

LEGENDA E MODALITA' DI COMPILAZIONE

PERSONALE DIRIGENTE	<i>dirigente / responsabile di unità organizzativa di I° e II° livello</i>
PERSONALE NON DIRIGENZIALE	<i>non responsabile di unità organizzativa di I° e II° livello</i>
COMPETENZE	<i>vedi dizionario delle competenze EL-OIV-2012-001</i>
ASSEGNAZIONE OBIETTIVI DI RISULTATO	<i>vedi capitolo 4 del Sistema</i>
ASSEGNAZIONE OBIETTIVI DI COMPORAMENTO	<i>vedi capitolo 4 del Sistema</i>



CALCOLO PERFORMANCE COMPETENZE				
Tipologia di appartenenza della competenza:				
Competenza 1:	descrizione	Valutazione %	Priorita' %	Valutazione pesata %
Comportamento 1				0
Comportamento 2				0
Comportamento 3				0
Comportamento 4				0
Comportamento 5				0
Comportamento 6				0
			100	
Performance competenza 1				0
Tipologia di appartenenza della competenza:				
Competenza 2:	descrizione	Valutazione %	Priorita' %	Valutazione pesata %
Comportamento 1				0
Comportamento 2				0
Comportamento 3				0
Comportamento 4				0
Comportamento 5				0
Comportamento 6				0
			100	
Performance competenza 2				0
Tipologia di appartenenza della competenza:				
Competenza 3:	descrizione	Valutazione %	Priorita' %	Valutazione pesata %
Comportamento 1				0
Comportamento 2				0
Comportamento 3				0
Comportamento 4				0
Comportamento 5				0
Comportamento 6				0
			100	
Performance competenza 3				0
Tipologia di appartenenza della competenza:				
Competenza 4:	descrizione	Valutazione %	Priorita' %	Valutazione pesata %
Comportamento 1				0
Comportamento 2				0
Comportamento 3				0
Comportamento 4				0
Comportamento 5				0
Comportamento 6				0
			100	
Performance competenza 4				0
.....				
Per la compilazione vedi il dizionario delle competenze doc. n. EL-OIV-2012-001 e il capitolo 4 del Sistema				

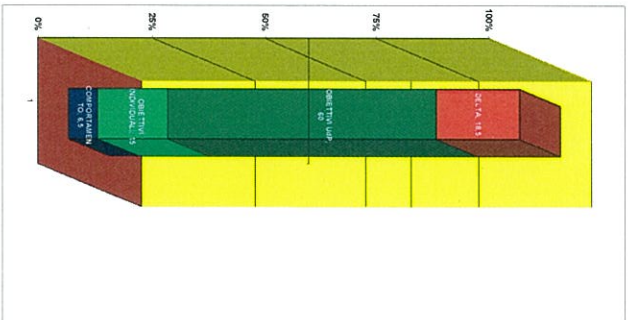
SCHEDA DI PERFORMANCE DEL PERSONALE "DIRIGENTE"		PUNTEGGIO FINALE *	
Matricola:	Cognome	Nome	
DESCRIZIONE		VALUTAZIONE	
OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO (Competenze)		VALUTAZIONE %	PRIORITA' % (Nota a1)
Competenza 1 (Nota a)		50	70
Competenza 2		100	30
Competenza 3			0
Competenza 4			0
Competenza 5			0
SOMMA VALUTAZIONI PESATE (Nota b1)		100	
PESO % COMPETENZA (Nota b)		10	7
PERFORMANCE DI COMPORTAMENTO (Nota b2)			
Obiettivi non declinati	Codice obiettivo (Nota e2)	DESCRIZIONE	VALUTAZIONE %
Obiettivo 1 Organizzativo (Nota c)			100
Obiettivo 2 Gruppo (Nota c1) cod:.....			100
Obiettivo 3 Cod:.....			0
SOMMA VALUTAZIONI PESATE (Nota c3)		100	
PESO % OBIETTIVI DI RISULTATO INDIVIDUALI NON DECLINATI (Nota d)		15	15
PERFORMANCE DI RISULTATO OBIETTIVI NON DECLINATI (Nota d1)			
Obiettivo di UoP 1 cod:.....	Codice obiettivo (Nota e2)	DESCRIZIONE	VALUTAZIONE %
Obiettivo di UoP 2 cod:.....		Validazione di risultato dell'unità di personale	80
Obiettivo di UoP 3 cod:.....			
Obiettivo di UoP 4 cod:.....			
Obiettivo di UoP 5 cod:.....			
SOMMA PERFORMANCE DI RISULTATO DELLE UNITA DI PERSONALE			80
PESO % OBIETTIVI DI RISULTATO DECLINATI (Nota e)		75	60
PERFORMANCE DI RISULTATO DEI COLLABORATORI (Nota e1)			
FATTORE DI ATTENUAZIONE (Nota f)		≤ 1	1,0
Capacità di differenziare i giudizi dei propri collaboratori			

QUESTE SCHEDE SONO APPLICABILI SE VIENE RISPETTATO L'AMMONTARE DELLE ORE LAVORABILI PER UNITA DI PERSONALE

[1] Le valutazioni vanno inserite in fase di rendicontazione
 Nota a) per le competenze vedere " EL-OUV/2012-001 Dizionario competenze"
 Nota a1) Le competenze devono essere ordinate in base alla priorità
 Nota a2) E' uguale al prodotto della priorità per la relativa valutazione
 Nota b) Percentuale nell'intervallo 10%-30% in base alla categoria dell'unità di personale. Vedi tabella 6 del Par. 4.1 del ND-OUV/2011-01-Sistema
 Nota b1) E' la sommatoria delle valutazioni pesate relative alle competenze assegnate al responsabile dell'U.O. di I° e II° livello
 Nota b2) Performance di comportamento, pari al prodotto dei valori di cui alla nota b) e b1)
 Nota c) Gli obiettivi organizzativi (vedi art. 9, comma 1 del Decreto), se presenti, dovranno avere una priorità superiore o uguale agli obiettivi di gruppo.
 Nota c1) Gli obiettivi di gruppo (vedi par. 4.4.1 del Sistema), se presenti, dovranno avere una priorità superiore agli obiettivi individuali specifici
 Nota c2) Il codice obiettivo
 Nota c3) La priorità dell'obiettivo organizzativo, e di gruppo, viene definita dall'amministrazione tenendo conto, della qualità e quantità delle risorse impiegate, della rilevanza dell'attività collegata agli obiettivi strategico-programmatici e della percentuale di condivisione (nel caso di obiettivi di gruppo)
 Nota d) Vedi nota a2
 Nota d1) Somma delle valutazioni pesate
 Nota d2) Percentuale nell'intervallo 90%-70% in base alla categoria dell'unità di personale. Vedi tabella 6 del Par. 4.1 del ND-OUV/2011-01-Sistema
 Nota d3) Il prodotto dei valori di cui alle note c3) e d1)
 Nota d4) Il Codice obiettivo è quello relativo all'Unità di personale emesina afferente alle U.O. di I° e II° livello
 Nota e) Percentuale nell'intervallo 90%-70% in base alla categoria dell'unità di personale. Vedi tabella 6 del Par. 4.1 del ND-OUV/2011-01-Sistema
 La somma delle percentuali di cui alle note e) e nota d) deve essere pari alla percentuale di incidenza del ruolo sugli obiettivi di risultato di cui alla tabella 6 del Sistema
 Nota f) Sommatoria delle performance di risultato dei collaboratori
 Nota g) Il fattore di attenuazione tiene conto della capacità di cui all'art. 9 del Decreto e della modalità di calcolo di cui al paragrafo 4.3.1.1 del Sistema
 Nota g) la somma dei valori di cui alla nota b2), d1), e1) (quest'ultimo ponderato per il fattore di attenuazione di cui alla nota f)
 Il punteggio finale concorre alla graduatoria di cui all'art. 19 del Decreto

DATI PER IL GRAFICO

COMPARTAMENTO	OBIETTIVI INDICATI	OBIETTIVI UP	DELTA
6.3	15	50	16.5
			100



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the letters 'SP'.

SCHEDA DI PERFORMANCE DEL "PERSONALE NON DIRIGENZIALE"

PUNTEGGIO FINALE = (nota e)

64,45

Matricola:		Cognome	Nome	VALUTAZIONE	
DESCRIZIONE					
OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO (Competenze)			VALUTAZIONE %	PRIORITA' % (nota a1)	VALUTAZIONE PESATA % (Nota a2)
Competenza 1 (nota a)			80	30	24
Competenza 2			70	25	18
Competenza 3			100	15	15
Competenza 4			100	10	10
Competenza 5			100	10	10
Competenza 6 (rif obiettivo di gruppo)			100	10	10
SOMMA VALUTAZIONI PESATE				100	
PESO % COMPETENZE (nota b)			30	PERFORMANCE DI COMPORTAMENTO (nota b1)	26,95
OBIETTIVI DI RISULTATO (Attività)					
	Codice obiettivo (nota c2)	Descrizione	VALUTAZIONE %	PRIORITA' % (nota c3)	VALUTAZIONE PESATA % (Nota c4)
	Obiettivo 1/Organizzativo (nota c)	0	45	0
	Obiettivo 2/Gruppo (nota c1)	100	30	30
	Obiettivo 3	100	10	10
	Obiettivo 4	100	10	10
	Obiettivo 5	100	5	5
SOMMA VALUTAZIONI PESATE (nota d)				100	
PESO % OBIETTIVI (Nota d1)			70	PERFORMANCE DI RISULTATO (nota d2)	39

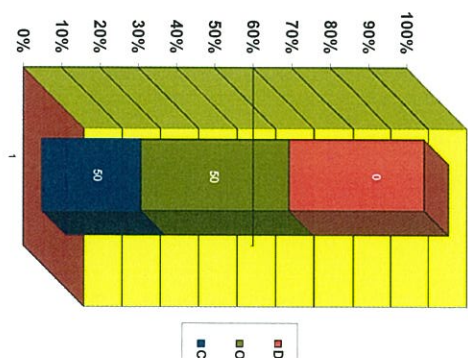
QUESTE SCHEDE SONO APPLICABILI SE VIENE RISPETTATO L'AMMONTARE DELLE ORE LAVORABILI PER UNITA' DI PERSONALE

- Nota a) Le valutazioni vanno inserite in fase di rendicontazione
- Nota a1) per le competenze vedere " EL-OIV-2012-001 Dizionario competenze"
- Nota a2) Le competenze devono essere ordinate in base alla priorità
- Nota a2) E' uguale al prodotto della priorità per la relativa valutazione
- Nota b) Percentuale nell'intervallo 50% - 90% in base alla categoria dell'unità di personale. Vedi tabella 6 del Par. 4.1 del ND-OIV-2011-01-Sistema
- Nota b1) Il prodotto della somma delle valutazioni pesate per il valore di cui alla nota b)
- Nota c) Gli obiettivi organizzativi (vedi art. 9, comma 2 del Decreto), se presenti, dovranno avere una priorità superiore o uguale agli obiettivi di gruppo.
- Nota c1) Gli obiettivi di gruppo (vedi art. 9, comma 2 del Decreto), se presenti, dovranno avere una priorità superiore agli obiettivi individuali specifici
- Nota c2) Il codice dell'obiettivo
- Nota c3) La priorità dell'obiettivo organizzativo e di gruppo viene individuato dalla amministrazione e tiene conto, della qualità e quantità delle risorse impiegate, della rilevanza dell'attività collegata agli obiettivi strategico-programmatici e della percentuale di condivisione (nel caso di obiettivi di gruppo)
- Nota c4) Vedi nota a2
- Nota d) E' la sommatoria delle valutazioni pesate relative agli obiettivi di risultato
- Nota d1) Percentuale nell'intervallo 50%- 10% in base alla categoria dell'unità di personale. Vedi tabella 6 del Par. 4.1 del ND-OIV-2011-001-Sistema
- Nota d2) Il prodotto del valore di cui alla nota d) per la percentuale di cui alla nota d1)
- Nota e) La somma del valore di cui alla nota d2 e b1)

DATI PER IL GRAFICO

COMPORTAMENTO	OBIETTIVI	DELTA
26	39	36
		100

VALUTAZIONE della Unità di Perso
COGNOME



Handwritten signature and initials in blue ink.