



REGIONE CALABRIA

**AZIENDA OSPEDALIERA PUGLIESE-CIACCIO
CATANZARO**

DIPARTIMENTO DI STAFF

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO

PIANO DELLA PERFORMANCE 2018-2020

ALLEGATO D

**Schemi Valutativi
Livelli premiali
Declaratorie
Modelli
e
Schede
di assegnazione degli OBIETTIVI Individuali
e di misurazione e valutazione delle performances**

Premessa

Il presente allegato si compone delle schede relative allo schema indicante i fattori di valutazione per le diverse figure che compongono il personale aziendale;

Segue l'esplicitazione dei livelli premiali distinti per dirigenti, Posizioni Organizzative e personale non titolare di PP.OO. , accompagnate dalle declaratorie relative alle competenze, ai comportamenti professionali e organizzativi e dal relativo sistema di valutazione delle competenze e dei comportamenti stessi.

Seguono ancora i modelli relativi alla:

scheda di assegnazione degli obiettivi per il 2018

scheda di valutazione individuale

scheda di assegnazione degli obiettivi individuali in uso per il 2018 nella fase di prima applicazione del sistema .

Il sistema di valutazione individuale è quello previsto dal Regolamento della Performance che trova esplicitazione appunto nel presente Allegato D dove vengono rappresentate le modalità di calcolo dei livelli premiali, le declaratorie delle competenze comportamentali, professionali e organizzativi , le schede di assegnazione e di valutazione che, quest'ultime, saranno operative a regime dal 2019, accompagnate da quella ancora in uso per l'assegnazione degli obiettivi individuali nell'esercizio 2018;

Schema valutativo

. Tale sistema di valutazione sarà applicato a partire dal seguente Schema valutativo

FATTORE DI VALUTAZIONE	Dirigenti	Titolari di posizione organizzativa	PESO PER Cat. D	PESO PER Cat. C	PESO PER Cat. A/B
1 Performance organizzativa della struttura di appartenenza	40	35	20	15	15
2 Obiettivi individuali o di gruppo	20	20	15	15	-
3 Capacità di differenziazione delle valutazione	5	5	-	-	-
4 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	25	30	60	70	85
5 Performance generale dell'Ente	10	10	5	---	----
Totale	100	100	100	100	100

(*) con o senza incarichi di responsabilità di specifiche unità organizzative

Livelli premiali

a) Dirigenti e Posizioni organizzative

Punteggio		Valutazione	Premialità
DA	A		
0	59	Negativa	Nessuna retribuzione
60	70	Sufficiente	60% della retribuzione di risultato massima prevista
71	80	Buona	80% della retribuzione di risultato massima prevista
81	90	Ottima	90% della retribuzione di risultato massima prevista
91	100	Eccellente	100% della retribuzione di risultato massima prevista

a) Personale non titolare di posizione organizzativa

Punteggio		Valutazione	Premialità
DA	A		
0	59	Negativa	Nessun premio individuale
60	70	Sufficiente	Premio base(*)
71	80	Buona	Premio base * 1,25
81	90	Ottima	Premio base * 1,80
91	100	Eccellente	Premio base * 2

(*) Il premio base è determinato per ciascuna categoria di inquadramento, tenendo conto delle retribuzioni tabellari corrispondenti e sulla base del numero dei dipendenti in ogni categoria di inquadramento

Declaratorie competenze comportamenti professionali e organizzativi indicativi ed esemplificativi.

Dirigenti e titolari di posizione organizzativa

Elementi di dettaglio	
Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni – Dirigenti e posizioni organizzative	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Assunzione di responsabilità/orientamento al risultato	Capacità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, facendo propri gli obiettivi e i problemi connessi al processo lavorativo della propria unità e dell'ente nel suo complesso. Si intende inoltre la capacità di assicurare un elevato livello di attività e di indirizzare la propria attività professionale finalizzandola al conseguimento degli obiettivi assegnati.
Gestione e sviluppo dei collaboratori	Capacità di stimolare i componenti di un gruppo a lavorare insieme in modo efficiente ed efficace anche grazie all'adeguata trasmissione di direttive e alla capacità motivazionale e di risoluzione dei conflitti interpersonali.
Pianificazione e organizzazione	Capacità di pianificare e programmare la propria attività individuando le urgenze e l'ordine di priorità. Si intende inoltre la capacità di predisporre e coordinare in modo sistematico e funzionale il proprio lavoro (o quello dei collaboratori), per perseguire gli obiettivi prefissati con efficacia ed efficienza, nel rispetto dei tempi predefiniti.
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali.
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti).
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative
Insufficiente rendimento	Reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, quando risulti da contestazioni formali del titolare del potere valutativo.
Prescrizioni normative	Violazione delle disposizioni che leggi o regolamenti statali o regionali espressamente dichiarano rilevanti ai fini della valutazione

Elementi di dettaglio	
Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni – Dirigenti e posizioni organizzative	
Elementi di dettaglio	Descrizione
	individuale; le disposizioni sono riferite ai soli dirigenti, salvo che sia diversamente specificato nelle disposizioni sopra richiamate; si applica alle norme che prevedono obblighi specifici rientranti nella competenza del valutato.

Dipendenti

Elementi di dettaglio		
Competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi– personale del comparto		
Elementi di dettaglio	Descrizione	Categorie di inquadramento
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	Tutte
Capacità propositiva	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa	D-C-B
Capacità attuativa	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati	Tutte
Grado di autonomia operativa	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti assegnati senza il continuo confronto e riferimento con il responsabile dell'unità operativa o con il dirigente	D-C
Capacità di reporting	Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati	D-C
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative	Tutte
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento	Tutte
Capacità di relazione	Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente	Tutte
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)	Tutte
Insufficiente rendimento	Reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, quando risulti da contestazioni formali del titolare del	Tutte

Elementi di dettaglio		
Competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi- personale del comparto		
Elementi di dettaglio	Descrizione	Categorie di inquadramento
	potere valutativo.	

Valutazione competenze comportamenti professionali e organizzativi

Ciascun elemento di dettaglio dei comportamenti professionali e organizzativi viene valutato secondo il seguente schema:

Punteggio	Descrizione
0	Completamente assente . Capacità/comportamento assente (o solo previsto ma non attuato)
1	Insufficiente . Capacità/comportamento presente ma non efficace (buona intenzione senza risultato)
3	Sufficiente . Capacità/comportamento presente ma efficace per non più del 50% delle volte in cui viene messa in pratica
4	Buono/Ottimo . Capacità/comportamento presente ed efficace per almeno il 70% delle volte in cui viene messa in pratica
5	Eccellente . Capacità/comportamento presente ed efficace per almeno il 90% delle volte in cui viene messa in pratica

Il punteggio assegnato viene successivamente ricalcolato in base al peso di ciascun elemento nell'ambito del peso complessivo dei comportamenti professionali e organizzativi rispetto alla valutazione della performance individuale complessiva.

Modelli da utilizzare
quali
scheda di Assegnazione degli obiettivi e
scheda di Misurazione - Valutazione

della Performance

Fac simile Scheda di assegnazione obiettivi individuali per il 2018 valida per tutte le categorie di dipendenti (no BS-B-A)

Cognome e nome _____, Categoria _____, Incarico _____								
Eventuali periodi di assegnazione ad altri settori _____								
Fattore valutativo	Peso ¹	Misurazione ²	Valutazione ³	Motivazioni				
1 Performance organizzativa della struttura di appartenenza								
2 Obiettivi individuali o di gruppo								
3 Capacità di differenziazione delle valutazione								
5 Performance generale dell'Ente								
4 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi								
4.1		0	1	3	4	5		
4.2		0	1	3	4	5		
		0	1	3	4	5		
4.X		0	1	3	4	5		
TOTALE								
Indicazioni di miglioramento								
Eventuali considerazioni del valutato								
Data _____, Firma Valutatore _____ Firma Valutato (per presa visione) _____								

¹ Il peso è quello previsto in relazione all'incarico o alla categoria di inquadramento

² Per la performance organizzativa e la performance generale di Ente le percentuali sono quelle risultanti dalla relazione sulla performance

³ La valutazione esprime il punteggio assegnato dal valutatore. Il punteggio massimo è quello corrispondente al peso del corrispondente fattore valutativo come previsto in relazione al ruolo, all'incarico e alla categoria di inquadramento

In fase di prima applicazione le schede e le declaratorie potranno essere adeguate alla fase transitoria che andrà a regima nell'esercizio 2019. Gli obiettivi operativi e quelli individuali troveranno esplicitazioni nell'apposito allegato.

Scheda di valutazione per la dirigenza per il 2018

Allegato 1a Sistema di Valutazione Dirigenza				Scheda 1		
SCHEDA PERFORMANCE INDIVIDUALI - ANNO 2018						
Cognome		Nome		Matricola		
Dipartimento						
U/O						
Struttura						
periodo						
	Risultati attesi		peso % risultati attesi	VERIFICA INTERMEDIA	CONSUNTIVO	
	Raggiungimento degli obiettivi di BDG assegnati (vedi scheda allegata) purchè non siano intervenuti eventi non dipendenti dall'operato del Direttore					
	Capacità organizzativa/Tempestività dell'azione					
	Gestione e capacità di motivazione dei collaboratori					
	Capacità di lavoro in team. Coordinamento e collaborazione con i					
	TOTALE COMPLESSIVO		100%			
				Assegnazione	Verifica intermedia	Verifica finale
				Data:	Data:	Data:
			Firma Valutato			
			Firma Valutatore			

Scheda di valutazione per la P.O. del Comparto per il 2018

Allegato 2a Sistema di Valutazione Personale del Comparto

Scheda 1

SCHEDE PERFORMANCE INDIVIDUALE - ANNO 2018				
Cognome		Nome		Matricola
Dipartimento				
U/O				
Valutatore		Valutato		
Data				

Punteggio (max)

Comparto	Posizione Organizzativa	Punteggio	(max)
			100

Per l'assegnazione degli obiettivi individuali è necessario che il valutato conosca gli obiettivi della Struttura di appartenenza: in caso contrario il valutato si attiva per conoscerli facendo riferimento al proprio Responsabile

Legenda Punteggi:
 0= non valutabile
 1=gravemente insufficiente/mai/molto inferiore alle attese
 2=insufficiente/saltuariamente/inferiore alle attese
 3=sufficiente/abbastanza spesso/in linea con le attese
 4=buono/spesso/superiore alle attese
 5=ottimo/sistematicamente/molto superiore alle attese

Il valutatore attribuisce un punteggio da 0 a 5 ad ogni dimensione di valutazione: ogni singolo punteggio viene moltiplicato per il peso indicato. La somma dei punteggi delle sezioni B1 e B2 determina il punteggio totale.

In caso di valutazione negativa (punteggio assegnato pari a 0, a1, o a2) è obbligatoria la motivazione

B1- Prestazione individuale: grado di raggiungimento degli obiettivi	70
In questa sezione è valutato l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi con riferimento a quelli della struttura di appartenenza e con riferimento a quelli della struttura di appartenenza e agli obiettivi indicati nel contratto di incarico, secondo la dimensione tecnico professionale, relazionale e formativa	
Dimensione tecnico professionale	(max 5.0 p.5.0)
OBIETTIVO: regolare esecuzione dei compiti professionali in relazione al ruolo e agli obiettivi della struttura e dell'incarico INDICATORE: corretta attuazione piano di lavoro/azioni professionali RISULTATO ATTESO: almeno il 90% di corretta attuazione del piano di lavoro/azioni professionali attese	
Dimensione relazionale	(max 5.0 p.5.0)
OBIETTIVO: capacità di lavorare in squadra INDICATORE: qualità e correttezza delle relazioni interpersonali improntate alla RISULTATO ATTESO: corrette relazioni interpersonali con tutti i colleghi e superiori	
Dimensioni formative	(max 5.0 p.4.0)
OBIETTIVO: partecipazione ad attività di formazione e aggiornamento professionale INDICATORE: partecipazione ad iniziative o corsi di formazione RISULTATO ATTESO: partecipazione nell'anno ad almeno una iniziativa o corso obbligatorio dell'Azienda	

B2-Misurazione e valutazione del comportamento e delle competenze	30
Competenze organizzative e comportamenti attesi	
Flessibilità e iniziativa	(max 5.0 p.2.0)
Flessibilità Indicatori: si adatta al cambiamento organizzativo, mostra disponibilità a sperimentare nuove modalità lavorative, è disponibile al confronto	
Iniziativa Indicatori: Analizza la propria realtà ed è in grado di evidenziare le soluzioni critiche e migliorabili, assume iniziative finalizzate alla soluzione dei problemi	
Orientamento all'utente e al risultato	(max 5.0 p.2.0)
Orientamento all'utente Indicatori: si fa carico delle problematiche dell'utente, è tempestivo ed esaustivo nel fornire risposte agli utenti Orientamento al risultato indicatori: focalizza gli obiettivi da raggiungere sia individuali che di gruppo: pianifica le attività da realizzare e i risultati attribuendo compiti; coinvolge i collaboratori; dimostra di saper differenziare le valutazioni individuali	
Appartenenza e affidabilità	(max 5.0 p.2.0)
Appartenenza Indicatori: si identifica nella realtà aziendale sentendosene parte Affidabilità Indicatori: realizza le prestazioni previste/assegnate con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste; è capace di trasmettere competenze, conoscenze e informazioni utili al contesto in cui lavora.	

Scheda di valutazione per il Coordinamento Sanitario del Comparto per il 2018

Allegato 2a Sistema di Valutazione Personale del Comparto

Scheda 2

SCHEDE PERFORMANCE INDIVIDUALE - ANNO 2018			
Cognome		Nome	Matricola
Dipartimento			
U/O			
Valutatore			
Data			

Comparto	Coordinamento Sanitario	Punteggio (max)
		100

Per l'assegnazione degli obiettivi individuali è necessario che il valutato conosca gli obiettivi della Struttura di appartenenza: in caso contrario il valutato si attiva per conoscerli facendo riferimento al proprio Responsabile

Legenda Punteggi:
 0= non valutabile
 1=gravemente insufficiente/mai/molto inferiore alle attese
 2=insufficiente/saltuariamente/inferiore alle attese
 3=sufficiente/abbastanza spesso/in linea con le attese
 4=buono/spesso/superiore alle attese
 5=ottimo/sistematicamente/molto superiore alle attese

Il valutatore attribuisce un punteggio da 0 a 5 ad ogni dimensione di valutazione; ogni singolo punteggio viene moltiplicato per il peso indicato. La somma dei punteggi delle sezioni B1 e B2 determina il punteggio totale.

In caso di valutazione negativa (punteggio assegnato pari a 0, a 1, o a 2) è obbligatoria la motivazione

B1- Prestazione individuale: grado di raggiungimento degli obiettivi	70
In questa sezione è valutato l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza secondo la dimensione tecnico professionale, relazionale e formativa	
Dimensione tecnico professionale	(max 5.0 p.5.0)
OBIETTIVO: regolare esecuzione dei compiti professionali in relazione al ruolo e agli obiettivi della struttura INDICATORE: corretta attuazione piano di lavoro/azioni professionali RISULTATO ATTESO: almeno il 90% di corretta attuazione del piano di lavoro/azioni professionali attese	
Dimensione relazionale	(max 5.0 p.5.0)
OBIETTIVO: capacità di lavorare in squadra INDICATORE: qualità e correttezza delle relazioni interpersonali improntate alla collaborazione con colleghi e superiori RISULTATO ATTESO: corrette relazioni interpersonali con tutti i colleghi e superiori	
Dimensioni formative	(max 5.0 p.4.0)
OBIETTIVO: partecipazione ad attività di formazione e aggiornamento professionale INDICATORE: partecipazione ad iniziative o corsi di formazione RISULTATO ATTESO: partecipazione nell'anno ad almeno una iniziativa o corso obbligatorio dell'Azienda	

B2-Misurazione e valutazione del comportamento e delle competenze	30
Competenze organizzative e comportamenti attesi	
Flessibilità e iniziativa	(max 5.0 p.2.0)
Flessibilità Indicatori: si adatta al cambiamento organizzativo, mostra disponibilità a sperimentare nuove modalità lavorative, è disponibile al confronto Iniziativa Indicatori: Assume iniziative finalizzate alla soluzione dei problemi, propone ai propri superiori soluzioni ai problemi organizzativi e collabora alla soluzione	
Orientamento all'utenza e al risultato	(max 5.0 p.2.0)
Orientamento all'utenza Indicatori: si fa carico delle problematiche dell'utente, è tempestivo ed esaustivo nel fornire risposte agli utenti Orientamento al risultato Indicatori: focalizza gli obiettivi da raggiungere sia individuali che di gruppo, indirizza le proprie energie in funzione dei risultati nel rispetto dei tempi stabiliti e della qualità attesa	
Appartenenza e affidabilità	(max 5.0 p.2.0)
Appartenenza Indicatori: si identifica nella realtà aziendale sentendosene parte Affidabilità Indicatori: realizza le prestazioni previste/assegnate con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste; è capace di trasmettere competenze, conoscenze e informazioni utili al contesto in cui lavora.	

Scheda di valutazione per la Cat. D-DS del Comparto 2018

Allegato 2a Sistema di Valutazione Personale del Comparto

Scheda 3

SCHEDE PERFORMANCE INDIVIDUALE - ANNO 2018			
Cognome		Nome	Matricola
Dipartimento			
U/O			
Valutatore			
Data			

Punteggio (max)

Comparto **Cat. D-DS** **100**

Per l'assegnazione degli obiettivi individuali è necessario che il valutato conosca gli obiettivi della Struttura di appartenenza: in caso contrario il valutato si attiva per conoscerli facendo riferimento al proprio Responsabile

Legenda Punteggi:

0= non valutabile

1=gravemente insufficiente/mai/molto inferiore alle attese

2=insufficiente/saltuariamente/inferiore alle attese

3=sufficiente/abbastanza spesso/in linea con le attese

4=buono/spesso/superiore alle attese

5=ottimo/sistematicamente/molto superiore alle attese

Il valutatore attribuisce un punteggio da 0 a 5 ad ogni dimensione di valutazione: ogni singolo punteggio viene moltiplicato per il peso indicato. La somma dei punteggi delle sezioni B1 e B2 determina il punteggio totale.

In caso di valutazione negativa (punteggio assegnato pari a 0, a1, o a2) è obbligatoria la motivazione

B1- Prestazione individuale: grado di raggiungimento degli obiettivi	60
In questa sezione è valutato l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi con riferimento a quelli della struttura di appartenenza secondo la dimensione tecnico professionale, relazionale e formativa	
Dimensione tecnico professionale	(max 5.0 p.5.0)
OBIETTIVO: regolare esecuzione dei compiti professionali in relazione al ruolo e agli obiettivi della struttura e dell'incarico	
INDICATORE: corretta attuazione piano di lavoro/azioni professionali	
RISULTATO ATTESO: almeno il 90% di corretta attuazione del piano di lavoro/azioni professionali attese	
Dimensione relazionale	(max 5.0 p.5.0)
OBIETTIVO: capacità di lavorare in squadra	
INDICATORE: qualità e correttezza delle relazioni interpersonali improntate alla collaborazione con i colleghi e superiori	
RISULTATO ATTESO: corrette relazioni interpersonali con tutti i colleghi e superiori	
Dimensioni formativa	(max 5.0 p.2.0)
OBIETTIVO: partecipazione ad attività di formazione e aggiornamento professionale	
INDICATORE: partecipazione ad iniziative o corsi di formazione	
RISULTATO ATTESO: partecipazione nell'anno ad almeno una iniziativa o corso obbligatorio dell'Azienda	

B2-Misurazione e valutazione del comportamento e delle competenze	40
Competenze organizzative e comportamenti attesi	
Flessibilità e iniziativa	(max 5.0 p.2.0)
Flessibilità	
Indicatori: si adatta al cambiamento organizzativo, mostra disponibilità a sperimentare nuove modalità lavorative, è disponibile al confronto	
Iniziativa	
Indicatori: Assume iniziative finalizzate alla soluzione dei problemi, propone ai propri superiori soluzioni ai problemi organizzativi e collabora alla soluzione	
Orientamento all'utenza e al risultato	(max 5.0 p.3.0)
Orientamento all'utente	
Indicatori: si fa carico delle problematiche dell'utente, è tempestivo ed esaustivo nel fornire risposte agli utenti	
Orientamento al risultato	
Indicatori: focalizza gli obiettivi da raggiungere sia individuali che di gruppo, indirizza le proprie energie in funzione del risultato nel rispetto dei tempi stabiliti e della qualità attesa	
Appartenenza e affidabilità	(max 5.0 p.3.0)
Appartenenza	
Indicatori: si identifica nella realtà aziendale sentendosene parte	
Affidabilità	
Indicatori: realizza le prestazioni previste/assegnate con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste; è capace di trasmettere competenze, conoscenze e informazioni utili al contesto in cui lavora.	

Scheda di valutazione per la Cat. C del Comparto 2018

SCHEDA PERFORMANCE INDIVIDUALE - ANNO 2018			
Cognome		Nome	Matricola
Dipartimento			
U/O			
Valutatore			
Data			

Comparto	Cat. C	Punteggio (max)	100
-----------------	---------------	-----------------	------------

Per l'assegnazione degli obiettivi individuali è necessario che il valutato conosca gli obiettivi della Struttura di appartenenza: in caso contrario il valutato si attiva per conoscerli facendo riferimento al proprio Responsabile

Legenda Punteggi:
 0= non valutabile
 1=gravemente insufficiente/mai/molto inferiore alle attese
 2=insufficiente/saltuariamente/inferiore alle attese
 3=sufficiente/abbastanza spesso/in linea con le attese
 4=buono/spesso/superiore alle attese
 5=ottimo/sistematicamente/molto superiore alle attese

Il valutatore attribuisce un punteggio da 0 a 5 ad ogni dimensione di valutazione: ogni singolo punteggio viene moltiplicato per il peso indicato. La somma dei punteggi delle sezioni B1 e B2 determina il punteggio totale.

In caso di valutazione negativa (punteggio assegnato pari a 0, a1, o a2) è obbligatoria la motivazione

B1- Prestazione individuale: grado di raggiungimento degli obiettivi	50
In questa sezione è valutato l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi con riferimento a quelli della struttura di appartenenza secondo la dimensione tecnico professionale, relazionale e formativa	
Dimensione tecnico professionale	(max 5.0 p.4.0)
OBIETTIVO: regolare esecuzione dei compiti professionali in relazione al ruolo e agli obiettivi della struttura INDICATORE: corretta attuazione piano di lavoro/azioni professionali RISULTATO ATTESO: almeno il 90% di corretta attuazione del piano di lavoro/azioni professionali attese	
Dimensione relazionale	(max 5.0 p.3.0)
OBIETTIVO: capacità di lavorare in squadra INDICATORE: qualità e correttezza delle relazioni interpersonali improntate alla collaborazione con i colleghi e superiori RISULTATO ATTESO: corrette relazioni interpersonali con tutti i colleghi e superiori	
Dimensioni formative	(max 5.0 p.3.0)
OBIETTIVO: partecipazione ad attività di formazione e aggiornamento professionale INDICATORE: partecipazione ad iniziative o corsi di formazione RISULTATO ATTESO: partecipazione nell'anno ad almeno una iniziativa o corso obbligatorio dell'Azienda	

B2-Misurazione e valutazione del comportamento e delle competenze	50
Competenze organizzative e comportamenti attesi	
Flessibilità e iniziativa	(max 5.0 p.3.0)
Flessibilità Indicatori: si adatta al cambiamento organizzativo	
Iniziativa Indicatori: Assume iniziative finalizzate alla soluzione dei problemi, sviluppa soluzioni originali e efficaci	
Orientamento all'utenza e al risultato	(max 5.0 p.3.0)
Orientamento all'utente Indicatori: si fa carico delle problematiche dell'utente, è tempestivo ed esaustivo nel fornire risposte agli utenti Orientamento al risultato indicatori: porta avanti i propri compiti con determinazione e continuità anche di fronte a difficoltà impreviste	
Appartenenza e affidabilità	(max 5.0 p.4.0)
Appartenenza Indicatori: si identifica nella realtà aziendale sentendosene parte Affidabilità Indicatori: realizza le prestazioni previste/assegnate con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste.	

Scheda di valutazione per la Cat. Bs-B-A del Comparto 2018

Allegato 2a Sistema di Valutazione Personale del Comparto

Scheda 5

SCHEDA PERFORMANCE INDIVIDUALE - ANNO 2018			
Cognome		Nome	Matricola
Dipartimento			
U/O			
Valutatore			
Data			

Punteggio (max)

Comparto **Cat. A-B-BS** **100**

Per l'assegnazione degli obiettivi individuali è necessario che il valutato conosca gli obiettivi della Struttura di appartenenza: in caso contrario il valutato si attiva per conoscerli facendo riferimento al proprio Responsabile

Legenda Punteggi:

0= non valutabile

1=gravemente insufficiente/mai/molto inferiore alle attese

2=insufficiente/saltuariamente/inferiore alle attese

3=sufficiente/abbastanza spesso/in linea con le attese

4=buono/spesso/superiore alle attese

5=ottimo/sistematicamente/molto superiore alle attese

Il valutatore attribuisce un punteggio da 0 a 5 ad ogni dimensione di valutazione: ogni singolo punteggio viene moltiplicato per il peso indicato. La somma dei punteggi delle sezioni B1 e B2 determina il punteggio totale.

In caso di valutazione negativa (punteggio assegnato pari a 0, a1, o a2) è obbligatoria la motivazione

B1- Prestazione individuale: grado di raggiungimento degli obiettivi	30
In questa sezione è valutato l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi con riferimento a quelli della struttura di appartenenza secondo la dimensione tecnico professionale, relazionale e formativa	
Dimensione tecnico professionale	(max 5.0 p.2.0)
OBIETTIVO: regolare esecuzione dei compiti professionali in relazione al ruolo e agli obiettivi della struttura	
INDICATORE: corretta attuazione piano di lavoro/azioni professionali	
RISULTATO ATTESO: almeno il 90% di corretta attuazione del piano di lavoro/azioni professionali attese	
Dimensione relazionale	(max 5.0 p.2.0)
OBIETTIVO: capacità di lavorare in squadra	
INDICATORE: qualità e correttezza delle relazioni interpersonali improntate alla collaborazione con i colleghi e superiori	
RISULTATO ATTESO: corrette relazioni interpersonali con tutti i colleghi e superiori	
Dimensioni formativa	(max 5.0 p.2.0)
OBIETTIVO: partecipazione ad attività di formazione e aggiornamento professionale	
INDICATORE: partecipazione ad iniziative o corsi di formazione	
RISULTATO ATTESO: partecipazione nell'anno ad almeno una iniziativa o corso obbligatorio dell'Azienda	

B2-Misurazione e valutazione del comportamento e delle competenze	70
Competenze organizzative e comportamenti attesi	
Flessibilità e iniziativa	(max 5.0 p.4.0)
Flessibilità	
Indicatori: si adatta al cambiamento organizzativo	
Iniziativa	
Indicatori: Assume iniziative finalizzate alla soluzione dei problemi, sviluppa soluzioni originali e efficaci	
Orientamento all'utenza e al risultato	(max 5.0 p.5.0)
Orientamento all'utente	
Indicatori: si fa carico delle problematiche dell'utente, è tempestivo ed esaustivo nel fornire risposte agli utenti	
Orientamento al risultato	
indicatori: porta avanti i propri compiti con determinazione e continuità anche di fronte a difficoltà impreviste	
Appartenenza e affidabilità	(max 5.0 p.5.0)
Appartenenza	
Indicatori: si identifica nella realtà aziendale sentendosene parte	
Affidabilità	
Indicatori: realizza le prestazioni previste/assegnate con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste.	

