

| | |
|----------------------------------|--------------|
| PERIODO DI VALUTAZIONE: | |
| COGNOME E NOME: | |
| CATEGORIA E POSIZIONE ECONOMICA: | |
| AREA: | |
| POSIZIONE: | Responsabile |

PARTE I - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

| OBIETTIVO 1: | | | PONDERATO |
|--------------|---|---|--|
| Descrizione | Peso percentuale (da 1 a 100): | | Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo |
| | Percentuale di realizzazione (da 1 a 100): | | |
| | Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %): | 0 | |
| | | | 0 |

| OBIETTIVO 2: | | | PONDERATO |
|--------------|---|---|--|
| Descrizione | Peso percentuale (da 1 a 100): | | Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo |
| | Percentuale di realizzazione (da 1 a 100): | | |
| | Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %): | 0 | |
| | | | 0 |

| OBIETTIVO 3: | | | PONDERATO |
|--------------|---|---|--|
| Descrizione | Peso percentuale (da 1 a 100): | | Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo |
| | Percentuale di realizzazione (da 1 a 100): | | |
| | Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %): | 0 | |
| | | | 0 |

| OBIETTIVO 4: | | | PONDERATO |
|--------------|---|---|--|
| Descrizione | Peso percentuale (da 1 a 100): | | Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo |
| | Percentuale di realizzazione (da 1 a 100): | | |
| | Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %): | 0 | |
| | | | 0 |

| OBIETTIVO 5: | | | PONDERATO |
|---------------------|---|---|--|
| Descrizione | Peso percentuale (da 1 a 100): | | Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo |
| | Percentuale di realizzazione (da 1 a 100): | | |
| | Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %): | 0 | 0 |

| OBIETTIVO 6: | | | PONDERATO |
|---------------------|---|---|--|
| Descrizione | Peso percentuale (da 1 a 100): | | Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo |
| | Percentuale di realizzazione (da 1 a 100): | | |
| | Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %): | 0 | 0 |

| OBIETTIVO 7: | | | PONDERATO |
|---------------------|---|---|--|
| Descrizione | Peso percentuale (da 1 a 100): | | Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo |
| | Percentuale di realizzazione (da 1 a 100): | | |
| | Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %): | 0 | 0 |

| OBIETTIVO 8: | | | PONDERATO |
|---------------------|---|---|--|
| Descrizione | Peso percentuale (da 1 a 100): | | Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo |
| | Percentuale di realizzazione (da 1 a 100): | | |
| | Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %): | 0 | 0 |

| OBIETTIVO 9: | | | PONDERATO |
|---------------------|---|---|--|
| Descrizione | Peso percentuale (da 1 a 100): | | Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo |
| | Percentuale di realizzazione (da 1 a 100): | | |
| | Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %): | 0 | 0 |

| OBIETTIVO 10: | | | PONDERATO |
|---------------|---|---|--|
| Descrizione | Peso percentuale (da 1 a 100): | | Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo |
| | Percentuale di realizzazione (da 1 a 100): | | |
| | Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %): | 0 | 0 |

| | |
|--|--------------------------|
| PUNTEGGIO TOTALE - PARTE I - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (somma dei punteggi ponderati - max 50) | controllare i pes |
|--|--------------------------|

PARTE II - COMPORAMENTI

| Fattore di valutazione | Livelli di valutazione | PUNTEGGIO VALUTAZIONE | |
|--|---|-----------------------|--|
| ORGANIZZAZIONE E DIREZIONE | | | |
| Capacità dimostrata di chiarire gli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate | BASSO (da 0 a 5 oppure da 0 a 10): comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione, ma sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze | | |
| PUNTEGGIO | MEDIO (da 6 a 10 oppure da 11 a 20): comportamento lavorativo concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche | | |
| Max 15 punti oppure max 30 punti se il numero dei dipendenti assegnati ad un incaricato di P.O. sia non superiore a uno | ALTO (da 11 a 15 oppure da 21 a 30): comportamento lavorativo concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione del proprio settore, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi (ad es. punto di riferimento per la risoluzione delle eventuali problematiche scaturenti dall'attività dei propri collaboratori e risoluzione di eventuali rapporti conflittuali verificatesi fra collaboratori e la semplificazione ed accelerazione delle procedure amministrative). | | |

| Fattore di valutazione | Livelli di valutazione | PUNTEGGIO VALUTAZIONE | |
|---|--|-----------------------|--|
| INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE | | | |
| Capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico/organizzativo/procedurale, favorendo l'intraprendenza, la formazione e la responsabilizzazione dei collaboratori | BASSO (da 0 a 7): comportamento indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (ad es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali) | | |
| PUNTEGGIO | MEDIO (da 8 a 14): comportamento realizzativo di interventi innovativi proposti da altri | | |
| Max 20 punti | ALTO (da 15 a 20): comportamento propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore | | |

| Fattore di valutazione | Livelli di valutazione | PUNTEGGIO VALUTAZIONE | |
|---|--|-----------------------|--|
| ORIENTAMENTO AL CLIENTE | | | |
| Capacità di risposta a bisogni del clienti siano essi esterni o interni | BASSO (da 0 a 7): comportamento normativo di risposta ai bisogni del cliente esterno ed interno | | |
| PUNTEGGIO | MEDIO (da 8 a 14): capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme, al fine della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio | | |
| Max 20 punti | ALTO (da 15 a 20): comportamento interpretativo dei bisogni del cliente, interno ed esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altri soggetti interessati | | |

| Fattore di valutazione | Livelli di valutazione | PUNTEGGIO VALUTAZIONE | |
|---|--|-----------------------|--|
| INTEGRAZIONE | | | |
| Capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con organi di governo, dirigenti e dipendenti inseriti in altri settori o enti, al fine della realizzazione dei progetti o della risoluzione di problemi | BASSO (da 0 a 5 oppure da 0 a 10): comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione | | |
| PUNTEGGIO | MEDIO (da 6 a 10 oppure da 11 a 20): comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri | | |
| Max 15 punti oppure max 30 punti se ad un incaricato di P.O. non sia assegnato dipendente alcuno | ALTO (da 11 a 15 oppure da 21 a 30): comportamento sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione (ad es. propone conferenze di servizio per la risoluzione di problemi intersettoriali) | | |

| Fattore di valutazione | Livelli di valutazione | PUNTEGGIO VALUTAZIONE | |
|---|--|-----------------------|--|
| VALUTAZIONE | | | |
| Capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori | BASSO (da 0 a 5): comportamento tendente alla valutazione uniforme dei propri collaboratori | | |
| PUNTEGGIO | MEDIO (da 6 a 10): comportamento orientato alla valutazione critica del comportamento dei propri collaboratori | | |
| Max 15 punti oppure zero se all'incaricato di P.O. è assegnato non più di un dipendente | ALTO (da 11 a 15): comportamento propositivo degli interventi gestionali da intraprendere a seguito delle valutazioni dei propri collaboratori | | |

| Fattore di valutazione | Livelli di valutazione | PUNTEGGIO VALUTAZIONE | |
|---|--|-----------------------|--|
| RESPONSABILIZZAZIONE | | | |
| Capacità di responsabilizzare i propri collaboratori, attribuendo loro delega di competenze e responsabilità del procedimento anche con assunzione del provvedimento finale | BASSO (da 0 a 5): indifferenza nei confronti del processo di responsabilizzazione dei propri collaboratori, accentramento competenze | | |
| PUNTEGGIO | | | |
| Max 15 punti oppure zero se all'incaricato di P.O. non sia assegnato dipendente alcuno | | | |

| Fattore di valutazione | Livelli di valutazione | PUNTEGGIO VALUTAZIONE | |
|---|---|-----------------------|--|
| RISPETTO DEI TERMINI NELLA GESTIONE E CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI | | | |
| Capacità di garantire la conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza dell'unità organizzativa alla cui direzione la P.O. è preposta nel rispetto dei termini previsti | <ul style="list-style-type: none"> • punti 0 (ottimo): accertato mancato rispetto dei tempi in misura non superiore al 5% del campione totale • punti da 1 a 5: accertato mancato rispetto dei tempi in misura non superiore al 10% del campione totale • punti da 6 a 10: accertato mancato rispetto dei tempi in misura non superiore al 20% del campione totale; • punti da 11 a 14: accertato mancato rispetto dei tempi in misura non superiore al 40% del campione totale • punti 15: accertato mancato rispetto dei tempi in misura superiore al 40% del campione totale | | |
| PUNTEGGIO | | | |
| Max 15 punti in detrazione | | | |

| | |
|--|----------|
| PUNTEGGIO TOTALE - PARTE II - COMPORTAMENTI (somma dei punteggi - max 100) | 0 |
|--|----------|

| | |
|--|-----------------|
| PUNTEGGIO FINALE (Parte I + Parte II) | #VALORE! |
|--|-----------------|

L'indennità di risultato compete solo al verificarsi di tutte le seguenti condizioni:

Verificare le condizioni:

| | | |
|---|----|----|
| a) raggiunto un punteggio complessivo di almeno 105 punti | SI | NO |
| b) raggiunti almeno 20 punti nella valutazione degli obiettivi (su base 12 mesi) | SI | NO |
| c) raggiunti almeno 70 punti nella valutazione del comportamento | SI | NO |
| d) raggiunto un punt. almeno medio in ogni criterio di valutazione del comportamento | SI | NO |
| e) attribuiti non più di 10 punti, in detrazione, relativamente al rispetto dei tempi procedurali | SI | NO |

| | | |
|------------------|-------------------------|-------------------------|
| MISURA INDENNITÀ | a) PUNTI 105 -125 = 50% | b) PUNTI 126-130 = 60% |
| | c) PUNTI 131-135 = 70% | d) PUNTI 136-140 =80% |
| | e) PUNTI 141-145 = 90% | f) PUNTI 146-150 = 100% |

| |
|------------------------------|
| PERCENTUALE INDENNITÀ |
| |

Osservazioni:

Luogo e data:

Firma Valutatore:

Firma Valutato, per accettazione: