

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE DI II 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:  INCARICO:    Staff <input type="checkbox"/> Line <input type="checkbox"/>

## SEZIONE RISULTATI

OBIETTIVO N.

Obiettivo
<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELL'OBIETTIVO</b> (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)
<b>A. IMPORTANZA / PESO DELL'OBIETTIVO <sup>1</sup></b>
<b>B. GRADO DI CONSEGUIMENTO DELL'OBIETTIVO <sup>2</sup></b>
<b>C. PUNTEGGIO PONDERATO <sup>3</sup>(AxB)/ 100</b>
<b>OSSERVAZIONI</b> (da compilarsi nel caso di impossibilità oggettiva di raggiungimento del target)

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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

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

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE RISULTATI**

<b>Obiettivo</b>	<b>Importanza (A)</b>	<b>Grado di conseguimento (B)</b>	<b>Punteggio ponderato (C)</b>
<b>D. Valutazione dei risultati = somma dei punteggi ponderati<sup>4</sup></b>			

<sup>4</sup> 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.

	<b>Punteggio attribuito (100-80-60-30)</b>
<b>Pianificazione e controllo</b>	
<b>Innovazione organizzativa e digitalizzazione</b>	
<b>Gestione delle risorse umane<sup>1</sup></b>	
<b>Leadership e problem solving</b>	
<b>Comunicazione e cooperazione interistituzionale</b>	
<b>Iniziative formative</b>	
<b>TOTALE</b>	
<b>E.Valutazione contributo assicurato alla <i>performance</i> complessiva dell'Amministrazione e comportamenti organizzativi = somma dei punteggi delle competenze / 6<sup>2</sup></b>	

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 conseguite	Fattore di ponderazione	Esito
<b>D. Valutazione risultati</b>		<b>60</b>	
<b>E. Valutazione contributo assicurato alla <i>performance</i> complessiva dell'Amministrazione e comportamenti organizzativi</b>		<b>40</b>	
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA = somma degli esiti complessivi di risultati (Dx60)/100 e contributo assicurato alla <i>performance</i> complessiva dell'Amministrazione e comportamenti organizzativi (Ex40)/100</b>			

### GIUDIZIO ASSEGNATO :

Firma del valutato

\_\_\_\_\_

Firma del valutatore

\_\_\_\_\_

Data

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 a 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.