

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE DI I FASCIA O DI II FASCIA CON INCARICO DI
I FASCIA

AREA DELLE FUNZIONI CENTRALI

DATI DEL DIRIGENTE

Cognome e nome:

Data conseguimento della qualifica:

Ufficio o Sede di servizio al 31 dicembre :

Posto di funzione ricoperto:

Risorse assegnate (umane, finanziarie e strumentali):

Attività svolte nel corso dell'anno: (consultare la relazione del dirigente annessa alla scheda) Eventuali precedenti Uffici o Sedi di servizio nel corso dell'anno:

Ulteriori incarichi svolti nell'anno:

SEZIONE RISULTATI

OBIETTIVO N.

Obiettivo
DESCRIZIONE SINTETICA DELL'OBIEKTIVO (indicare l'obiettivo negli elementi costitutivi: titolo, tempi di esecuzione, risultati intermedi e finali attesi, tipologia di indicatori di misurazione e target, risorse assegnate per la realizzazione)
A. IMPORTANZA / PESO DELL'OBIEKTIVO¹
B. GRADO DI CONSEGUIMENTO DELL'OBIEKTIVO²
C. PUNTEGGIO PONDERATO³(AxB)/ 100
OSSERVAZIONI (da compilarsi nel caso di impossibilità oggettiva di raggiungimento del target)

¹ Attraverso una stima congiunta tra valutato e valutatore viene attribuito a ciascun obiettivo, in base al grado di importanza rivestito (alto, medio o basso), un valore in misura variabile. La somma dei pesi deve essere uguale a 100.

² In funzione dei risultati raggiunti (percentuale di avanzamento, entità assoluta raggiunta, ecc.) individuare il livello di conseguimento dell'obiettivo tra i seguenti valori: 100 = raggiunto pienamente; 60 = parzialmente raggiunto; 30 = non raggiunto

³ Riportare i valori di A, B e C nella tabella "Totale punteggio sezione risultati" a pag. 3

TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE RISULTATI

Obiettivo	Importanza (A)	Grado di conseguimento (B)	Punteggio ponderato (C)
D. Valutazione dei risultati = somma dei punteggi ponderati⁴			

⁴ Riportare il punteggio della valutazione complessiva dei Risultati nella tabella “Valutazione complessiva della prestazione ” a pag. 5

SEZIONE CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE COMPLESSIVA DELL'AMMINISTRAZIONE E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Indicare il punteggio raggiunto dal valutato scegliendo tra i valori 100, 80, 60 e 30.

Al fine dell'individuazione del punteggio di ciascuna competenza è necessario consultare l'allegato 7 alla presente scheda di valutazione che per ogni competenza contiene la declaratoria che ne chiarisce il significato e 4 livelli valutativi cui far corrispondere il punteggio raggiunto secondo tale logica: 100 se la valutazione corrisponde al livello 4; 80 se la valutazione corrisponde al livello 3, 60 se la valutazione corrisponde al livello 2; 30 se la valutazione corrisponde al livello 1.

	Punteggio attribuito (100-80-60-30)
Pianificazione e controllo	
Innovazione organizzativa e digitalizzazione	
Gestione delle risorse umane¹	
Leadership e problem solving	
Comunicazione e cooperazione interistituzionale	
Iniziative formative	
TOTALE	
E.Valutazione contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione e comportamenti organizzativi = somma dei punteggi delle competenze / 6²	

1 Per l'attribuzione del punteggio complessivo (100-80-60-30 che corrisponde rispettivamente al livello valutativo 1-2-3-4) si deve tener conto della capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti calcolata secondo i parametri di cui all'**Allegato B5**. Rimane ferma l'impossibilità di superare il punteggio di 100 e di scendere al di sotto del punteggio minimo di 30 nella valutazione della competenza.

2 Riportare il punteggio della valutazione del contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione e dei comportamenti organizzativi nella tabella "Valutazione complessiva della prestazione "a pag.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PRESTAZIONE

SINTESI DEI PUNTEGGI CONSEGUITI

Aspetti valutati	Valutazioni consecutive	Fattore di ponderazione	Esito
D. Valutazione risultati		70	
E. Valutazione contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione e comportamenti organizzativi		30	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA = somma degli esiti complessivi di risultati (Dx70)/100 e contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione e comportamenti organizzativi (Ex30)/100			

GIUDIZIO ASSEGNATO:

Firma del Titolare del CDR

Data

GIUDIZIO FINALE

ECCELLENTE

(Punteggio complessivo da 100 a 95 punti)

La prestazione ha consentito il raggiungimento pieno degli obiettivi programmati superando le aspettative ed ha impresso un rilevante miglioramento alla attività di competenza con risultati di eccellenza; i comportamenti organizzativi posti in essere hanno evidenziato un'eccellente capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle differenti performance degli stessi.

OTTIMO

(Punteggio complessivo inferiore a 95 e uguale o superiore a 76 punti)

La prestazione ha risposto in modo apprezzabile alle aspettative garantendo il raggiungimento più che adeguato degli obiettivi programmati; i comportamenti organizzativi posti in essere hanno evidenziato un'ottima capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle differenti *performance* degli stessi.

ADEGUATO

(Punteggio complessivo inferiore a 76 e superiore 50 punti)

La prestazione ha risposto in modo sufficiente alle aspettative garantendo il raggiungimento degli obiettivi programmati; le capacità sono state espresse in misura adeguata per il ruolo e i comportamenti posti in essere hanno evidenziato un'adeguata capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle differenti *performance* degli stessi.

NON ADEGUATO

(Punteggio complessivo uguale o inferiore a 50 punti)

La prestazione non ha risposto al minimo delle attese e dei requisiti del ruolo e sollecita un impegno per il miglioramento delle prestazioni future.