prestazioni effettuate);

5. Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività);
  6. Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche);
  7. Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo);
  8. Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni);
  9. Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi);
  10. Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro);
- **[D]** indicatore avente un peso pari al 15%, legata alla presenza in servizio tenuto conto dei seguenti parametri : non valutabile (NV) per presenze inferiori a due mesi; 5% per una presenza compresa tra i 2 mesi ed un giorno e i 5 mesi; 10% per una presenza compresa tra i 6 mesi ed un giorno e gli 8 mesi; 15% per una presenza compresa tra gli 8 mesi ed un giorno e i 12 mesi.

**ALLEGATO 1**

**Scheda di valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi dei dipendenti titolari di posizione organizzativa (PO) e di alta professionalità (AP)**

<b>Obiettivo assegnato</b>	<b>Peso %</b>	<b>Grado % di conseguimento</b>	<b>Valore % percentuale di conseguimento</b>
Obiettivo 1			
Obiettivo 2			
Obiettivo 3			
.....			
<b>Totale</b>	<b>100%</b>		

Il peso, riportato nella seconda colonna, attribuito ad ogni obiettivo assegnato, corrisponde al grado di importanza che lo stesso riveste ai fini della valutazione ed è espresso in misura percentuale. Nella terza colonna, è riportato, anch'esso in misura percentuale, il grado di conseguimento di ciascun obiettivo, sulla base della seguente parametrizzazione:

Obiettivo conseguito pienamente	da 90%	a 100%
Obiettivo in gran parte conseguito	da 70%	a 89%
Obiettivo in parte conseguito	da 40%	a 69%
Obiettivo non conseguito o conseguito in minima parte	da 0%	a 39%

L'assegnazione del grado di conseguimento tiene conto di fatti e circostanze che abbiano direttamente od indirettamente determinato il risultato conseguito.

Il valore di conseguimento riportato nella quarta colonna è dato dal prodotto del peso per il grado di conseguimento di ciascun obiettivo.

**Valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi:**

**sommatoria delle % indicate nella quarta colonna =  $\alpha$**

**peso complessivo del conseguimento degli obiettivi ai fini della determinazione della retribuzione di risultato:**

**[C] *sommatoria raggiungimento obiettivi  $\alpha \times 40\%$  = \_\_\_\_\_ (punteggio da riportare nella riga C della scheda di valutazione del dipendente)***