

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO

**SISTEMA DI MISURAZIONE E
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

ALLEGATO: 2

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Sommario

1. Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa	1
2. Metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale.....	2
3. Sistema di misurazione e valutazione individuale dei dirigenti	4
3.1. Processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.....	4
3.2. Definizione dei pesi	4
3.3. Valutazione ELEMENTO A) - Raggiungimento degli obiettivi individuali e attribuzione del punteggio complessivo dell'elemento.....	5
3.4. Valutazione ELEMENTO B) - Capacità professionali e comportamenti organizzativi/valutativi	6
3.5. Valutazione complessiva	8
3.6. Retribuzione Valutazione dei dirigenti senza responsabilità di struttura	8
3.7. Metodologia di distribuzione della retribuzione di risultato	10
3.8. Ridefinizione degli obiettivi	10
3.8. Variazioni copertura di posizioni dirigenziali in corso d'anno.....	10
4. Sistema di misurazione e valutazione individuale del personale	11
4.1. Misurazione e valutazione individuale dei responsabili di area di posizione organizzativa.....	11
4.1.1. Processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.....	11
4.1.2. Definizione dei pesi.....	11
4.1.3. Valutazione ELEMENTO A)- Raggiungimento degli obiettivi individuali e attribuzione del punteggio complessivo dell'elemento.....	12
4.1.4. Valutazione ELEMENTO B) - Capacità professionali e comportamenti organizzativi	14
4.1.5. Valutazione complessiva.....	16
4.1.6. Ridefinizione degli obiettivi.....	16
4.1.7. Variazioni di incarico in corso d'anno.....	16
4.2. Produttività Misurazione e valutazione individuale del personale di livello individuale	16
4.2.1. Processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.....	17
4.2.2. Definizione dei pesi.....	17
4.2.3. Valutazione ELEMENTO A)- Raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo	17
4.2.4. Valutazione ELEMENTO B) - Qualità dell'apporto individuale, competenze e comportamenti professionali e organizzativi.....	18
4.2.5. Valutazione complessiva.....	19
4.2.6. Ridefinizione degli obiettivi.....	20

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

5.Schede individuali di valutazione dei Dirigenti, delle P.O. e del Personale di livello	21
--	----

1. Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è strutturato in maniera da ricoprire in modo trasversale ed integrato tutti gli ambiti della performance richiamati dall'art. 8 del Decreto Legislativo 150/2009. L'articolo 45 del Decreto Legislativo 165/2001, nel testo novellato dall'articolo 57, comma 1, lettera b) del Decreto, collega la performance organizzativa "all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola".

L'Organismo indipendente di valutazione effettua il monitoraggio dell'attuazione degli obiettivi strategici indicati nel Piano e rileva lo stato di realizzazione degli stessi, individuando eventuali scostamenti, le relative cause e gli interventi correttivi adottati. La misurazione della performance organizzativa è riferita al grado di raggiungimento degli obiettivi di Ente del target annuale relativo ad ogni obiettivo triennale ed è espressa in forma percentuale.

La performance organizzativa è utilizzata, con gli stessi criteri e meccanismi, per la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e degli incaricati di posizione organizzativa, secondo quanto maggiormente esplicitato nel seguito.

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

2. Metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale é strutturato in maniera da ricoprire in modo trasversale ed integrato tutti gli ambiti della performance richiamati dall'art. 9 del Decreto Legislativo 150/2009 e tenendo conto dei seguenti aspetti:

dirigenti e personale responsabile di unità organizzativa	Personale di livello
<ul style="list-style-type: none">raggiungimento di specifici obiettivi individuali	<ul style="list-style-type: none">raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
<ul style="list-style-type: none">indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità	<ul style="list-style-type: none">qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi
<ul style="list-style-type: none">qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate	
<ul style="list-style-type: none">capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	

Tabella 1 - aspetti connessi con la misurazione della performance individuale

La valutazione è improntata ai seguenti principi: conoscenza della metodologia, motivazione della valutazione, oggettività, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati; diretta conoscenza dell'attività del valutato; partecipazione al procedimento da parte del valutato; contraddittorio in tempi certi e congrui in caso di disaccordo.

Il sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti e i comportamenti organizzativi dimostrati. Esso si sviluppa quindi in duplice dimensione:

- quantitativa: relativa all'assegnazione di specifiche misure di performance (indicatori) correlati al sistema di obiettivi con specificazione di target e relativo peso;
- qualitativa: relativa agli aspetti comportamentali/relazionali e di competenze.

L'Autorità di bacino nazionale Po adotta specifiche metodologie per lo sviluppo della valutazione della performance individuale sui diversi livelli organizzativi:

- dirigenza;
- personale responsabile di aree di Posizione Organizzativa;
- personale di livello.

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

La metodologia di valutazione, riportata nei capitoli che seguono, sarà oggetto di revisione da parte dell'Autorità di bacino nazionale Po che ne curerà l'aggiornamento nel tempo, al fine di garantire la funzionalità del sistema e la completa corrispondenza alle previsioni normative.

Gli esiti del Sistema di misurazione e valutazione saranno utilizzati per la determinazione della retribuzione di risultato di dirigenti e posizioni organizzative e per la distribuzione del trattamento economico accessorio collegato alla performance del personale.

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

3. Sistema di misurazione e valutazione individuale dei dirigenti

Costituiscono quindi elementi di valutazione (con relativo fattore di valutazione) per la retribuzione di risultato:

	ELEMENTO	Fattore di valutazione
A	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI con i sottoelementi: - raggiungimento degli obiettivi individuali (60%) - esito della valutazione di performance organizzativa (20 %)	80%
B	CAPACITÀ PROFESSIONALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI/VALUTATIVI	20%

Tabella 2 - elementi di valutazione e relativo fattore di valutazione

3.1. Processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi

Il processo di valutazione si sviluppa in alcuni precisi momenti, da collocare in modo opportuno nel corso dell'anno e comunque in sintonia con il processo di programmazione dell'Ente.

Il Segretario Generale individua e concorda con i Dirigenti, coerentemente ed in linea con gli obiettivi strategici ed operativi di Ente, gli obiettivi operativi annuali da assegnare ad ognuno.

Questi sono riportati in schede, dove sono precisati gli indicatori ed i relativi target.

3.2. Definizione dei pesi

Il Segretario Generale provvede, in sede di definizione degli obiettivi, a classificare gli stessi attribuendo loro un peso relativo, affinché vi sia identità di vedute sull'importanza e la priorità degli sforzi che il dirigente, assieme ai suoi collaboratori, deve porre in atto nella sua attività.

Tale peso relativo, espresso in termini percentuali, viene attribuito considerando la strategicità e la valenza degli obiettivi, secondo una valutazione che il Segretario Generale svolge anche in contraddittorio con i dirigenti.

La somma dei pesi dei diversi obiettivi deve essere pari a 100.

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Il Segretario Generale, a fine anno e sulla scorta delle evidenze rese dai Dirigenti (e relativi indicatori del target raggiunto) e da altre eventuali verifiche valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi sulla base di riscontri oggettivi, al fine di compilare la tabella di valutazione.

Allo stesso modo, si compila la scheda relativa alla valutazione delle competenze manageriali.

3.3. Valutazione ELEMENTO A) - Raggiungimento degli obiettivi individuali e attribuzione del punteggio complessivo dell'elemento

Il peso relativo di tale elemento è pari al 80%.

La valutazione dell'elemento avviene sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali (60%) e dell'esito della valutazione della performance organizzativa di Ente (20%).

- Sottoelemento 1: livello di raggiungimento degli obiettivi individuali (60%)

Il punteggio assegnato ad ogni obiettivo è in diretta relazione con il suo grado di raggiungimento.

Il punteggio complessivo assegnato per questo sotto elemento tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, modulato sul peso preventivamente loro assegnato

La tabella che segue propone un esempio della procedura di calcolo per la valutazione.

OBIETTIVO DESCRIZIONE	Peso relativo % assegnato (a)	Grado di raggiungimento degli obiettivi(b)	Punteggio ponderato di raggiungimento degli obiettivi (a) x (b)
1)	25%	90,00%	22,5%
2)	30%	60%	18,0%
3)	15%	80%	12,0%
4)	30%	85%	25,5%
TOTALE	100%		78,0%

Punteggio relativo	Punteggio
Max: 100 %	Max: 60
Effettivo: 78,00 %	Effettivo: 46,80

Tabella 3 - Esempio di tabella di calcolo del punteggio del sottoelemento 1

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

- Sottoelemento 2: livello di performance organizzativa di ente (20%)

Il punteggio attribuito a questo sotto elemento discende dalla valutazione organizzativa di Ente.

L'attribuzione a questo sottoelemento del punteggio complessivo avviene con le medesime modalità di assegnazione previste per il sottoelemento 1.

In pratica, i 20 punti a disposizione per la valorizzazione di tale sottoelemento dovranno essere rapportati all'effettivo livello di performance organizzativa dell'ente.

La tabella che segue propone un esempio della procedura di calcolo per la valutazione.

OBIETTIVO di ENTE DESCRIZIONE	Peso relativo % assegnato (a)	Grado di raggiungimento degli obiettivi(b)	Punteggio ponderato di raggiungimento o degli obiettivi (a) x (b)
1)	25%	90%	22,5%
2)	30%	60%	18,0%
3)	15%	80%	12,0%
4)	30%	85%	25,5%
TOTALE	100%		78,0%

Punteggio relativo	Punteggio
Max: 100 %	Max: 20
Effettivo: 78,00 %	Effettivo: 15,60

Tabella 4 - Esempio di tabella di calcolo del punteggio del sottoelemento 2

Il punteggio complessivo attribuito all'**ELEMENTO A)** è dato dalla somma dei punteggi attribuiti ai sottoelementi 1 e 2.

Il punteggio massimo è pari a 80.

3.4. Valutazione **ELEMENTO B)** - Capacità professionali e comportamenti organizzativi/valutativi

La valutazione dell'**ELEMENTO B) - Capacità professionali e comportamenti organizzativi/valutativi** ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti attesi dalle unità di personale rispetto a quelli effettivamente realizzatisi.

Il peso relativo dell'**ELEMENTO B) Capacità professionali e comportamenti**

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

organizzativi/valutativi è pari al **20%** che, nell'ottica di attribuire un punteggio complessivo di 100 punti, corrisponde a 20 punti.

La valutazione di questo elemento avviene in relazione a tre categorie:

- I. Qualità dell'apporto individuale;
- II. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali;
- III. Capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Ciascuna categoria è suddivisa in più fattori.

La categoria **“Qualità dell'apporto individuale”** è suddivisa in 3 fattori che sono così descritti:

FATTORE	DESCRIZIONE
Capacità di iniziativa e di problem solving	E' in grado di identificare in modo autonomo i problemi di interesse della propria struttura organizzativa e di individuare la soluzione più adeguata e suggerire e/o mettere in atto gli interventi necessari per adottare tale soluzione
Capacità di adeguare il lavoro alle esigenze dell'amministrazione e di affrontare situazioni nuove	Accetta le sfide ed è in grado di gestirle e governarle
Capacità di coordinarsi e correlarsi costruttivamente con gli altri dirigenti	Sa coordinarsi con gli altri dirigenti al fine di eseguire le prestazioni che interessano più settori in ottica trasversale

Tabella 5 – fattori della categoria “Qualità dell'apporto individuale”

Il punteggio massimo attribuibile a questa categoria è di **7 punti**.

La categoria **“Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali”** è suddivisa in 4 fattori che sono così descritti:

FATTORE	DESCRIZIONE
Capacità di pianificare, programmare e controllare l'attività dell'unità organizzativa affidata e di contribuire alla definizione delle politiche dell'amministrazione	Capacità di definire le attività da svolgere tramite le risorse disponibili per il raggiungimento di uno o più obiettivi in funzione della variabile tempo
Capacità e orientamento all'innovazione finalizzata al miglioramento dei servizi erogati	Capacità di diversificare le proprie conoscenze e la propria preparazione per migliorare la qualità dei servizi erogati
Capacità di ottimizzare le relazioni con gli enti esterni	E' in grado di suscitare un'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente
Capacità di gestire il consenso	Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nella struttura, favorendo il miglioramento del clima organizzativo e della produttività nonché di governare il conflitto.

Tabella 6 - fattori della categoria “Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali”

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Il punteggio massimo attribuibile a questa categoria è di **8 punti**.

La categoria “**Capacità di valutazione dei propri collaboratori**” considera il seguente fattore:

FATTORE	DESCRIZIONE
Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	E' in grado di discriminare il livello delle prestazioni espresse dai collaboratori incoraggiando la piena valorizzazione del merito all'interno della struttura a lui affidata

Tabella 7 - fattori della categoria “Capacità di valutazione dei propri collaboratori”

Il punteggio massimo attribuibile a questa categoria è di **5 punti**.

A ciascun fattore di ogni categoria viene attribuito un voto che va da 1 a 10, dove 1 corrisponde a valutazione minima e 10 a valutazione massima.

Il punteggio viene attribuito secondo la seguente formula:

$$P = \frac{\text{Voti ottenuti da ciascun valutato nella categoria}}{\text{Voto MAX attribuibile alla medesima categoria}} \times \text{punteggio massimo attribuibile}$$

3.5. Valutazione complessiva

Il punteggio complessivo di valutazione individuale di ogni dirigente sarà dato dalla somma del punteggio dell'**ELEMENTO A**) (max 80 punti) e dell'**ELEMENTO B**) (max 20 punti)

Un punteggio < a 50 equivale a valutazione negativa.

3.6. Valutazione dei dirigenti senza responsabilità di struttura

La valutazione dei dirigenti senza responsabilità di struttura si differenzia nella valutazione del secondo elemento (“*Capacità professionali e comportamenti organizzativi/valutativi*”) che avviene in relazione a due categorie:

- I. Qualità dell'apporto individuale;
- II. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali;

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

a loro volta suddivise in più fattori.

La categoria “**Qualità dell’apporto individuale**” è suddivisa in 3 fattori che sono così descritti

FATTORE	DESCRIZIONE
Capacità di iniziativa e di problem solving	E' in grado di identificare in modo autonomo i problemi di interesse della propria struttura organizzativa e di individuare la soluzione più adeguata e suggerire e/o mettere in atto gli interventi necessari per adottare tale soluzione
Capacità di adeguare il lavoro alle esigenze dell’amministrazione e di affrontare situazioni nuove	Accetta le sfide ed è in grado di gestirle e governarle
Capacità di coordinarsi e correlarsi costruttivamente con gli altri dirigenti	Sa coordinarsi con gli altri dirigenti al fine di eseguire le prestazioni che interessano più settori in ottica trasversale

Tabella 8 – fattori della categoria “Qualità dell’apporto individuale”

punteggio massimo attribuibile **14 punti**

La categoria “**Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali**” è suddivisa in 2 fattori che sono così descritti:

FATTORE	DESCRIZIONE
Capacità e orientamento all’innovazione finalizzata al miglioramento dell’attività istituzionale	Capacità di diversificare le proprie conoscenze e la propria preparazione per migliorare la qualità dell’attività istituzionale
Capacità di ottimizzare le relazioni con gli enti esterni	E' in grado di suscitare un’immagine dell’Amministrazione affidabile ed efficiente

Tabella 9 - fattori della categoria “Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali”

punteggio massimo attribuibile **6 punti**

La valutazione, in funzione dell’attribuzione del punteggio complessivo della “Valutazione di raggiungimento degli obiettivi individuali” (**ELEMENTO A**) e di quella relativa alla “Capacità professionali e comportamenti organizzativi/valutativi” (**ELEMENTO B**) segue il percorso logico già illustrato nel precedente paragrafo 3.5.

Il punteggio complessivo di valutazione individuale di ogni dirigente sarà dato dalla somma del punteggio dell’**ELEMENTO A**) (max 80 punti) e dell’**ELEMENTO B**) (max 20 punti)

Un punteggio < a 50 equivale a valutazione negativa.

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

3.7. Metodologia di distribuzione della retribuzione di risultato

Il punteggio complessivo di valutazione individuale di ogni dirigente, ai fini della retribuzione di risultato, sarà ricondotto ad una delle seguenti fasce:

FASCIA	PUNTEGGIO	
	da	a
A	90,01	100
B	75,01	90
C	50,01	75
D	0	50

Tabella 10 – fasce di punteggio

La determinazione del rapporto tra fascia di punteggio e retribuzione di risultato avverrà tenendo conto:

- del fondo destinato alla retribuzione di risultato;
- del numero dei dirigenti inseriti in ogni fascia (n° in fascia...);
- del fatto che non sarà corrisposta alcuna retribuzione ai dirigenti che si collocheranno nella fascia D e che saranno esclusi dalla retribuzione di risultato i dirigenti la cui presenza sia stata, per qualunque ragione, inferiore a 4 mesi.

L'entità della retribuzione di risultato da riconoscere sarà determinata dalla risoluzione dell'equazione sottoriportata:

$$\text{FONDO} = X * [(n^\circ \text{ in fascia A}) * 1,4 + (n^\circ \text{ in fascia B}) * 1,2 + (n^\circ \text{ in fascia C}) * 1]$$

Dove X rappresenta il valore di riferimento per determinare l'ammontare della retribuzione di risultato delle fasce.

FASCIA	PUNTEGGIO		PARAMETRO DI FASCIA	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
	da	a		
A	90,01	100	1,4	1,4 * X
B	75,01	90	1,2	1,2 * X
C	50,01	75	1	1 * X
D	0	50	=	=

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Tabella 11 –collegamento fra fasce di punteggio e retribuzione di risultato

Ai sensi dell'art. 19, c. 6, del D.lgs 27/10/2009, n. 150, e s.m.i, la suddetta metodologia si applica quando il numero dei dirigenti in servizio nell'Amministrazione non è superiore a 5.

3.8. Ridefinizione degli obiettivi

Per cause non prevedibili, quali, ad esempio, il mutamento del contesto normativo/istituzionale o la sopravvenuta carenza di risorse, ovvero per qualsiasi altro motivo emerso nel corso dello svolgimento dell'attività, gli obiettivi assegnati possono essere ridefiniti nel corso dell'esercizio.

L'esigenza di una ridefinizione degli obiettivi sarà concordata tra il Segretario generale ed i dirigenti. La ridefinizione può comportare l'introduzione di nuovi obiettivi, la revisione di obiettivi precedentemente assegnati, ed è negoziata con i Valutati, mentre la valutazione degli obiettivi nuovi o modificati in corso d'anno è effettuata con le modalità previste per gli obiettivi assegnati ad inizio d'anno.

3.9. Variazioni copertura di posizioni dirigenziali in corso d'anno

E' possibile che si provveda alla copertura di una posizione dirigenziale in corso d'anno.

Il dirigente interessato:

- riceve gli obiettivi relativi all'anno in corso al momento del conferimento dell'incarico e compatibilmente con il periodo che residua fino alla fine dell'anno. La loro valutazione è effettuata con le modalità previste per gli obiettivi assegnati ad inizio d'anno;
- partecipa alla programmazione degli obiettivi dell'anno successivo, tenendo conto delle fasi già conclusesi al momento del conferimento dell'incarico.

Saranno esclusi dalla valutazione e conseguentemente dalla retribuzione di risultato i dirigenti la cui presenza nell'anno sia stata, per qualunque ragione, inferiore a 4 mesi.

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

4. Sistema di misurazione e valutazione individuale del personale

4.1. Misurazione e valutazione individuale dei responsabili di AREA DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il sistema collega la misurazione e valutazione dei titolari di posizione organizzativa (di seguito anche PO) ai risultati conseguiti ed ai comportamenti organizzativi.

Costituiscono quindi elementi di valutazione (con relativo fattore di valutazione):

	ELEMENTO	Fattore di valutazione
A	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI con i sottoelementi: - raggiungimento degli obiettivi individuali (65%) - esito della valutazione di performance organizzativa (5 %)	70%
B	CAPACITÀ PROFESSIONALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	30%

Tabella 12 - elementi di valutazione e relativo fattore di valutazione

4.1.1. Processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi

Il processo di valutazione si sviluppa in alcuni precisi momenti, da collocare in modo opportuno nel corso dell'anno e comunque in sintonia con il processo di programmazione dell'Ente.

Il Segretario Generale, nel caso di dipendenza diretta, o il Dirigente di riferimento individua, coerentemente ed in linea con gli obiettivi strategici ed operativi di Ente, gli obiettivi operativi annuali da assegnare ai titolari di P.O. .

Questi sono riportati in schede, dove sono precisati gli indicatori ed i relativi target.

4.1.2. Definizione dei pesi

Il Segretario Generale o il Dirigente di riferimento provvede, in sede di definizione degli obiettivi, a classificare gli stessi attribuendo loro un peso relativo, affinché vi sia identità di vedute sull'importanza e la priorità degli sforzi che l'incaricato di posizione organizzativa deve porre in atto nella sua attività.

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Tale peso relativo, espresso in termini percentuali, viene attribuito considerando la strategicità e la valenza degli obiettivi, secondo una valutazione che il Segretario Generale o il Dirigente di riferimento svolgono anche in contraddittorio con il personale titolare di P.O..

La somma dei pesi dei diversi obiettivi deve essere pari a 100.

Il Segretario Generale o il dirigente di riferimento, a fine anno e sulla scorta delle evidenze rese dagli incaricati (e relativi indicatori del target raggiunto) e da altre eventuali verifiche valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi sulla base di riscontri oggettivi, al fine di compilare la tabella di valutazione.

4.1.3. Valutazione ELEMENTO A)- Raggiungimento degli obiettivi individuali e attribuzione del punteggio complessivo dell'elemento

Il peso relativo di tale elemento è pari al 70%.

La valutazione dell'elemento avviene sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali (65%) e dell'esito della valutazione della performance organizzativa di Ente (5%).

- Sottoelemento 1: livello di raggiungimento degli obiettivi individuali (65%)

Il punteggio assegnato ad ogni obiettivo è in diretta relazione con il suo grado di raggiungimento.

Il punteggio complessivo assegnato per questo sotto elemento tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, modulato sul peso preventivamente loro assegnato

La tabella che segue propone un esempio della procedura di calcolo per la valutazione.

OBIETTIVO DESCRIZIONE	Peso relativo % assegnato (a)	Grado di raggiungimento degli obiettivi(b)	Punteggio ponderato di raggiungimento degli obiettivi (a) x (b)
1)	25%	90%	22,5%
2)	30%	60%	18,0%
3)	15%	80%	12,0%
4)	30%	85%	25,5%
TOTALE	100%		78,0%

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Punteggio relativo	Punteggio
Max: 100 %	Max: 65
Effettivo: 78,00 %	Effettivo: 50,70

Tabella 13 - Esempio di tabella di valutazione del sottoelemento 1

- Sottoelemento 2: livello di performance organizzativa di ente (5%)

Il punteggio attribuito a questo elemento discende dalla valutazione organizzativa di Ente e del peso relativo attribuito al sotto elemento stesso..

L'attribuzione a questo sottoelemento del punteggio complessivo avviene con le medesime modalità di assegnazione previste per il sottoelemento 1.

In pratica, i 5 punti a disposizione per la valorizzazione di tale sottoelemento dovranno essere rapportati all'effettivo livello di performance organizzativa dell'ente.

La tabella che segue propone un esempio della procedura di calcolo per la valutazione.

OBIETTIVO di ENTE DESCRIZIONE	Peso relativo % assegnato (a)	Grado di raggiungimento degli obiettivi(b)	Punteggio ponderato di raggiungimento degli obiettivi (a) x (b)
1)	25%	90%	22,5%
2)	30%	60%	18,0%
3)	15%	80%	12,0%
4)	30%	85%	25,5%
TOTALE	100%		78,0%

Punteggio relativo	Punteggio
Max: 100 %	Max: 5
Effettivo: 78,00 %	Effettivo: 3,90

Tabella 14 - Esempio di tabella di calcolo del punteggio del sottoelemento 2

Il punteggio complessivo attribuito all'**ELEMENTO A)** è dato dalla somma dei punteggi attribuiti ai sottoelementi 1 e 2.

Il punteggio massimo è pari a 70.

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

4.1.4. Valutazione **ELEMENTO B) - Capacità professionali e comportamenti organizzativi**

La valutazione dell'**ELEMENTO B) - Capacità professionali e comportamenti organizzativi** ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti attesi dalle unità di personale rispetto a quelli effettivamente realizzati.

Il peso relativo dell'**ELEMENTO B) - Capacità professionali e comportamenti organizzativi** è pari al **30%** che, nell'ottica di attribuire un punteggio complessivo di 100 punti, corrisponde a 30 punti.

La valutazione di questo elemento avviene in relazione a due categorie:

- I. Qualità dell'apporto individuale;
- II. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali;

a loro volta suddivise in più fattori.

La categoria "**Qualità dell'apporto individuale**" è suddivisa in 3 fattori che sono così descritti

FATTORE	DESCRIZIONE
Capacità di iniziativa e di problem solving	E' in grado di identificare in modo autonomo i problemi di interesse della struttura organizzativa di cui è titolare e di individuare la soluzione più adeguata e suggerire e/o mettere in atto gli interventi necessari per adottare tale soluzione
Capacità di adeguare il lavoro alle esigenze dell'amministrazione e di affrontare situazioni nuove	E' attento all'evoluzione dell'Ente e del contesto in cui opera rispetto alla quale ridefinisce le modalità di lavoro e gli obiettivi
Capacità di coordinarsi e correlarsi costruttivamente	Sa coordinarsi con i dirigenti anche di altre strutture al fine di eseguire le prestazioni che interessano più settori in ottica trasversale

Tabella 15 – fattori della categoria "Qualità dell'apporto individuale"

punteggio massimo attribuibile **20 punti**

La categoria "**Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali**" è suddivisa in 2 fattori che sono così descritti:

FATTORE	DESCRIZIONE
Capacità e orientamento all'innovazione finalizzata al miglioramento dell'attività istituzionale	Capacità di diversificare le proprie conoscenze e la propria preparazione per migliorare la qualità dell'attività istituzionale
Capacità di mantenere le relazioni con gli enti esterni	Adotta modalità di lavoro che garantiscono affidabilità dell'Ente e una proficua collaborazione con i Soggetti esterni

Tabella 16 - fattori della categoria "Qualità del contributo assicurato alla performance generale della"

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

struttura, competenze professionali”

punteggio massimo attribuibile **10 punti**

A ciascun fattore di ogni categoria viene attribuito un voto da 1 a 10, dove 1 corrisponde a valutazione minima e 10 a valutazione massima.

Il punteggio viene attribuito secondo la seguente formula:

$$P = \frac{\sum \text{Voti ottenuti da ciascun valutato nella categoria}}{\text{Voto MAX attribuibile alla medesima categoria}} \times \text{punteggio massimo attribuibile}$$

4.1.5. Valutazione complessiva

Il punteggio complessivo di valutazione individuale di ogni incaricato di posizione organizzativa sarà dato dalla somma del punteggio dell'**elemento A)** (max 70 punti) e dell'**elemento B)** (max 30 punti).

Un punteggio < a 50 equivale a valutazione negativa.

4.1.6. Ridefinizione degli obiettivi

Per cause non prevedibili, quali, ad esempio, il mutamento del contesto normativo/istituzionale o la sopravvenuta carenza di risorse, ovvero per qualsiasi altro motivo emerso nel corso dello svolgimento dell'attività, gli obiettivi assegnati possono essere ridefiniti nel corso dell'esercizio.

L'esigenza di una ridefinizione degli obiettivi sarà concordata tra il Segretario generale o i dirigenti di riferimento e gli incaricati di posizione organizzativa. La ridefinizione può comportare l'introduzione di nuovi obiettivi, la revisione di obiettivi precedentemente assegnati, ed è negoziata con i Valutati, mentre la valutazione degli obiettivi nuovi o modificati in corso d'anno è effettuata con le modalità previste per gli obiettivi assegnati ad inizio d'anno.

4.1.7. Variazioni di incarico in corso d'anno

Saranno esclusi dalla valutazione e conseguentemente dalla retribuzione di risultato gli incaricati di posizione organizzativa la cui presenza nell'anno sia stata, per qualunque ragione, inferiore a 4 mesi.

4.2. Misurazione e valutazione individuale del personale di livello

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Il sistema collega la misurazione e valutazione del personale ai risultati conseguiti ed alla qualità dell'approccio individuale, alle competenze e ai comportamenti organizzativi.

Costituiscono quindi elementi di valutazione (con relativo fattore di valutazione):

	ELEMENTO	Fattore di valutazione
A	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI E/O DI GRUPPO	50%
B	QUALITÀ DELL'APPORTO INDIVIDUALE, COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI	50%

Tabella 17 - elementi di valutazione e relativo fattore di valutazione

4.2.1. Processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi

Il processo di valutazione si sviluppa in alcuni precisi momenti, da collocare in modo opportuno nel corso dell'anno e comunque in sintonia con il processo di programmazione dell'Ente.

Il Dirigente di riferimento o il Segretario Generale nel caso di dipendenza diretta, individua, anche coerentemente ed in linea con gli obiettivi strategici ed operativi di Ente, gli obiettivi operativi annuali, individuali o di gruppo, da assegnare ai dipendenti.

Questi sono riportati in schede, dove sono precisati gli indicatori ed i relativi target.

4.2.2. Definizione dei pesi

Il Dirigente di riferimento provvede, in sede di definizione degli obiettivi, a classificare gli stessi attribuendo loro un peso relativo, affinché vi sia identità di vedute sull'importanza e la priorità degli sforzi che il dipendente deve porre in atto nella sua attività.

Tale peso relativo, espresso in termini percentuali, viene attribuito considerando la strategicità e la valenza degli obiettivi, secondo una valutazione che il Dirigente svolge anche in contraddittorio con il personale assegnato alla propria struttura.

La somma dei pesi dei diversi obiettivi deve essere pari a 100.

Il dirigente, a fine anno e sulla scorta delle evidenze rese dal personale (e relativi indicatori del target raggiunto) e da altre eventuali verifiche valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi sulla base di riscontri il più possibile oggettivi, al fine di compilare la tabella di valutazione.

4.2.3. Valutazione ELEMENTO A)- Raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

gruppo

Il peso relativo di tale macro elemento è pari al 50%.

La valutazione dell'elemento avviene sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo.

Il punteggio assegnato ad ogni obiettivo è in diretta relazione con il suo grado di raggiungimento.

Il punteggio complessivo assegnato per questo elemento tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, modulato sul peso preventivamente loro assegnato.

La tabella che segue propone un esempio della procedura di calcolo per la valutazione.

OBIETTIVO DESCRIZIONE	Peso relativo % assegnato (a)	Grado di raggiungimento degli obiettivi	Punteggio % di raggiungimento obiettivi (b)	Punteggio ponderato di raggiungimento degli obiettivi (a) x (b)
1)	25%	90%	90%	22,5%
2)	30%	60%	60%	18,0%
3)	15%	80%	80%	12,0%
4)	30%	85%	85%	25,5%
TOTALE	100%			78,0%

Punteggio relativo	Punteggio
Max: 100 %	Max: 50
Effettivo: 78,00 %	Effettivo: 39,0

Tabella 18 - Esempio di tabella di valutazione

Il punteggio massimo è pari a 50.

4.2.4. Valutazione ELEMENTO B) - Qualità dell'apporto individuale, competenze e comportamenti professionali e organizzativi

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

La valutazione dell'**ELEMENTO B) - qualità dell'apporto individuale, competenze e comportamenti professionali e organizzativi** ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti attesi dalle unità di personale rispetto a quelli effettivamente realizzati.

Il peso relativo dell'**ELEMENTO B) - qualità dell'apporto individuale, competenze e comportamenti professionali e organizzativi** è pari al **50%** che, nell'ottica di attribuire un punteggio complessivo di 100 punti, corrisponde a 50 punti.

La valutazione dell'elemento avviene in relazione ad una categoria:

I Qualità dell'apporto individuale, competenze e comportamenti professionali e organizzativi

La suddetta categoria è suddivisa in 5 fattori che sono così descritti:

FATTORE	DESCRIZIONE
Conoscenze	Dimostra una padronanza applicativa delle conoscenze che deve utilizzare per il raggiungimento degli obiettivi richiesti
Capacità risoluzione problemi	Dimostra capacità di trovare risposte adatte ed efficaci
Capacità organizzative	Dimostra capacità di orientamento ai risultati
Capacità innovative	Dimostra attitudine a ricercare soluzioni innovative non legate a schemi precedenti
Capacità relazionali	Dimostra capacità di negoziare, lavorare in gruppo e comunicare

Tabella 19 – fattori di valutazione

Il punteggio massimo attribuibile è di **50 punti**

A ciascun fattore di ogni categoria viene attribuito un voto da 1 a 10, dove 1 corrisponde a valutazione minima e 10 a valutazione massima.

Il punteggio viene attribuito secondo la seguente formula:

$$P = \sum \frac{\text{Voti ottenuti da ciascun valutato nella categoria}}{\text{Voto MAX attribuibile alla medesima categoria}} \times \text{punteggio massimo attribuibile}$$

4.2.5. Valutazione complessiva

Il punteggio complessivo di valutazione individuale di ogni dipendente sarà dato dalla somma del punteggio dell'**ELEMENTO A)** (max 50 punti) e dell'**ELEMENTO B)** (max 50 punti).

Un punteggio < a 50 equivale a valutazione negativa.

4.2.6. Ridefinizione degli obiettivi

Autorità di Bacino Fiume Po

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Per cause non prevedibili, quali, ad esempio, il mutamento del contesto normativo/istituzionale o la sopravvenuta carenza di risorse, ovvero per qualsiasi altro motivo emerso nel corso dello svolgimento dell'attività, gli obiettivi assegnati possono essere ridefiniti nel corso dell'esercizio.

L'esigenza di una ridefinizione degli obiettivi sarà concordata tra il Segretario generale ed i dirigenti. La ridefinizione può comportare l'introduzione di nuovi obiettivi, la revisione di obiettivi precedentemente assegnati, la modifica delle risorse attribuite all'unità organizzativa ed è negoziata con i Valutati, mentre la valutazione degli obiettivi nuovi o modificati in corso d'anno è effettuata con le modalità previste per gli obiettivi assegnati ad inizio d'anno.



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione dei Dirigenti

SETTORE -----

DIRIGENTE -----

ANNO 201-

Valutazione complessiva

Valutazione ELEMENTO A) -

Raggiungimento degli obiettivi individuali e attribuzione del punteggio complessivo dell'elemento

	Punteggio ottenuto
Sottoelemento 1: livello di raggiungimento degli obiettivi individuali (60%)	0,00
Sottoelemento 2: livello di performance organizzativa di ente (20%)	0,00
Totale Elemento A	0,00

Valutazione ELEMENTO B) -

Capacità professionali e comportamenti organizzativi/valutativi

	Punteggio ottenuto
Categoria 1 - "Qualità dell'apporto individuale"	0,00
Categoria 2 - "Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali"	0,00
Categoria 3 - "Capacità di valutazione dei propri collaboratori"	0,00
Totale Elemento B	0,00

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Puma

PUNTEGGIO COMPLESSIVO OTTENUTO	0,00
---------------------------------------	-------------



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione dei Dirigenti

SETTORE -----

DIRIGENTE -----

ANNO 201-

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI/VALUTATIVI

Categoria 1 - "Qualità dell'apporto individuale"

FATTORE	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1 Capacità di iniziativa e di problem solving	E' in grado di identificare in modo autonomo i problemi di interesse della propria struttura organizzativa e di individuare la soluzione più adeguata e suggerire e/o mettere in atto gli interventi necessari per adottare tale soluzione	
2 Capacità di adeguare il lavoro alle esigenze dell'amministrazione e di affrontare situazioni nuove	Accetta le sfide ed è in grado di gestirle e governarle	
3 Capacità di coordinarsi e correlarsi costruttivamente con gli altri dirigenti	Sa coordinarsi con gli altri dirigenti al fine di eseguire le prestazioni che interessano più settori in ottica trasversale	
TOTALE		0

A ciascun fattore di ogni categoria viene attribuito un voto da 1 a 10, dove 1 corrisponde a valutazione minima e 10 a valutazione massima. Il punteggio massimo attribuibile a questa categoria è di **7 punti**.

Punteggio ottenuto nella categoria **0,00**

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Puma

IL DIRIGENTE



Scheda individuale di valutazione dei Dirigenti

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI/VALUTATIVI

Categoria 2 - "Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali"

FATTORE		DESCRIZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1	Capacità di pianificare, programmare e controllare l'attività dell'unità organizzativa affidata e di contribuire alla definizione delle politiche dell'amministrazione	Capacità di definire le attività da svolgere tramite le risorse disponibili per il raggiungimento di uno o più obiettivi in funzione della variabile tempo	
2	Capacità e orientamento all'innovazione finalizzata al miglioramento dei servizi erogati	Capacità di diversificare le proprie conoscenze e la propria preparazione per migliorare la qualità dei servizi erogati	
3	Capacità di ottimizzare le relazioni con gli enti esterni	E' in grado di suscitare un'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente	
4	Capacità di gestire il consenso	Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nella struttura, favorendo il miglioramento del clima organizzativo e della produttività nonché di governare il conflitto.	
		TOTALE	0

A ciascun fattore di ogni categoria viene attribuito un voto da 1 a 10, dove 1 corrisponde a valutazione minima e 10 a valutazione massima. Il punteggio massimo attribuibile a questa categoria è di **8 punti**.

Punteggio ottenuto nella categoria	0,00
---	-------------

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Puma

IL DIRIGENTE



Scheda individuale di valutazione dei Dirigenti

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI/VALUTATIVI

Categoria 3 - "Capacità di valutazione dei propri collaboratori"

FATTORE	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1 Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	E' in grado di discriminare il livello delle prestazione espresse dai collaboratori incoraggiando la piena valorizzazione del merito all'interno della struttura a lui affidata	
TOTALE		0

A ciascun fattore di ogni categoria viene attribuito un voto da 1 a 10, dove 1 corrisponde a valutazione minima e 10 a valutazione massima.
Il punteggio massimo attribuibile a questa categoria è di **5 punti**.

Punteggio ottenuto nella categoria	0,00
---	-------------

Punteggio complessivo ottenuto nelle categorie	0,00
---	-------------

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Puma

IL DIRIGENTE



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione dei Dirigenti

SETTORE -----

DIRIGENTE -----

ANNO 201-

SCHEDE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Descrizione obiettivo		Peso relativo % assegnato		Grado di raggiungimento degli obiettivi		Punteggio ponderato di raggiungimento degli obiettivi
1						0,00%
2						0,00%
3						0,00%
4						0,00%
5						0,00%
TOTALE		0%				0,00%

<i>Punteggio %</i>	<i>Punteggio</i>
Max 100%	Max 60
Effettivo 0%	Effettivo 0

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Puma

IL DIRIGENTE



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione dei Dirigenti

SETTORE -----

DIRIGENTE -----

ANNO 201-

SCHEDA DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

	Descrizione obiettivo	Peso relativo % assegnato		Grado di raggiungimento degli obiettivi		Punteggio ponderato di raggiungimento degli obiettivi
1						0,00%
2						0,00%
3						0,00%
4						0,00%
5						0,00%
TOTALE		0%				0,00%

Punteggio %	Punteggio
Max 100%	Max 20
Effettivo 0%	Effettivo 0

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Puma

IL DIRIGENTE



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione dei Dirigenti senza responsabilità di struttura

SETTORE -----

DIRIGENTE -----

ANNO 201-

Valutazione complessiva

Valutazione ELEMENTO A) -

Raggiungimento degli obiettivi individuali e attribuzione del punteggio complessivo dell'elemento

	Punteggio ottenuto
<i>Sottoelemento 1: livello di raggiungimento degli obiettivi individuali (60%)</i>	0,00
<i>Sottoelemento 2: livello di performance organizzativa di ente (20%)</i>	0,00
Totale Elemento A	0,00

Valutazione ELEMENTO B) -

Capacità professionali e comportamenti organizzativi/valutativi

	Punteggio ottenuto
<i>Categoria 1 - "Qualità dell'apporto individuale"</i>	0,00
<i>Categoria 2 - "Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali"</i>	0,00
Totale Elemento B	0,00

PUNTEGGIO COMPLESSIVO OTTENUTO	0,00
---------------------------------------	-------------

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Puma

IL DIRIGENTE



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione dei Dirigenti senza responsabilità di struttura

SETTORE -----

DIRIGENTE -----

ANNO 201-

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI/VALUTATIVI

Categoria 1 - "Qualità dell'apporto individuale"

FATTORE		DESCRIZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1	Capacità di iniziativa e di problem solving	E' in grado di identificare in modo autonomo i problemi di interesse della propria struttura organizzativa e di individuare la soluzione più adeguata e suggerire e/o mettere in atto gli interventi necessari per adottare tale soluzione	
2	Capacità di adeguare il lavoro alle esigenze dell'amministrazione e di affrontare situazioni nuove	Accetta le sfide ed è in grado di gestirle e governarle	
3	Capacità di coordinarsi e correlarsi costruttivamente con gli altri dirigenti	Sa coordinarsi con gli altri dirigenti al fine di eseguire le prestazioni che interessano più settori in ottica trasversale	
TOTALE			0

A ciascun fattore di ogni categoria viene attribuito un voto da 1 a 10, dove 1 corrisponde a valutazione minima e 10 a valutazione massima. Il punteggio massimo attribuibile a questa categoria è di **14 punti**.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Puma

IL DIRIGENTE

Punteggio ottenuto nella categoria	0,00
---	-------------



Scheda individuale di valutazione dei Dirigenti



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI/VALUTATIVI

Categoria 2 - "Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali"

FATTORE		DESCRIZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1	Capacità e orientamento all'innovazione finalizzata al miglioramento dell'attività istituzionale	Capacità di diversificare le proprie conoscenze e la propria preparazione per migliorare la qualità dell'attività istituzionale	
2	Capacità di ottimizzare le relazioni con gli enti esterni	E' in grado di suscitare un'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente	
TOTALE			0

A ciascun fattore di ogni categoria viene attribuito un voto da 1 a 10, dove 1 corrisponde a valutazione minima e 10 a valutazione massima. Il punteggio massimo attribuibile a questa categoria è di **6 punti**.

Punteggio ottenuto nella categoria	0,00
---	-------------

Punteggio ottenuto nella categoria	0,00
---	-------------

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Puma

IL DIRIGENTE



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione dei Dirigenti senza responsabilità di struttura

SETTORE -----

DIRIGENTE -----

ANNO 201-

SCHEDA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Descrizione obiettivo		Peso relativo % assegnato		Grado di raggiungimento degli obiettivi		Punteggio ponderato di raggiungimento degli obiettivi
1						0,00%
2						0,00%
3						0,00%
4						0,00%
5						0,00%
TOTALE		0%				0,00%

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Puma

IL DIRIGENTE

<i>Punteggio %</i>	<i>Punteggio</i>
Max 100%	Max 60
Effettivo 0%	Effettivo 0



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione dei Dirigenti senza responsabilità di struttura

SETTORE -----

DIRIGENTE -----

ANNO 201-

SCHEDA DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

	Descrizione obiettivo	Peso relativo % assegnato		Grado di raggiungimento degli obiettivi		Punteggio ponderato di raggiungimento degli obiettivi
1						0,00%
2						0,00%
3						0,00%
4						0,00%
5						0,00%
TOTALE		0%				0,00%

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Puma

IL DIRIGENTE

Punteggio %	Punteggio
Max 100%	Max 20
Effettivo 0%	Effettivo 0



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione dei Responsabili di P.O.

SETTORE -----

DIPENDENTE -----

AREA P.O. -----

ANNO 201-

Valutazione complessiva

Valutazione ELEMENTO A) -

Raggiungimento degli obiettivi individuali e attribuzione del punteggio complessivo dell'elemento

	Punteggio ottenuto
<i>Sottoelemento 1: livello di raggiungimento degli obiettivi individuali (65%)</i>	0,00
<i>Sottoelemento 2: livello di performance organizzativa di ente (5%)</i>	0,00
Totale Elemento A	0,00

Valutazione ELEMENTO B) -

Capacità professionali e comportamenti organizzativi/valutativi

	Punteggio ottenuto
<i>Categoria 1 - "Qualità dell'apporto individuale"</i>	0,00
<i>Categoria 2 - "Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali"</i>	0,00
Totale Elemento B	0,00

PUNTEGGIO COMPLESSIVO OTTENUTO

0,00

IL DIRIGENTE

IL DIPENDENTE



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione dei Responsabili di P.O.

SETTORE -----

DIPENDENTE -----

AREA P.O. -----

ANNO 201-

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Categoria 1 - "Qualità dell'apporto individuale"

FATTORE		DESCRIZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1	Capacità di iniziativa e di problem solving	E' in grado di identificare in modo autonomo i problemi di interesse della propria struttura organizzativa e di individuare la soluzione più adeguata e suggerire e/o mettere in atto gli interventi necessari per adottare tale soluzione	
2	Capacità di adeguare il lavoro alle esigenze dell'amministrazione e di affrontare situazioni nuove	Accetta le sfide ed è in grado di gestirle e governarle	
3	Capacità di coordinarsi e correlarsi costruttivamente con gli altri dirigenti	Sa coordinarsi con i dirigenti anche di altre strutture al fine di eseguire le prestazioni che interessano più settori in ottica trasversale	
TOTALE			0

A ciascun fattore di ogni categoria viene attribuito un voto da 1 a 10, dove 1 corrisponde a valutazione minima e 10 a valutazione massima. Il punteggio massimo attribuibile a questa categoria è di **20 punti**.

IL DIRIGENTE

IL DIPENDENTE

Punteggio ottenuto nella categoria

0,00



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione dei Responsabili di P.O.

SETTORE -----

DIPENDENTE -----

AREA P.O. -----

ANNO 201-

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI/VALUTATIVI

Categoria 2 - "Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali"

FATTORE		DESCRIZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1	Capacità e orientamento all'innovazione finalizzata al miglioramento dell'attività istituzionale	Capacità di diversificare le proprie conoscenze e la propria preparazione per migliorare la qualità dell'attività istituzionale	
2	Capacità di ottimizzare le relazioni con gli enti esterni	E' in grado di suscitare un'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente	
TOTALE			0

A ciascun fattore di ogni categoria viene attribuito un voto da 1 a 10, dove 1 corrisponde a valutazione minima e 10 a valutazione massima. Il punteggio massimo attribuibile a questa categoria è di **10 punti**.

Punteggio ottenuto nella categoria	0,00
---	-------------

IL DIRIGENTE

IL DIPENDENTE

Punteggio complessivo ottenuto nelle categorie	0,00
---	-------------



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione dei Responsabili di P.O.

SETTORE -----

DIPENDENTE -----

AREA P.O. -----

ANNO 201-

SCHEDE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

	Descrizione obiettivo	Peso relativo % assegnato		Grado di raggiungimento degli obiettivi		Punteggio ponderato di raggiungimento degli obiettivi
1						0,00%
2						0,00%
3						0,00%
4						0,00%
5						0,00%
TOTALE		0%				0,00%

IL DIRIGENTE

IL DIPENDENTE

Punteggio %	Punteggio
Max 100%	Max 65
Effettivo 0%	Effettivo 0



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione dei Responsabili di P.O.

SETTORE -----

DIPENDENTE -----

AREA P.O. -----

ANNO 201-

SCHEDA DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

	Descrizione obiettivo	Peso relativo % assegnato		Grado di raggiungimento degli obiettivi		Punteggio ponderato di raggiungimento degli obiettivi
1						0,00%
2						0,00%
3						0,00%
4						0,00%
5						0,00%
TOTALE		0%				0,00%

Punteggio %	Punteggio
Max 100%	Max 5
Effettivo 0%	Effettivo 0

IL DIRIGENTE

IL DIPENDENTE



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione del Personale di livello

SETTORE -----

DIPENDENTE -----

SERVIZIO -----

ANNO 201-

Valutazione complessiva

Valutazione ELEMENTO A) -

Raggiungimento degli obiettivi individuali e attribuzione del punteggio complessivo dell'elemento

		Punteggio ottenuto
<i>Sottoelemento 1: livello di raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo (50%)</i>		0,00
Totale Elemento A		0,00

Valutazione ELEMENTO B) -

Qualità dell'apporto individuale, competenze e comportamenti professionali e organizzativi

		Punteggio ottenuto
<i>Categoria 1 - "Qualità dell'apporto individuale, competenze e comportamenti professionali e organizzativi"</i>		0,00
Totale Elemento B		0,00

PUNTEGGIO COMPLESSIVO OTTENUTO	0,00
---------------------------------------	-------------

IL DIRIGENTE

IL DIPENDENTE



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione del Personale di livello

SETTORE -----

DIPENDENTE -----

SERVIZIO -----

ANNO 201-

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DELL'APPORTO INDIVIDUALE, COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI

Categoria 1 - "Qualità dell'apporto individuale, competenze e comportamenti professionali e organizzativi"

FATTORE		DESCRIZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1	Conoscenze	Dimostra una padronanza applicativa delle conoscenze che deve utilizzare per il raggiungimento degli obiettivi richiesti	
2	Capacità risoluzione problemi	Dimostra capacità di trovare risposte adatte ed efficaci	
3	Capacità organizzative	Dimostra capacità di orientamento ai risultati	
4	Capacità innovative	Dimostra attitudine a ricercare soluzioni innovative non legate a schemi precedenti	
5	Capacità relazionali	Dimostra capacità di negoziare, lavorare in gruppo e comunicare	
TOTALE			0

A ciascun fattore di ogni categoria viene attribuito un voto da 1 a 10, dove 1 corrisponde a valutazione minima e 10 a valutazione massima. Il punteggio massimo attribuibile a questa categoria è di **50 punti**.

IL DIRIGENTE

IL DIPENDENTE

Punteggio ottenuto nella categoria

0,00



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

Scheda individuale di valutazione del Personale di livello

SETTORE -----

DIPENDENTE -----

SERVIZIO -----

ANNO 201-

SCHEDA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI E/O DI GRUPPO

Descrizione obiettivo		Peso relativo % assegnato		Grado di raggiungimento degli obiettivi		Punteggio ponderato di raggiungimento degli obiettivi
1						0,00%
2						0,00%
3						0,00%
4						0,00%
5						0,00%
TOTALE		0%				0,00%

IL DIRIGENTE

IL DIPENDENTE

<i>Punteggio %</i>	<i>Punteggio</i>
Max 100%	Max 50
Effettivo 0%	Effettivo 0