



SCHEDA DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
PERSONALE DIRIGENTE

Documento di rif.: ND-OIV-2011-001
Data: 09-02-2012
Pagina: 1 di 9

OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO E DI RISULTATO

PARTE "A"
DATI IDENTIFICATIVI E DI CONTESTO

Dati identificativi del valutatore

Nome e Cognome del valutatore

Incarico Direzione / UO

Matricola

Dati identificativi del responsabile di unità / dirigente

Nome e Cognome del valutato

Ruolo¹

Matricola

UO

Luogo e data di nascita

Durata del ruolo:

dal

al

Periodo cui si riferisce la valutazione

dal

al

Data della valutazione precedente

Esito della precedente valutazione (punteggio performance individuale):

[riportare il livello di performance di cui all'appendice A del Sistema]

Con la presente autorizzo il trattamento dei dati personali ai fini dell'espletamento della procedura di valutazione ai sensi e per gli effetti di cui al DLgs n.196/03 e successive modificazioni ed integrazioni

(firma del valutato)

DOCUMENTAZIONE ALLEGATA

Relazione e valutazione di performance dei precedenti superiori gerarchici nel caso in cui il valutato, nel periodo di riferimento, abbia prestato servizio in più unità operative ovvero nel caso che si siano succeduti più dirigenti deputati a redigere la proposta di valutazione
Schede obiettivo individuali del personale dirigente e di gruppo (MO-OIV-2012-003 / MO-OIV-2012-002)
Eventuali documenti allegati dal valutato

¹ Indicare il ruolo del valutato, ai sensi della tabella n. 6 dell'incidenza del ruolo sulla performance di cui al sistema di misurazione della performance ASI, al fine di individuare la categoria (§ 4.1)



SCHEDA DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
PERSONALE DIRIGENTE

Documento di rif.: ND-OIV-2011-001
Data: 09-02-2012
Pagina: 2 di 9

OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO E DI RISULTATO

ANALISI DEL RUOLO

1. Funzioni svolte dal valutato (descrizione delle principali caratteristiche del ruolo per analisi competenze / vedi mappa dei ruoli, ove esistente)

[E.g. breve descrizione del ruolo e delle sue caratteristiche/ principali responsabili/attività]

2. Contesto ambientale

[E.g. caratteristiche dell'UO di appartenenza/sottodimensionamento dell'UO/rapporti dell'UO con enti pubblici nazionali-internazionali]

2.1 Eventuali difficoltà ed impedimenti (contesto dell'unità e dell'Ente) in riferimento agli obiettivi assegnati

[E.g. particolari rischi collegati alla realizzazione degli obiettivi assegnati]



SCHEDA DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
PERSONALE DIRIGENTE

Documento di rif.: ND-OIV-2011-001
Data: 09-02-2012
Pagina: 3 di 9

OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO E DI RISULTATO

PARTE "B" - ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO
Fattori di valutazione (Competenze) e criterio di misurazione (Comportamenti)
[vedi il foglio di calcolo MO-OIV-2012-006]

Tipologia Competenza..... / Competenza.....

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punteggio Performance %	Priorità comportamento %	Punteggio Pesato %
1	Priorità competenza %.....	Comportamento 1			
		Comportamento 2			
		Comportamento 3			
		Comportamento 4			
		Comportamento 5			
TOTALI					

Tipologia Competenza..... / Competenza.....

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punteggio Performance %	Priorità comportamento %	Punteggio Pesato %
2	Priorità competenza %.....	Comportamento 1			
		Comportamento 2			
		Comportamento 3			
		Comportamento 4			
		Comportamento 5			
TOTALI					

Tipologia Competenza..... / Competenza.....

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punteggio Performance %	Priorità comportamento %	Punteggio Pesato %
3	Priorità competenza %.....	Comportamento 1			
		Comportamento 2			
		Comportamento 3			
		Comportamento 4			
		Comportamento 5			
TOTALI					

Tipologia Competenza..... / Competenza.....

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punteggio Performance %	Priorità comportamento %	Punteggio Pesato %
4	Priorità competenza %.....	Comportamento 1			
		Comportamento 2			
		Comportamento 3			
		Comportamento 4			
		Comportamento 5			
TOTALI					



SCHEDA DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
PERSONALE DIRIGENTE

Documento di rif.: ND-OIV-2011-001
Data: 09-02-2012
Pagina: 4 di 9

OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO E DI RISULTATO

Tipologia Competenza..... / Competenza.....

5	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punteggio Performance %	Priorità comportamento %	Punteggio Pesato %
	Priorità competenza %.....		Comportamento 1		
		Comportamento 2			
		Comportamento 3			
		Comportamento 4			
		Comportamento 5			
TOTALI					

Obiettivo di comportamento richiesto dalla normativa: DIFFERENZIAMENTO DELLE VALUTAZIONI DEI COLLABORATORI (SOLO PER I DIRETTORI / DIRIGENTI RESPONSABILI DI STRUTTURE A CUI AFFERISCONO COLLABORATORI)

6	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione (indicatori)	Priorità (%)	Target	Punteggio Performance %	Punti Pesati %
	Formula e adotta criteri di differenziazione delle valutazioni per massimizzare il rispetto dei caratteri distintivi dei suoi collaboratori, evitando di uniformare le valutazioni al fine di non demotivare le eccellenze		Esempio: Varianza rispetto alla media	70		
		Esempio: Indice collegato al nr di risorse assegnate all'unità organizzativa	30			
					
PUNTEGGIO DELLA PERFORMANCE						

Le competenze sono assegnate funzione degli obiettivi assegnati (indicare accanto alla competenza il codice dell'obiettivo collegato). Vedere il dizionario delle competenze (EL-OIV-2012-001), vedi mappa interrelazione obiettivi di cui al Sistema di misurazione e valutazione della performance (Capitolo 4).

Legenda

priorità competenza	peso assegnato a ciascun competenza rispetto alle altre assegnate
comportamento	comportamento che contraddistingue e qualifica una competenza
priorità comportamento	peso assegnato a ciascun comportamento rispetto ai comportamenti relativi stessa competenza
punteggio di performance	percentuale di raggiungimento del comportamento previsto
punteggio pesato	prodotto della priorità del comportamento per il punteggio di performance
punteggio di performance di comportamento	la somma dei totali "punteggio pesato" di ciascuna competenza assegnata

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO

Firma del valutatore

Data _____

Firma per accettazione del valutato

Data _____



SCHEDA DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
PERSONALE DIRIGENTE

Documento di rif.: ND-OIV-2011-001
Data: 09-02-2012
Pagina: 5 di 9

OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO E DI RISULTATO

PARTE "C" - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO E DI RISULTATO
[vedi il foglio di calcolo MO-OIV-2012-006]

SCHEDA DI PERFORMANCE DEL PERSONALE "DIRIGENTE"				PUNTEGGIO FINALE = (nota g)		81,50
Matricola:	Cognome	Nome				
DESCRIZIONE			VALUTAZIONE			
OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO (Competenze)			VALUTAZIONE %	PRIORITA' % (nota a1)	VALUTAZIONE PESATA % (Nota a2)	
Competenza 1 (nota a)			50	70	35	
Competenza 2			100	30	30	
Competenza 3					0	
Competenza 4					0	
Competenza 5						
				100		
SOMMA VALUTAZIONI PESATE (nota b1)					65	
PESO % COMPETENZA (nota b)	10	PERFORMANCE DI COMPORTAMENTO (nota b2)			7	
Oiettivi non declinati	Codice obiettivo (nota c2)	DESCRIZIONE	VALUTAZIONE %	PRIORITA' % (nota c3)	VALUTAZIONE PESATA % (nota c4)	
Obiettivo 1 /Organizzativo (nota c) cod:...../.....			100	70	70	
Obiettivo 2/Gruppo (nota c1) cod:...../.....			100	30	30	
Obiettivo 3 Cod:					0	
				100		
SOMMA VALUTAZIONI PESATE (nota c5)					100	
PESO % OBIETTIVI DI RISULTATO INDIVIDUALI NON DECLINATI (nota d)	15	PERFORMANCE DI RISULTATO OBIETTIVI NON DECLINATI (nota d1)			15	
	Codice obiettivo (nota d2)	DESCRIZIONE	PERFORMANCE DI RISULTATO UNITA' DI PERSONALE			
Obiettivo di UdP 1 cod:...../...../.....	Valutazione di risultato dell'unità di personale	80			
Obiettivo di UdP 2 cod:...../...../.....					
Obiettivo di UdP 3 cod:...../...../.....					
Obiettivo di UdP 4 cod:...../...../.....					
Obiettivo di UdP 5 cod:...../...../.....					
SOMMA PERFORMANCE DI RISULTATO DELLE UNITA' DI PERSONALE					80	
PESO % OBIETTIVI DI RISULTATO DECLINATI (nota e)	75	PERFORMANCE DI RISULTATO DEI COLLABORATORI (nota e1)			60	
FATTORE DI ATTENUAZIONE (nota f)	≤ 1	Capacità di differenziare i giudizi dei propri collaboratori			1,0	



SCHEDA DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
PERSONALE DIRIGENTE

Documento di rif.: ND-OIV-2011-001
Data: 09-02-2012
Pagina: 6 di 9

OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO E DI RISULTATO

Il punteggio finale indica la performance individuale che concorre per la graduatoria di cui all'art. dell'art 19 del D.Lgs. 150/09

Firma del valutatore

Data _____

Firma, per presa visione, del valutato

Data _____



SCHEDA DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
PERSONALE DIRIGENTE

Documento di rif.: ND-OIV-2011-001
Data: 09-02-2012
Pagina: 7 di 9

OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO E DI RISULTATO

PARTE "D"

VALUTAZIONE FINALE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE COMPLESSIVA
ATTITUDINI E VALUTAZIONE DEL POTENZIALE

1 Punteggio finale della performance individuale per la graduatoria di cui all'art. dell'art 19 del D.Lgs. 150/09

2 Valutazione espressa in termini di giudizio sintetico e relativa motivazione (vedi descrittori appendice A del Sistema)

3 **Attitudine a ricoprire incarichi del grado superiore o di maggiore responsabilità (Apporre una X)**

SI	piena ed immediata (in funzione del periodo di esperienza/anzianità nel ruolo e nel caso in cui il valutato abbia pienamente conseguito i risultati corrispondenti a tutti gli obiettivi assegnatigli o, in difetto, ne sia stato impedito per circostanze indipendenti dalla sua volontà, ed abbia, altresì, svolto il servizio, in ogni circostanza, ad un livello molto soddisfacente, dimostrando spiccata attitudine ad assumere maggiori responsabilità).
SI	previo rafforzamento delle già rilevanti qualità dimostrate (in funzione del periodo di esperienza/anzianità nel ruolo e nel caso in cui il valutato oltre ad avere conseguito i risultati corrispondenti a tutti gli obiettivi assegnatigli o in difetto ne sia stato impedito per circostanze indipendenti dalla sua volontà, abbia dimostrato, con apprezzabile continuità, di possedere qualità adeguate alle funzioni svolte ed attitudine ad assumere maggiori responsabilità di grado superiore)
SI	dopo ulteriori esperienze (in funzione del periodo di esperienza/anzianità nel ruolo e nel caso in cui il valutato abbia almeno parzialmente conseguito i risultati corrispondenti agli obiettivi assegnatigli o, in difetto, ne sia stato impedito per circostanze indipendenti dalla sua volontà, ed abbia, evidenziato, sia pure non in tutte le circostanze, buona parte delle qualità personali e professionali).
SI	solo dopo significative ed ulteriori esperienze (in funzione del periodo di esperienza/anzianità nel ruolo e nel caso in cui il valutato non abbia conseguito i risultati corrispondenti)



SCHEDA DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
PERSONALE DIRIGENTE

Documento di rif.: ND-OIV-2011-001
Data: 09-02-2012
Pagina: 8 di 9

OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO E DI RISULTATO

4 Valutazione del potenziale

Tenuto conto dei risultati conseguiti, della valutazione, in relazione all'incarico ricoperto, delle attitudini, nonché delle qualità personali e professionali espresse dal dirigente valutato, segnalare, al fine dell'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, gli eventuali incarichi (obiettivi) o gli ambiti più congeniali alle sue potenziali capacità del dirigente, nonché le competenze ed i comportamenti da rafforzare per il prossimo anno

Firma del valutatore

Data _____

Firma, per presa visione, del valutato

Data _____



SCHEDA OBIETTIVO DI RISULTATO
PERSONALE DIRIGENTE
ANNO....

Documento di rif.: ND-OIV-2011-001
Revisione: A Data: 09-02-2012
Pagina: 1 di 3

RESPONSABILE UO	
COGNOME	
NOME	
CODICE SCHEDA: verrà apposto successivamente a cura dell'amministrazione per una codificazione a livello di sistema		
OBIETTIVO CODICE / (indicare anche il codice dell'obiettivo declinato di riferimento, se applicabile)		
DESCRIZIONE OBIETTIVO:		
COLLEGAMENTO DELL'OBIETTIVO OPERATIVO A UN OBIETTIVO DI CUI ALL'ART. 5 DEL DLGS 150/09	
COLLEGAMENTO DELL'OBIETTIVO ORGANIZZATIVO ALL'AMBITO DI CUI ALL'ART. 8 DEL DLGS 150/09		
DESCRIZIONE DELLE ATTIVITA'	<i>Es.: Riunioni, Autorizzazioni a liquidare, Reportistica, ecc.. dei seguenti contratti:</i> - B - C - D	
COMPLESSITA':	ALTA <input type="checkbox"/> MEDIA <input type="checkbox"/> BASSA <input type="checkbox"/>	
SPECIFICHE DELL'ATTIVITÀ'		
CONTRIBUTO DELL'ATTIVITA' AL RISULTATO	Tecnico – realizzativa	<input type="checkbox"/>
	di supporto	<input type="checkbox"/>
	di controllo	<input type="checkbox"/>
TIPOLOGIA DI COMPETENZA COLLEGATA ALL'ATTIVITA'	Tecnico-realizzativa	<input type="checkbox"/>
	Gestionale	<input type="checkbox"/>
	Relazionale	<input type="checkbox"/>
PRIORITA' DELL'OBIETTIVO COLLEGATA ALLA RILEVANZA DEGLI OBIETTIVI STRATEGICO-PROGRAMMATICI		Alta / Media / Bassa



SCHEDA OBIETTIVO DI RISULTATO
PERSONALE DIRIGENTE
ANNO....

Documento di rif.: ND-OIV-2011-001
Revisione: A Data: 09-02-2012
Pagina: 2 di 3

PERCENTUALE DI DECLINAZIONE DELL'OBIETTIVO <i>(se applicabile)</i>	Es.: 15%
PESO RELATIVO DELL'OBIETTIVO TRA GLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'UO <i>(Fattore di priorità)</i>	Es.: 15%
INDICATORE	E.g.: (Tempo Output – Data milestone) / Target
TARGET	Es.: 30 giorni

	<u>DATA</u>	<u>FIRMA</u>
Responsabile <i>[Nome e Cognome, ruolo]:</i>		
Interessato per accettazione:		

25



SCHEDA OBIETTIVO DI RISULTATO
PERSONALE DIRIGENTE
ANNO....

Documento di rif.: ND-OIV-2011-001
Revisione: A Data: 09-02-2012
Pagina: 3 di 3

LEGENDA ISTRUZIONI

nome, cognome, matricola	dati identificativi dell'unità di personale dirigente
obiettivo codice	il codice è assegnato dai sistemi di controllo di gestione
codice dell'obiettivo dell'unità declinato di riferimento	nel caso in cui si tratta di un obiettivo declinato di un obiettivo principale, indicare il codice dell'obiettivo principale a cui è collegato (rif: responsabile di unità/dirigente)
collegamento dell'obiettivo operativo a un obiettivo di cui all'art. 5 del dlgs 150/09	ciascun obiettivo è collegato agli obiettivi strategico-programmatici di cui all'art. 5 comma 1 del DLgs 150/09: "Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli Organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla Legge 05 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa." (vedi § 4.3 del Sistema di misurazione e valutazione)
complessità	la complessità alta, media e bassa dell'attività: una stessa attività può avere stessi obiettivi, ma con complessità diverse a cui vanno attribuiti target diversi. Si suggerisce all'amministrazione di dotarsi di una procedura per la determinazione del livello di complessità delle attività. Fattori che aumentano la complessità sono, ad esempio: quelli strategici, organizzativi (rapporto tra le unità di personale dell'UO rispetto al numero delle attività da svolgere assegnate all'UO), gestionali (le quantità di risorse impiegate per la realizzazione delle attività), il numero di unità organizzative di primo livello (UO I°Liv) che condividono una stessa attività (Es.: 1 UO I°Liv = complessità bassa – più di una UO I°Liv = complessità media/alta), numero delle attività non ripetitive; (vedi § 4.3 del Sistema di misurazione e valutazione)
tipologia attività in funzione della sua contribuzione al risultato	- tecnico-realizzativa: attività strettamente collegate ai prodotti e servizi istituzionali tipici dell'organizzazione - di supporto: attività necessarie alla realizzazione delle attività tecnico-realizzative - di controllo: attività svolte in diretta esecuzione dei processi e delle procedure di controllo interno di primo e secondo livello (controllo di qualità, controllo di regolarità amministrativa e contabile, controllo di gestione, auditing, ecc... – questa voce facoltativamente può essere raggruppata alle attività di supporto) – (vedi § 4.3 del Sistema di misurazione e valutazione)
tipologia competenza collegata all'attività	vedi § 4.5.1 del Sistema
priorità dell'obiettivo collegata agli obiettivi strategico-programmatici dell'ente	la priorità assegnata agli obiettivi a ciascun collaboratore, tiene conto della rilevanza strategica degli obiettivi strategici a cui sono collegati (vedi § 2.2.1)
percentuale di declinazione dell'obiettivo	la percentuale declinabile dell'obiettivo ai collaboratori dell'unità di personale dirigente (vedi § 4.4)
peso relativo dell'obiettivo rispetto agli altri obiettivi assegnati al valutato (fattore di priorità)	il peso percentuale che esprime la sua priorità relativa rispetto agli altri obiettivi (fattore di priorità - vedi § 4.4 del Sistema)
indicatore	sono strumenti di misura multidimensionali (quantità, qualità, tempi, valori) che consentono di acquisire informazioni relativamente ad un oggetto e a calcolare il raggiungimento di un determinato obiettivo (Vedi § 2.2 e § 4.3 del Sistema di valutazione della performance)
target (risultato atteso)	il valore desiderato associato ad una attività, ad un processo o a un comportamento. La definizione del target fa parte del processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi e caratterizza la strategia e le attività per il raggiungimento della performance desiderata. Il processo include la valutazione degli scostamenti, tra il target iniziale e il risultato raggiunto, che fornisce elementi per correggere o rivedere i nuovi obiettivi o le strategie poste in essere per il loro raggiungimento obiettivo (Vedi § 2.2 e § 4.3 del Sistema di valutazione della performance)
interessato per accettazione	alla fine del processo di assegnazione degli obiettivi, in seguito alla condivisione, il collaboratore firma per accettazione (Vedi § 4.4 e successivi. In caso di non accettazione vedi il capitolo 6 Procedure di conciliazione).



SCHEDA OBIETTIVO DI GRUPPO

ANNO.....

Documento di rif.: ND-OIV-2011-001

Revisione: A Data: 09-02-2012

Pagina: 1 di 5

COGNOME	
NOME	
MATRICOLA	
CODICE SCHEDA: verrà apposto successivamente a cura dell'amministrazione per una codificazione a livello di sistema		
OBIETTIVO CODICE		
DESCRIZIONE OBIETTIVO:		
COLLEGAMENTO DELL'OBIETTIVO OPERATIVO A UN OBIETTIVO DI CUI ALL'ART. 5 DEL DLGS 150/09	
DESCRIZIONE DELLE ATTIVITA'	<i>Es.: Riunioni, Autorizzazioni a liquidare, Reportistica, ecc.. dei seguenti contratti:</i> - B - C - D	
COMPLESSITA':	ALTA <input type="checkbox"/> MEDIA <input type="checkbox"/> BASSA <input type="checkbox"/>	
SPECIFICHE DELL'ATTIVITA'		
CONTRIBUTO DELL'ATTIVITA' AL RISULTATO	Tecnico-realizzativa	<input type="text"/>
	di Supporto	<input type="text"/>
	di Controllo	<input type="text"/>
TIPOLOGIA DI COMPETENZA COLLEGATA ALL'ATTIVITA'	Tecnico-realizzativa	<input type="text"/>
	Gestionale	<input type="text"/>
	Relazionale	<input type="text"/>
PRIORITA' DELL'OBIETTIVO COLLEGATA ALLA RILEVANZA DEGLI OBIETTIVI STRATEGICO-PROGRAMMATICI	<i>Alta / Media / Bassa</i>	
PERCENTUALE DI CONDIVISIONE (se applicabile)	<i>Es.: ..%</i>	
PERCENTUALE DI DECLINAZIONE DELL'OBIETTIVO (se declinabile - se applicabile)	<i>Es.: ..%</i>	
INDICATORE	<i>Es.: Tempo</i>	

TARGET (risultato atteso)	<i>Es.: 90 giorni</i>
CAUSE ENDOGENE/ESOGENE (se applicabile)	<i>Es.: ...%</i>
PUNTEGGIO DI PERFORMANCE DI RISULTATO	<i>Es.: ...%</i>

OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO ASSOCIATI (SE APPLICABILE)

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Priorità comportamento %	Punteggio Performance %	Punteggio Pesato %
1	Priorità competenza %	Comportamento 1			
		Comportamento 2			
		Comportamento 3			
		Comportamento 4			
		Comportamento 5			
		TOTALI			

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Priorità comportamento %	Punteggio Performance %	Punteggio Pesato %
2	Priorità competenza %	Comportamento 1			
		Comportamento 2			
		Comportamento 3			
		Comportamento 4			
		Comportamento 5			
		TOTALI			

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Priorità comportamento %	Punteggio Performance %	Punteggio Pesato %
3	Priorità competenza %.....	Comportamento 1			
		Comportamento 2			
		Comportamento 3			
		Comportamento 4			
		Comportamento 5			
		TOTALI			



SCHEDA OBIETTIVO DI GRUPPO

ANNO.....

Documento di rif.: ND-OIV-2011-001

Revisione: A Data: 09-02-2012

Pagina: 3 di 5

PUNTEGGIO PERFORMANCE DI COMPORTAMENTO

	<u>DATA</u>	<u>FIRMA</u>
VALUTATORE [<i>Nome e Cognome, ruolo</i>]:		
Valutato per accettazione:		

LEGENDA ISTRUZIONI

CAMPI RELATIVI ALL'OBIETTIVO DI RISULTATO

nome, cognome, matricola	dati dell'unità di personale dirigente o non dirigente
obiettivo codice	il codice è assegnato dai sistemi di controllo di gestione
codice dell'obiettivo dell'unità declinato di riferimento	nel caso in cui si tratta di un obiettivo declinato di un obiettivo principale, indicare il codice dell'obiettivo principale a cui è collegato (rif: responsabile di unità/dirigente)
collegamento dell'obiettivo operativo a un obiettivo di cui all'art. 5 del dlgs 150/09	ciascun obiettivo è collegato agli obiettivi di cui all'art. 5 comma 1 del DLgs 150/09: "Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli Organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla Legge 05 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa." (vedi § 4.3 del Sistema di misurazione e valutazione)
Complessità	la complessità alta, media e bassa dell'attività: una stessa attività può avere stessi obiettivi, ma con complessità diverse a cui vanno attribuiti target diversi. Si suggerisce all'amministrazione di dotarsi di una procedura per la determinazione del livello di complessità delle attività. Fattori che aumentano la complessità sono, ad esempio: quelli strategici, organizzativi (rapporto tra le unità di personale dell'UO rispetto al numero delle attività da svolgere assegnate all'UO), gestionali (le quantità di risorse impiegate per la realizzazione delle attività), il numero di unità organizzative di primo livello (UO 1°Liv) che condividono una stessa attività (Es.: 1 UO 1°Liv = complessità bassa – più di una UO 1°Liv = complessità media/alta), numero delle attività non ripetitive; (vedi § 4.3 del Sistema di misurazione e valutazione)
tipologia attività in funzione della sua contribuzione al risultato	- tecnico-realizzativa: attività strettamente collegate ai prodotti e servizi istituzionali tipici dell'organizzazione - di supporto: attività necessarie alla realizzazione delle attività tecnico-realizzative - di controllo: attività svolte in diretta esecuzione dei processi e delle procedure di controllo interno di primo e secondo livello (controllo di qualità, controllo di regolarità amministrativa e contabile, controllo di gestione, auditing, ecc... – questa voce facoltativamente può essere raggruppata alle attività di supporto) – (vedi § 4.3 del Sistema di misurazione e valutazione)
tipologia competenza collegata all'attività	vedi § 4.5.1 del Sistema
priorità dell'obiettivo collegata agli obiettivi strategico-programmatici dell'ente	la priorità assegnata agli obiettivi a ciascun collaboratore, tiene conto della rilevanza strategica degli obiettivi strategici a cui sono collegati (vedi § 2.2.1)
percentuale di condivisione	La percentuale di condivisione di una attività condivisa è definita rapportando le risorse impiegate per il suo svolgimento alle risorse impiegate dai soggetti appartenenti alle altre UO. La percentuale di condivisione incide in modo direttamente proporzionale sul fattore di priorità da assegnare all'obiettivo di gruppo (l'incidenza è definita dall'amministrazione).
percentuale di declinazione dell'obiettivo assegnata	la percentuale declinabile dell'obiettivo (nel caso di obiettivo assegnato al personale dirigente); la percentuale di declinazione rispetto all'obiettivo dell'unità, nel caso di obiettivo assegnato al collaboratore e collegato ad un obiettivo principale. Non è applicabile se non è collegato ad un obiettivo principale
peso relativo dell'obiettivo rispetto agli altri obiettivi assegnati al valutato (fattore di priorità)	il peso percentuale che esprime la sua priorità relativa rispetto agli altri obiettivi (fattore di priorità - vedi § 4.4 del Sistema)
indicatore	sono strumenti di misura multidimensionali (quantità, qualità, tempi, valori) che consentono di acquisire informazioni relativamente ad un oggetto e a calcolare il raggiungimento di un determinato obiettivo (Vedi § 2.2 e § 4.3 del Sistema di valutazione della performance)
target (risultato atteso)	il valore desiderato associato ad una attività, ad un processo o a un comportamento. La definizione del target fa parte del processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi e caratterizza la strategia e le attività per il raggiungimento della performance desiderata. Il processo include la valutazione degli scostamenti, tra il target iniziale e il risultato raggiunto, che fornisce elementi per correggere o rivedere i nuovi obiettivi o le strategie poste in essere per il loro raggiungimento obiettivo (Vedi § 2.2 e § 4.3 del Sistema di valutazione della performance)





SCHEDA OBIETTIVO DI GRUPPO

ANNO.....

Documento di rif.: ND-OIV-2011-001

Revisione: A Data: 09-02-2012

Pagina: 5 di 5

Interessato per accettazione

alla fine del processo di assegnazione degli obiettivi, in seguito alla condivisione, il collaboratore firma per accettazione (Vedi § 4.4. e succ. In caso di non accettazione vedi il capitolo 6 Procedure di conciliazione).

CAMPI RELATIVI ALL'OBIETTIVO DI COMPORTAMENTO

Per l'elenco delle competenze, i comportamenti associati e la loro valutazione, vedi il dizionario delle competenze (doc. EL-OIV-2012-001)

priorità competenza	peso assegnato a ciascun competenza rispetto alle altre assegnate
comportamento	comportamento che contraddistingue e qualifica una competenza
priorità comportamento	peso assegnato a ciascun comportamento rispetto ai comportamenti relativi stessa competenza
punteggio di performance	percentuale di raggiungimento del comportamento previsto
punteggio pesato	prodotto della priorità del comportamento per il punteggio di performance
punteggio di performance di comportamento	la somma dei totali "punteggio pesato" di ciascuna competenza assegnata

Vedere il capitolo 4 del Sistema di misurazione e valutazione della performance per maggiori approfondimenti