

## FAC SIMILE VALUTAZIONE COMPARTO

**realizzazione degli obiettivi di Direzione a livello di macro struttura - AREA \_\_\_\_\_**

| descrizione obiettivo *                        | peso      | range dei punteggi assegnabili su 4 livelli e punteggio assegnato |   |     |    | punteggio assegnato | totale<br>(pesoXpunteggio) |
|--|-----------|---|---|-----|----|---------------------|----------------------------|
|  | A         | punteggio assegnabile   |   |     |    |                     |                            |
| Obiettivo della struttura di appartenenza n. 1 | 2         | 2,5   | 5 | 7,5 | 10 |                     | 0                          |
| Obiettivo della struttura di appartenenza n. 2 | 2         | 2,5   | 5 | 7,5 | 10 |                     | 0                          |
| Obiettivo della struttura di appartenenza n. 3 | 2         | 2,5   | 5 | 7,5 | 10 |                     | 0                          |
| Obiettivo della struttura di appartenenza n. 4 | 2         | 2,5   | 5 | 7,5 | 10 |                     | 0                          |
| Obiettivo della struttura di appartenenza n. 5 | 2         | 2,5   | 5 | 7,5 | 10 |                     | 0                          |
| <b>Totale</b>                                  | <b>10</b> |   |   |     |    |                     | <b>0</b>                   |

**eventuale nota del DIRETTORE valutatore**

**eventuale nota del dirigente dell'Area valutata**

**firma del dirigente valutatore** \_\_\_\_\_

**firma del dipendente valutato** \_\_\_\_\_

**data** \_\_\_\_\_

\* gli obiettivi sono quelli individuati dalla relazione previsionale e programmatica dell'anno di riferimento

**FAC SIMILE - COLLABORATORI DEL COMPARTO**  
produttività anno 2015

|                        |  |
|------------------------|--|
| Area di assegnazione   |  |
| Cognome                |  |
| Nome                   |  |
| periodo di valutazione |  |

**Calcolo dell'ammontare della produttività anno 2015 ai sensi del CCDI**

|  |         |
|--|---------|
| dipendente (nome e cognome)                                |         |
| categoria di inquadramento                                 |         |
| importo lordo max per 360 gg per categoria                 |         |
| periodo di servizio (giorni)                               |         |
| importo lordo max per periodo di servizio                  | 0,00    |
| orario di lavoro a tempo pieno o part time (ore/settimana) |         |
| importo a decurtazione per orario di lavoro                | 0       |
| n. giorni di assenza nel I semestre                        |         |
| n. giorni di assenza nel II semestre                       |         |
| importo a decurtazione per giorni di assenze               | #DIV/0! |
| importo lordo max soggetto a valutazione                   | #DIV/0! |

|   |         |
|---|---------|
| importo lordo soggetto a valutazione della macrostruttura   | #DIV/0! |
| punteggio conseguito dalla valutazione della macrostruttura |         |
| parametro retributivo correlato*                            | 0       |
| produttività lorda da valutazione macrostruttura            | #DIV/0! |

|  |         |
|--|---------|
| importo lordo soggetto a valutazione individuale | #DIV/0! |
|--|---------|

**Contributo individuale per la realizzazione degli obiettivi dei programmi di Direzione e Servizio**

| descrizione | range dei punteggi assegnabili su 4 livelli e punteggio assegnato |                       |   |     |    | punteggio assegnato | totale<br>(pesoXpunteggio) |
|-------------|---|-----------------------|---|-----|----|---------------------|----------------------------|
|             | peso  | punteggio assegnabile |   |     |    |                     |                            |
|             | 2   | 2,5                   | 5 | 7,5 | 10 |                     | 0                          |
|             | 2   | 2,5                   | 5 | 7,5 | 10 |                     | 0                          |
|             | 3   | 2,5                   | 5 | 7,5 | 10 |                     | 0                          |
|             | 3   | 2,5                   | 5 | 7,5 | 10 |                     | 0                          |
| Totale      | 10  |                       |   |     |    |                     | 0                          |

|  |
|--|
| <b>eventuale nota del dirigente valutatore</b> |
| <b>eventuale nota del dipendente valutato</b>  |
| firma del dirigente valutatore _____           |
| firma del dipendente valutato _____            |
| data _____                                     |

|  |         |
|--|---------|
| importo lordo soggetto a valutazione individuale   | #DIV/0! |
| punteggio conseguito dalla valutazione individuale | 0       |
| parametro retributivo correlato*                   | 0       |
| produttività lorda da valutazione individuale      | #DIV/0! |

|  |         |
|--|---------|
| totale produttività lorda anno 2015 da liquidare | #DIV/0! |
|--|---------|

\*\* il punteggio totale conseguito in sede di apprezzamento dei contributi individuali e di macrostruttura si traduce con le seguenti modalità ai fini della trasposizione in parametro retributivo

|  |                       |
|--|-----------------------|
| range punteggio valutazione                | parametro retributivo |
| punteggio conseguito pari o superiore a 76 | 100                   |
| punteggio conseguito compreso fra 51 e 75  | 80                    |
| punteggio conseguito compreso fra 26 e 50  | 60                    |
| punteggio conseguito fino a 25             | 0                     |

FAC SIMILE VALUTAZIONE PO/AP

**realizzazione degli obiettivi di Direzione a livello di macro struttura - AREA \_\_\_\_\_**

| descrizione obiettivo *                        | peso      | range dei punteggi assegnabili su 4 livelli e punteggio assegnato |   |     |    | punteggio assegnato | totale<br>(pesoXpunteggio) |
|--|-----------|---|---|-----|----|---------------------|----------------------------|
|  | A         | punteggio assegnabile   |   |     |    |                     |                            |
| Obiettivo della struttura di appartenenza n. 1 | 2         | 2,5   | 5 | 7,5 | 10 |                     | 0                          |
| Obiettivo della struttura di appartenenza n. 2 | 2         | 2,5   | 5 | 7,5 | 10 |                     | 0                          |
| Obiettivo della struttura di appartenenza n. 3 | 2         | 2,5   | 5 | 7,5 | 10 |                     | 0                          |
| Obiettivo della struttura di appartenenza n. 4 | 2         | 2,5   | 5 | 7,5 | 10 |                     | 0                          |
| Obiettivo della struttura di appartenenza n. 5 | 2         | 2,5   | 5 | 7,5 | 10 |                     | 0                          |
| <b>Totale</b>                                  | <b>10</b> |   |   |     |    |                     | <b>0</b>                   |

eventuale nota del DIRETTORE valutatore

eventuale nota del dirigente dell'Area valutata

firma del dirigente valutatore \_\_\_\_\_

firma del dipendente valutato \_\_\_\_\_

data \_\_\_\_\_

\* gli obiettivi sono quelli individuati dalla relazione previsionale e programmatica dell'anno di riferimento

**FAC SIMILE - COLLABORATORI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

premio di produttività anno \_\_\_\_\_

|  |  |
|--|--|
| <b>Area di assegnazione</b>              |  |
| <b>posizione organizzativa assegnata</b> |  |
| <b>valore della posizione assegnata</b>  |  |
| <b>titolare dell'incarico</b>            |  |
| <b>periodo di valutazione</b>            |  |

**retribuzione di risultato delle P.O. anno \_\_\_\_\_ ai sensi del CCDI**

|   |             |
|---|-------------|
| ammontare annuo Posizione Organizzativa assegnata |             |
| periodo di titolarità della posizione, mesi       |             |
| ammontare della posizione per periodo             | 0,00        |
| n. giorni di assenza che determina decurtazione   |             |
| importo a decurtazione per giorni di assenza      | 0,00        |
| importo soggetto a valutazione                    | <b>0,00</b> |

**A - punteggio conseguito dalla valutazione della macrostruttura**

| descrizione                                    | peso      | range dei punteggi assegnabili su 4 livelli e punteggio assegnato |   |     |    | punteggio assegnato | totale (pesoXpunteggio) |
|--|-----------|---|---|-----|----|---------------------|-------------------------|
|  |           | punteggio assegnabile   |   |     |    |                     |                         |
| Obiettivo della struttura di appartenenza n. 1 | 2         | 2,5   | 5 | 7,5 | 10 | 0                   | 0                       |
| Obiettivo della struttura di appartenenza n. 2 | 2         | 2,5   | 5 | 7,5 | 10 | 0                   | 0                       |
| Obiettivo della struttura di appartenenza n. 3 | 2         | 2,5   | 5 | 7,5 | 10 | 0                   | 0                       |
| Obiettivo della struttura di appartenenza n. 4 | 2         | 2,5   | 5 | 7,5 | 10 | 0                   | 0                       |
| Obiettivo della struttura di appartenenza n. 5 | 2         | 2,5   | 5 | 7,5 | 10 | 0                   | 0                       |
| <b>Totale</b>                                  | <b>10</b> |   |   |     |    |                     | <b>0</b>                |

|  |                 |
|--|-----------------|
| importo lordo soggetto a valutazione per la realizzazione degli obiettivi di macroarea | <b>0,00</b>     |
| punteggio conseguito dalla valutazione della macrostruttura                            | 0               |
| parametro retributivo correlato*   | %               |
| produttività lorda derivante da valutazione obiettivi di macroarea                     | <b>#VALORE!</b> |

\*\* il punteggio totale conseguito in sede di apprezzamento dei contributi individuali e di macrostruttura si traduce con le seguenti modalità ai fini della trasposizione in parametro retributivo

| range punteggio valutazione                | parametro retributivo |
|--|-----------------------|
| punteggio conseguito pari o superiore a 76 | 25%                   |
| punteggio conseguito compreso fra 51 e 75  | 20%                   |
| punteggio conseguito compreso fra 26 e 50  | 15%                   |
| punteggio conseguito fino a 25             | 10%                   |

**B - Contributo individuale per la realizzazione degli obiettivi dei programmi di Direzione e Servizio**

| comportamenti organizzativi               | range di conseguimento del comportamento organizzativo |                    |                       |                  |
|---|--|--------------------|-----------------------|------------------|
|   | agito in minima parte                                  | agito parzialmente | agito sostanzialmente | agito pienamente |
| competenze tecnico professionali          |  |                    |                       |                  |
| pianificazione programmazione e controllo |  |                    |                       |                  |
| Innovazione e management del cambiamento  |  |                    |                       |                  |
| negoziazione e gestione dei conflitti     |  |                    |                       |                  |
| cooperazione e lavoro di gruppo           |  |                    |                       |                  |
| assunzioni di responsabilità e decisione  |  |                    |                       |                  |
| autosviluppo                              |  |                    |                       |                  |

| SINTESI DI VALUTAZIONE Prevalenza di comportamenti: | agito in minima parte | agito parzialmente | agito sostanzialmente | agito pienamente |
|---|-----------------------|--------------------|-----------------------|------------------|
|   | D                     | C                  | B                     | A                |
|   |                       |                    |                       |                  |

|   |                 |
|---|-----------------|
| importo lordo soggetto a valutazione comportamenti organizzativi                  | <b>0,00</b>     |
| punteggio conseguito dalla valutazione  |                 |
| parametro retributivo correlato   | %               |
| premio di produttività lordo derivante da valutazione comportamenti organizzativi | <b>#VALORE!</b> |

| Valutazione (max. del 20% ai sensi dell'accordo integrativo decentrato) | parametro retributivo |
|---|-----------------------|
| A   | 25%                   |
| B   | 20%                   |
| C   | 15%                   |
| D   | 10%                   |

**retribuzione di risultato delle P.O. anno 2015**

|  |                 |
|--|-----------------|
| A - importo lordo derivante da valutazione obiettivi di macroarea      | <b>#VALORE!</b> |
| B - importo lordo derivante da valutazione comportamenti organizzativi | <b>#VALORE!</b> |
| A+B - importo lordo totale da liquidare                                | <b>#VALORE!</b> |

|   |       |
|---|-------|
| eventuale nota del dirigente valutatore |       |
| eventuale nota del dipendente valutato  |       |
| firma del dirigente valutatore          | _____ |
| firma del dipendente valutato           | _____ |
| data                                    | _____ |

SCHEDA PER IL RICONOSCIMENTO DEI COMPORTAMENTI  
AGITI DAI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

COMPETENZE

TECNICO PROFESSIONALI – ORGANIZZATIVE –  
RELAZIONALI – PERSONALI

## COMPETENZA TECNICO-PROFESSIONALI

### COMPETENZA TECNICO-PROFESSIONALE

- Possedere le conoscenze generali e le metodologie tecnico-specifiche essenziali ai fini dell'esercizio delle attività assegnate alla propria posizione;
- Effettuare diagnosi appropriate e pertinenti dei problemi professionali da affrontare;
- Affrontare in modo efficace i problemi professionali connessi alla posizione ricoperta ed alle attività assegnate, contribuendo alla loro risoluzione e comunque al loro efficace presidio;

## COMPETENZE ORGANIZZATIVE

### PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO

- Definire piani di lavoro, e ridefinirli periodicamente, tenendo conto dei cambiamenti che avvengono nel contesto esterno e interno;
- Favorire lo sviluppo di condizioni di lavoro (organizzazione; risorse; etc.) in grado di facilitare il raggiungimento degli obiettivi;
- Assegnare compiti ai collaboratori, e organizzare il lavoro ispirandosi a criteri di efficacia e di efficienza;
- Mostrare attenzione alla valutazione dei rischi, ed alle modalità per prevenirli e gestirli;
- Impostare il monitoraggio degli stati di avanzamento del lavoro, e predisporre la relativa reportistica;

## COMPETENZE RELAZIONALI

### NEGOZIAZIONI E GESTIONE DEI CONFLITTI

- Prevedere gli sviluppi di una situazione per orientarli alla risoluzione dei conflitti;
- Ricercare margini di avvicinamento e negoziazione;
- Individuare possibili margini di accordo per superare obiezioni, nell'interesse dell'Ente;
- Interpretare e comprendere gli elementi essenziali di diversi contesti organizzativi e culturali;
- Gestire i conflitti e formulare proposte per la condivisione e la realizzazione di azioni comuni;
- Affrontare apertamente situazioni di difficoltà e proporre le necessarie decisioni mantenendo un dialogo costante coi collaboratori;
- Instaurare e mantenere rapporti e relazioni, comprendendo la natura dei gruppi e delle alleanze, per migliorare gli obiettivi di lavoro.

## COOPERAZIONE E LAVORO DI GRUPPO

- Interagire e comunicare privilegiando relazioni chiare e dirette;
- Indirizzare e sostenere l'attività progettuale;
- Valorizzare i contributi dei partecipanti al gruppo di lavoro.

## COMPETENZE PERSONALI

### ASSUNZIONI DI RESPONSABILITA' E DECISIONE

- Superare schemi e prassi consolidate attraverso l'elaborazione di nuove procedure;
- Fronteggiare livelli di urgenza in relazione ai risultati da conseguire e ai tempi di risposta richiesti;
- Valutare tempestivamente le conseguenze negative connesse a un evento e disporre azioni per delimitarle e contenerle.

### AUTOSVILUPPO

- Autoattivarsi attraverso la ricerca e l'utilizzo costante di fonti informative per acquisire conoscenze utili a migliorare il proprio percorso professionale;
- Partecipare attivamente a programmi di aggiornamento orientando i percorsi al miglioramento dei risultati;
- Acquisire e sviluppare esperienze e conoscenze, rendendole disponibili al contesto organizzativo;
- Contribuire alla continuità lavorativa nel contesto organizzativo, attraverso la costruzione di identità professionali.