

A.G.C. 07 - Affari Generali, Gestione e Formazione del Personale Organizzazione e Metodo - Deliberazione n. 568 del 27 marzo 2009 – Sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali - Modifica

PREMESSO

- che, con Delibera di G. R. n. 6682 del 16/12/2000, è stato istituito il Nucleo di Supporto alla Valutazione dei Dirigenti della Regione Campania, composto da componenti esterni ed interni;
- che il sopra citato Nucleo di Supporto alla Valutazione ha messo a punto il Sistema di Valutazione delle prestazioni dirigenziali approvato con deliberazione di G. R. n. 1471 del 30/03/2001, ed ha supportato negli anni la sua applicazione;
- che il suddetto Sistema di Valutazione è stato successivamente migliorato dal Nucleo di Supporto alla Valutazione dei Dirigenti sia in ordine alle modalità di assegnazione degli obiettivi, sia in ordine ai fattori di comportamento organizzativo, così come da circolare del Coordinatore pro tempore dell'A.G.C. 07 "AA.GG., Gestione e Formazione del Personale, Organizzazione e Metodo", prot. n.E24/NV/2006 del 02/03/2006;

CONSIDERATO

- che, con Delibera n. 65 del 16/01/2009, la Giunta Regionale, nel disporre la proroga dell'attività del suddetto Nucleo sino al 30/06/2010, ha affidato allo stesso, tra l'altro, il compito di monitorare le metodologie valutative con riguardo all'esperienza maturata negli ultimi anni, al fine di migliorarne i risultati:
- che il Nucleo di Supporto per la Valutazione dei Dirigenti, sulla base dei dati emersi dal monitoraggio delle metodologie valutative poste in essere negli ultimi anni, ha proposto ulteriori miglioramenti al Sistema di Valutazione, modificando opportunamente i fascicoli individuali di valutazione;

RITENUTO

- di dover pertanto modificare il Sistema di Valutazione delle prestazioni dirigenziali, approvando i nuovi fascicoli individuali di valutazione che, trasmessi dal Nucleo con nota prot. n. 9/NV/2009 del 25/03/2009, sono allegati al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

TENUTO CONTO

- dell'informativa al riguardo trasmessa alle OO.SS. e del relativo confronto svoltosi il 9 marzo 2009;

propone e la Giunta, in conformità, a voto unanime

DELIBERA

per le motivazioni e considerazioni svolte in premessa che si intendono di seguito integralmente riportate:

- 1. di modificare il Sistema di Valutazione delle prestazioni dirigenziali, approvando i nuovi fascicoli individuali di valutazione che, allegati al presente atto, ne costituiscono parte integrante e sostanziale;
- 2. di inviare il presente atto, ad intervenuta esecutività, al Settore "Studio, Organizzazione e Metodo Formazione del Personale" per l'esecuzione, al Coordinatore dell'A.G.C. 07 "AA.GG., Gestione e Formazione del Personale, Organizzazione e Metodo" per presa d'atto ed al Settore "Stampa, Documentazione, Informazione e Bollettino Ufficiale" per la pubblicazione sul B.U.R.C..

Il Segretario II Presidente

D'Elia Bassolino

Giunta Regionale della Campania



Nucleo di supporto per la Valutazione personale Dirigente

Prot. 9 /NV/2009

Napoli, 25 marzo 2009

Al Vice Presidente della Giunta Regionale Dott. Antonio Valiante SEDE

Al Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta Regionale D.ssa Maria Grazia Falciatore SEDE

Al Coordinatore dell'AGC 07 Dott. Antonio Marchiello SEDE

Oggetto: trasmissione proposte di modifiche al Sistema di valutazione -

In relazione alla bozza di delibera della Giunta Regionale sulle modifiche al Sistema di valutazione inviataci dall'Amministrazione in data 24 u.s., trasmettiamo le proposte di modifiche metodologiche approvate dal Nucleo nella riunione del 24 marzo con i relativi fascicoli individuali di valutazione per tipologia di incarico, da adottare con decreto del Coordinatore dell'AGC 07.

Si allegano:

- 1. Documento con le modifiche proposte dal Nucleo;
- 2. Fascicolo individuale Coordinatore d'Area;
- 3. Fascicolo individuale Dirigente di Settore;
- 4. Fascicolo individuale Dirigente di Servizio;
- 5. Fascicolo individuale Dirigente di Staff;
- 6. Fascicolo individuale Dirigente in P.I.

Cordiali saluti

Nucleo di supporto per la Valutazione personale Dirigente



Au. 1

MODIFICHE METODOLOGICHE PER LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DELLA REGIONE CAMPANIA

Le modifiche della metodologia di valutazione prevedono i seguenti cambiamenti:

- 1. Il punteggio dell'ambito "risultati-obiettivi" si articola su un punteggio complessivo che va da 0 fino a 100 punti, mentre il punteggio dell'ambito "comportamenti organizzativi" va da 0 fino a 20 punti. La valutazione complessiva si sviluppa, quindi, da 0 fino ad un massimo di 120 punti.
- 2. Il punteggio dei risultati-obiettivi viene calcolato come in precedenza portando il peso complessivo degli obiettivi a 100 e variando il peso interno degli obiettivi in modo diversificato per i vari livelli dirigenziali come da fascicoli allegati.
- 3. Il punteggio dei comportamenti organizzativi viene determinato attraverso due passaggi:
 - a. il calcolo della media dei punteggi attribuiti ai comportamenti organizzativi come dai fascicoli allegati;
 - b. la definizione di un coefficiente moltiplicativo determinato in base alla media conseguita sui comportamenti secondo le equivalenze di seguito indicate:

media dei comportamenti	coefficiente moltiplicativo
inferiore a 6	1
compresa tra 6 e un valore inferiore a 7	1,02
compresa tra 7 e un valore inferiore a 8	1,05
compresa tra 8 e un valore inferiore a 9	1,1
compresa tra 9 e 10	1,2

- 4. Il punteggio complessivo delle performance dei dirigenti viene ottenuto moltiplicando il punteggio complessivo ottenuto sui risultati per il coefficiente equivalente alla media dei punteggi sui comportamenti.
- 5. La valutazione insufficiente è quella che consegue un punteggio inferiore a 50.

A titolo esemplificativo si riporta la tabella seguente:

punteggio risultati	media comportamenti	coefficiente moltiplicativo	punteggio totale
100	9 <= Media <= 10	1,2	120
100	8 <= Media < 9	1,1	110
100	7 <= Media < 8	1,05	105
100	6 <= Media < 7	1,02	102
100	Media < 6	1	100
	•••		
90	9 <= Media <= 10	1,2	108
90	8 <= Media < 9	1,1	99
90	7 <= Media < 8	1,05	94,5
90	6 <= Media < 7	1,02	91,8
90	Media < 6	1	90
		•••	
80	9 <= Media <= 10	1,2	96
80	8 <= Media < 9	1,1	88
80	7 <=Media < 8	1,05	84
80	6 <= Media < 7	1,02	81,6
80	Media < 6	1	80
	•••		
70	9 <=Media <= 10	1,2	84
70	8 <= Media < 9	1,1	77
70	7 <=Media < 8	1,05	73,5
70	6 <= Media < 7	1,02	71,4
70	Media < 6	1	70
	•••		
60	9 <= Media <= 10	1,2	72
60	8 <= Media < 9	1,1	66
60	7 <= Media < 8		63
60	6 <= Media < 7	1,02	61,2
60	Media < 6	1	60
	•••		



All.2



Fascicolo di valutazione delle Prestazioni Dirigenziali <u>Coordinatore d'Area</u>

Anno di riferimento2009	
Cognome e Nome	Medaglia
Posizione	Dal
Area	
Sede	
Valutatore	
Posizione del Valutatore	Dal

Data del colloquio di assegnazione



Assegnazione degli obiettivi – Scheda riassuntiva degli obiettivi - peso complessivo 100%

Obiettivo 1 Master Plan di Area	Peso 50%
Descrizione	Indicatore di conseguimento (standard)
Conseguimento del Piano annuale delle attività (vedi Scheda di assegnazione degli obiettivi – Master Plan di Area)	Giudizio complessivo dell'Assessore al ramo, validato dal N.d.V., tenendo conto del giudizio espresso per ciascuna delle attività del Master Plan
Obiettivo 2 Obiettivo economico	Peso 20%
Descrizione	Indicatore di conseguimento
Specificare un obiettivo di natura economica e il suo eventuale riferimento nel Master Plan	In alternativa, un indicatore quantitativo di:
Obiettivo 3 Obiettivo di Efficienza e Innovazione org.va	Peso 30% Indicatore di conseguimento
Iniziative di incremento dei livelli di efficienza e di innovazione organizzativa (vedi Scheda di assegnazione degli obiettivi - Obiettivo di efficienza e di Innovazione organizzativa)	(standard) Grado di innovazione organizzativa (vedi Scheda di assegnazione degli obiettivi - Obiettivo di efficienza e di Innovazione organizzativa)
Firma dell'Assessore al ramo Firma dell'Assessore all'Organizzazione	
Firma del Valutato	

Assegnazione degli obiettivi - Master Plan di Area

 $\boldsymbol{\omega}$



Assegnazione degli obiettivi – Obiettivo di efficienza e di Innovazione organizzativa

Peso 30%

orto-dimension k	indicatori di conseguimento (standard)
Riorganizzazione della struttura (Specificare gli interventi previsti nell'anno)	Proposta del Coordinatore formalizzata dal Settore Organizzazione e Metodo per l'approvazione in Giunta
2. Razionalizzazione delle procedure (Specificare gli interventi previsti nell'anno)	Provvedimento adottato dal Coordinatore o promosso dal Coordinatore e adottato dai Dirigenti dell'Area
3. Incremento della produttività dell'Area (Specificare gli interventi previsti nell'anno)	Parametro/i riguardante: • il volume medio di attività rispetto all'anno precedente; • e/o la riduzione dei tempi medi rispetto all'anno precedente.
4. Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (anche "cliente" interno) (Specificare gli interventi previsti nell'anno)	Provvedimento di introduzione o di utilizzo di un sistema già esistente di rilevazione della soddisfazione dei propri utenti

* Specificare le sotto-dimensioni che si intende attivare nell'anno



Valutazione della prestazione – Scheda riassuntiva della valutazione degli obiettivi

N.B.

La lettera **F** corrisponde ad una prestazione raggiunta al **100%**. Una prestazione superiore alle attese va motivata adeguatamente con l'uso degli indicatori o di specifiche relazioni di accompagnamento.

Obiettive	o 1 Mast	er Plan						Peso 5	0 %
Descrizi	one dei r	isultati	<u> </u>						
	Descri	(V	edi Sched	da 2 di va	lutazione	plessiva o dei risulta ento dell'ob	ati)	r Plan	
Α	В	С	D	E	F	G_	Н	1	<u>L</u>
≤50 %	4				100%				≥140 %

Obiettiv	o 2 Obie	ttivo eco	nomico					Peso 2	0%
Descrizi	ione dei ı	risultati	-						
		Grado	di raggiu	ıngimento	dell'obie	ttivo ecor	omico		
		Valuta	zione del g	grado di ra	ggiungime	ento dell'ob	oiettivo	T	
Α	В	С	D	E	F	G	Н	1	L
≤50 %	-				100%			>	≥140 %

Descrizione	dei risulta	.4:						
Descrizione		IU						
Grado	di innovaz	zione organiz	zzativa (ve	edi Sched	a 3 di valı	utazione d	lei risult	ati)
	Va	lutazione del	grado di ra	ggiungime	nto dell'ob	iettivo		
Α	в с	D	E	F	G	Н	l	L
≤50 %				100%				≥140 %

Valutazione della prestazione - Valutazione del Master Plan di Area

9

conseguimento Indicatore/i di Descrizione dei risultati conseguiti 14..... 15..... 18. 12 13..... 16. 17..... 19. Ś 4 ø.

accompagnamento.



Valutazione della prestazione – Valutazione dell'obiettivo di efficienza e innovazione organizzativa

(a cura dell'Assessore all'Organizzazione)

a cuia u	eli Asses	Sole an				<u></u>	Р	eso 30%	6
Sotto-dii	nensioni				De	scrizione	dei risu	ltati rago	giunti
1. Riorg	ganizzaz	ione del	la struttı	ura					
2. Razi	onalizza	zione de	elle proc	edure					
3. Incre	emento d	iella pro	duttività	dell'Are	а	······································			
	/azione (utenza	della soc	ddisfazio	one					
"Val ı (Valı	u tazione utazione d	comple da riporta	ssiva de are nella	e l grado scheda 1	di innov I di valut	razione d	o rganizz ei risultat	ativa ne ii all'obie	I l'Area ettivo 3)
Α	В	С	D	E	F	G	Н	1	L
≤50 %	4				100%				≥140 %

N.B.	
La lettera F corrisponde ad una prestazione raggiunta al 100 %. Una prestazione superior	е
alle attese va motivata adeguatamente con l'uso degli indicatori o di relazioni di	

Firma dell'Assessore all'Organizzazione

D



L

Valutazione della prestazione –

C

Comportamenti organizzativi - Peso max 20% sul punteggio complessivo dei risultati (a cura dell'Assessore al ramo)

FATTORE 1 – Sviluppo ed applicazione delle competenze tecnico-professionali
Capacità di acquisire, aggiornare, mantenere nel tempo ed applicare le conoscenze specifiche richieste.

G

H

Capa	cità di u	sare le	risors	e disp	<i>FAT</i> ponibili c	TORE 2 on criteri	- Ges di ecc	<i>tione ecc</i> onomicità,	<i>nomi</i> ottimi	c a zzando	il rapporto	tempi/o	costi/q	ualità.
A	Е		С		D	E		F		G	Н	1		L
= Ha ad conomic	dottato s cità di g	soluzio estion	ni che e e le p	hann	o tenuto bilità di s	conto de uccesso	el rapp	orto costo	/bene	fici. Ha	valutato co	orrettam	ente	
Capac	ità di m	otivare	e, indiriz	<i>F</i> zzare	e valoriz	zzare al r	estion neglio conco	rdati.	umar	ne asse	gnate, nel	rispetto	degli	
Α	E	3	С		D	E		F		G	<u> </u>			L
gli strui	menti d	gestic	ne del	pers	onale	1 - Auto	nomia	nell'ass	umere	decis	ioltà, attrav ioni anche in c			
Capacita	di pre	ndere		nı tra					- Oppe		Н	001141210	1	L
Α	1 .		_				Ē	F		G	1 H	1		
- Not r	ronder	e le de	cisioni correnti	. E' s	tato cap	chemi e ace di as	model sume	li di lavoro	onsab	enti per ilità cor	prevedere	e, pianifi suo ruolo	care e	
= Nel pontrollar	orender e situaz à di ap	e le de cioni ric	cisioni correnti	blemi	dottato s stato cap FATTOI i second	chemi e ace di as RE 5 – Pi o nuove	model sume ropen prosp	li di lavoro rsi le resp sione al d ettive e di	onsab ambi	enti per illità cor amento lare e n	prevedere nnesse al s	suo ruok	J	
= Nel pontrollar	orender e situaz à di ap	e le de	cisioni correnti	blemi	dottato s	chemi e ace di as RE 5 – Pi o nuove	model sume	li di lavoro	onsab ambi	enti per ilità cor	prevedere nnesse al s	suo ruok	J	
= Nel pontrollar Capacit A	e situaz à di ap	e le de cioni ric proccio	cisioni correnti o ai pro C	blemi	FATTOI i second D i approce	chemi e ace di as RE 5 – Pi o nuove i, metodi e tività e de	model sume ropen prospo E e soluz	li di lavororsi le resp sione al cettive e di F ioni alterna o lavoro	eambionsab stimol	enti per ilità cor amento lare e n G	prevedere nnesse al s	atto solu	zioni ii I	nnovati
= Nel pontrollar Capacit A = Ha ice	à di ap	e le de cioni ric proccio 3 o ed a nello sv	cisioni correnti	blem	FATTOI i second D i approce	chemi e ace di as RE 5 - Pi o nuove i, metodi e tività e de	model sume ropen prospi E e soluz propri	li di lavoro rsi le resp sione al c ettive e di F ioni alterna o lavoro	cambionsabions stimology attive a	enti per illità con amento are e m G problem	prevederennesse alsonettere in a	ntto solu.	zioni ii I	nnovati L durre
= Nel pontrollar Capacit A = Ha ice	à di ap	e le de cioni ric proccio 3 o ed a nello sv	cisioni correnti	bleminuovidelle p	FATTOI i second D i approce	chemi e ace di assere di a	model sume ropen prospi E e soluz propri	li di lavoro rsi le resp sione al c ettive e di F ioni alterna o lavoro	cambionsabions stimology attive a	enti per illità cor amento lare e n G problem	prevedere nnesse al s nettere in a H	ntto solu.	zioni ii I	nnovati L durre
= Nel pontrollar Capacit A F = Ha ic spetti inr	render e situaz à di app lentifica novativi i Capaci	e le de cioni ric proccio 3 o ed apello sv dà di pe	cisioni correnti	bleminuovidelle p	FATTOI i second i approce proprie at fulltati im	chemi e ace di as RE 5 - Pi o nuove i, metodi e tività e dei TTORE (pegnativi	ropen prospe E e soluz propri 6 - Te e sfid E	sione al cettive e di Fioni alterna o lavoro	eambionsation stimol	enti per illità con amento lare e n G problem	prevederennesse al sonettere in a H i operativi.	Ha saput	zioni ii I to intro	nnovativ
= Nel pontrollar Capacit A = Ha id spetti inn A = Ha d nutare d	a di application di a	e le de cioni ric proccio 3 o ed a nello sv à di pe B to una	cisioni correnti	blemi nuovidelle p	FATTOR i second D i approce proprie att FA sultati im D ane al rag	chemi e ace di as RE 5 - Pi o nuove i, metodi e tività e de TTORE (pegnativi	model ssume ropen prospe E e soluz propri 6 - Te e sfid E	li di lavororsi le respisione al cettive e di Finioni alterna la lavoro e di persione al anti e di persione al cettive e	eambions at the stimology of the stimolo	enti per ilità cor amento lare e n G problem atato a com G segnati,	prevedere nesse al sonettere in a H i operativi.	Ha saput	zioni ii I to intro	nnovatii L durre
= Nel pontrollar Capacit A = Ha id spetti inn A = Ha d nutare d	render e situaz à di app lentifical novativi i Capaci imostra elle situ	e le de cioni ric proccio 3 o ed a nello sv à di pe B to una	cisioni correnti	bleminuovidelle pre ris	FATTOR i second D i approce proprie att FA sultati im D ane al rag	chemi e ace di as RE 5 - Pi o nuove i, metodi e tività e de TTORE (pegnativi	model ssume ropen prospe E e soluz propri 6 - Te e sfid E	li di lavororsi le respisione al cettive e di Finioni alterna la lavoro e di persione al anti e di persione al cettive e	eambions at the stimology of the stimolo	enti per ilità cor amento lare e n G problem atato a com G segnati,	prevedere in a hettere in a het	Ha saput	zioni ii I to intro	nnovatii L durre

E

D



Valutazione della prestazione - Scheda di valutazione complessiva della prestazione
Punteggio complessivo:
N.B. il punteggio definitivo viene calcolato dal sistema informativo e validato dal Nucleo di supporto alla valutazione della Dirigenza.
Cause che hanno influenzato positivamente o negativamente il raggiungimento dei risultati attesi
Indicazioni per eventuali azioni di sviluppo professionale e/o di rinforzo della prestazione: formazione, esperienza su altri ruoli
Data colloquio di valutazione finale
Firma dell'Assessore al ramo valutatore
Firma dell'Assessore all'Organizzazione

Firma del valutato

Anno di riferimento

44.4



Fascicolo di valutazione delle Prestazioni Dirigenziali <u>Dirigente di Servizio</u>

2009

	, ,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,
Cognome e Nome	Medaglia
Posizione	Dal
Area	
Settore	
Servizio	
Sede	
alutatore	
osizione del Valutatore	Dal



Peso min. 30 %

Assegnazione degli obiettivi – Scheda riassuntiva degli obiettivi - peso complessivo 100%

Obiettivo 1	Peso min. 30 %
Descrizione	Indicatore di conseguimento
· ·	
	·
Obiettivo 2	Peso min. 30 %
Descrizione	Indicatore di conseguimento
	Ì
Firma del Valutatore	Firma del Valutato
Data del colloquio di assegnazione	



Valutazione della prestazione – Scheda riassuntiva della valutazione degli obiettivi

N.B.

La lettera **F** corrisponde ad una prestazione raggiunta al **100%**. Una prestazione superiore alle attese va motivata adeguatamente con l'uso degli indicatori o di specifiche relazioni di accompagnamento, peso complessivo 100.

Obiettiv	o 1						Peso	min. 30	%
Descriz	one dei r	risultati							
	•								
	В		1		aggiungime F	G G	H		T
Α	В	С	<u>D</u>	E	<u> </u>	G	<u> </u>	ļ '	<u> </u>
≤50 %	4				100%				≥140 %

Obiettiv	o 2				Peso min. 30 %						
Descriz	ione dei r	risultati					•		İ		
		Valuta	zione del g	grado di ra	ggiungime	ento dell'ob	piettivo				
Α	В	С	D	E	F	G	Н	1	L		
≤50 %	4				100%				≥140 %		



Valutazione della prestazione – Comportamenti organizzativi - Peso max 20% sul punteggio complessivo dei risultati

	acità di acqu	ORE 1 – Sville uisire, aggiori	nare, mante	enere nel ter	npo ed appl	care le cond	H	pecificne i	richie	este.
A	В	С	D	E	F	G		<u> </u>		
= Ha dim olleghi e s	nostrato di e superiori. H	essere inform a proficuame	ato su tutte nte utilizzat	le fasi della o le sue cor	sua attività. noscenze ne	E' stato in g ll'espletame	grado di fo nto delle s	rnire infor ue funzio	mazi ni.	ioni ai
					nzione all'e			<u>.</u>		
Capacita	à di realizza	re le attività a	assegnate o	on particola	are attenzion oro.	e ai tempi e	alla comp	letezza de	ei pro	ocessi di
Α	В	С	D	Е	F	G	Н	l		L
= Ha ad orrettame	lottato soluz ente la rileva	zioni che han anza dell'effic	no tenuto c cienza di tut	onto delle p te le fasi de	riorità tempo i processi di	rali e delle s lavoro realiz	scadenze f zzati.	issate. Ha	a valu	utato
Capacità (di auto-mot	ivazione, di c	<i>FATT</i> omunicazio	ORE 3 - Ca	apacità rela ro in gruppo	z <i>ionali</i> per il conse	guimento	degli obie	ettivi o	concord
A	В	С	D	E	F	G	Н	ı		L
= Ha sa notivazio	puto operar ne e sulla c	re in collabora apacità di dia	azione con llogo.	i colleghi ne	l superare p	articolari difi	icoltà, face	endo leva	sull'	auto-
Capacità	di prender	FA e decisioni tr	ATTORE 4 - a più opzior	- <i>Autonomi</i> ni, valutando	<i>ia nell'assu</i> o i rischi e le	<i>mere decis</i> opportunità	<i>ioni</i> , anche in	condizion	i di ir	ncertezz
Α	В	С	D	E	F	G	Н	i i		L
= Nel p	rendere le e e situazioni	decisioni ha a	adottato sch stato capac	nemi e mode ce di assum	elli di lavoro ersi le respo	esistenti per nsabilità cor	prevedere	e, pianifica suo ruolo.	are e	;
controllar	e situazioni	ricorrenti. E'	stato capac	e di assum	ersi le respo	nsabilita cor	nesse ai s	suo ruolo.		
controllar	e situazioni	decisioni ha a ricorrenti. E' cio ai problen	stato capac	e di assum	ersi le respo	nsabilita cor	nesse ai s	suo ruolo.		
Capacite A F = Ha id aspetti inn	è situazioni à di approce B entificato ed ovativi nello	cio ai problen C applicato nuo sviluppo delle	FATTORE ni secondo D vi approcci, i proprie attiv	E 5 - Prope nuove prosp E metodi e solu ità e del prop	nsione al capettive e di si Finzioni alternativio lavoro	ambiamente timolare e n G ive a problem	nesse al s nettere in a H ni operativi.	atto soluzi I Ha saputo	ioni ii	nnovati L durre
Capacite A F = Ha id aspetti inn	è situazioni à di approce B entificato ed ovativi nello	cio ai problen C applicato nuo	FATTORE ni secondo D vi approcci, i proprie attiv	E 5 - Propernuove prosperodi e solutità e del properode e solutità e solu	nsione al capettive e di si Finzioni alternativio lavoro	ambiamente timolare e n G ive a problem risultato	nesse al s nettere in a H ni operativi.	atto soluzi I Ha saputo	ioni ii	nnovativ L durre
Capacita A F = Ha id aspetti inn	è situazioni à di approce B entificato ed ovativi nello	cio ai problen C applicato nuo sviluppo delle	FATTORE ni secondo D vi approcci, i proprie attiv	E 5 - Prope nuove prosp E metodi e solu ità e del prop	nsione al capettive e di si Finzioni alternativio lavoro	ambiamente timolare e n G ive a problem	nesse al s nettere in a H ni operativi.	atto soluzi I Ha saputo	ioni ii	nnovativ L durre
Capacite A F = Ha id aspetti inn A F = Ha di	e situazioni à di approce B entificato ed ovativi nello Capacità di B	cio ai problen C applicato nuo sviluppo delle perseguire ri C	FATTORE ni secondo D vi approcci, i proprie attiv FATT sultati impe	E 5 - Propernuove prosperos Emetodi e solutità e del properos FORE 6 - Tognativi e sfi	nsione al capettive e di si potenzioni alternativio lavoro ensione al ridanti e di po	ambiamente timolare e n G ive a problem risultato rtare a com	nesse al son de la composición del composición de la composición del composición de la composición de	atto soluzi I Ha saputo uanto ass	ioni ir	nnovativ L durre
Capacite A F = Ha id aspetti inn A F = Ha di mutare d	e situazioni à di approce B entificato ed ovativi nello Capacità di B imostrato ui elle situazio	cio ai problem C applicato nuo sviluppo delle perseguire ri C na forte tensioni.	FATTORE TO SECONDO TO SECOND	E 5 - Propenuove prosperosperosperosperosperosperosperosp	nsione al capettive e di si porti la la capettive e di si porti la capettive e di porti la capetti la cape	ambiamente timolare e n G ive a problem risultato rtare a com G ri assegnati,	nesse al son determination de la composition della composition del	atto soluzi I Ha saputo uanto ass I psi autono	egna	nnovativ L durre ato. L
Capacite A F = Ha id aspetti inn A F = Ha di mutare d	e situazioni à di approce B entificato ed ovativi nello Capacità di B imostrato ui elle situazio	cio ai problen C applicato nuo sviluppo delle perseguire ri C	FATTORE TO SECONDO TO SECOND	E 5 - Propenuove prosperosperosperosperosperosperosperosp	nsione al capettive e di si porti la la capettive e di si porti la capettive e di porti la capetti la cape	ambiamente timolare e n G ive a problem risultato rtare a com G ri assegnati,	nesse al son determination de la composition della composition del	atto soluzi I Ha saputo uanto ass I psi autono	egna	nnovativ L durre
Capacite A F = Ha id aspetti inn A F = Ha di mutare d	e situazioni à di approce B entificato ed ovativi nello Capacità di B mostrato ui elle situazio Capacità di B Capacità di	cio ai problem C applicato nuo sviluppo delle perseguire ri C na forte tensioni.	stato capaci FATTORE ni secondo D vi approcci, i proprie attiv sultati impe D one al ragg FATT ose, in mod	E 5 - Proper nuove prosper nuove prosper nuove prosper nuove prosper nuove prosper nuove prosper nuove proper nuove proper nuove proper nuove proper nuove proper nuove nuove proper nuove	resi le responsione al capettive e di si portive e di si portive e di si portive e di si portive e di attivarsi e di attivarsi e di attivarsi e di attivarsi e di svolgimento e si portive e di supportive e di attivarsi e di svolgimento e si portive e di supportive e di attivarsi e di svolgimento e di supportive e di svolgimento e di supportive e di	ive a problem isultato rtare a com G ii assegnati, Ia qualità per il miglio G o servizio, do delle propr	nesse al son ettere in a Hari operativi. pimento que Hari adattando ramento de Hari Hari ettere in a Hari e	atto soluzi I Ha saputo uanto ass I osi autono el servizio	egna	nnovativ L durre ato. L nente al
Capacite A F = Ha id aspetti inn A F = Ha di mutare d	e situazioni à di approce B entificato ed ovativi nello Capacità di B mostrato ui elle situazio Capacità di B Capacità di	cio ai problem C applicato nuo sviluppo delle perseguire ri C na forte tensioni. far bene le c	stato capac FATTORE ni secondo D vi approcci, i proprie attiv FATT sultati impe D one al ragg FATT ose, in modeli qualità rage	E 5 - Propernuove prospernuove prospernuove prospernuove prospernuove prospernuove prospernuove propernuove proper	resi le responsione al capettive e di si portive e di si portive e di si portive e di si portive e di portive e di attivarsi e	msabilita con ambiamente timolare e n G ive a problem risultato rtare a com G ri assegnati, la qualità per il miglio G delle proprisiva	nesse al son ettere in a H i operativi. pimento que H adattando ramento de H Iimostrandi e attività.	atto soluzi I Ha saputo uanto ass I osi autono el servizio	egna	nnovatir L durre ato. L nente a



Scheda di valutazione complessiva della prestazione
Punteggio complessivo:
N.B. il punteggio definitivo viene calcolato dal sistema informativo e validato dal Nucleo di supporto alla valutazione della Dirigenza.
Cause che hanno influenzato positivamente o negativamente il raggiungimento dei risultati attesi
Indicazioni per eventuali azioni di sviluppo professionale e/o di rinforzo della prestazione: formazione, esperienza su altri ruoli
Data colloquio di valutazione finale
Firma del valutatore
Firma del valutato



14.3



Regione Campania

Fascicolo di valutazione delle Prestazioni Dirigenziali <u>Dirigente di Settore</u>

Anno di riferimento2009	
Cognome e Nome	Medaglia
Posizione	Dal
Area	
Settore	
Sede	
-	
Valutatore	
Posizione del Valutatore	Dal



Assegnazione degli obiettivi – Scheda riassuntiva degli obiettivi - peso complessivo 100%

Objectivo i Master Plan di Settore	Peso 50%
Descrizione	Indicatore di conseguimento
L'obiettivo deriva da una o più attività inserite nel Master Plan dell'Area	
Obiettivo 2 Obiettivo economico	Peso 30 %
Descrizione	Indicatore di conseguimento
Specificare un obiettivo di natura economica ed il suo eventuale riferimento nel Master Plan di Area e/o di Settore	In alternativa, un indicatore quantitativo di: Iivello di spesa; incremento delle entrate; riduzione delle uscite;
* In assenza di un obiettivo strettamente economico per l'anno in corso indicare un obiettivo di <u>efficienza operativa</u>	 riduzione dei residui attivi e/o passivi.
Obiettivo 3 Obiettivo di efficienza e di innovazione org.v	
Descrizione	Indicatore di conseguimento
Iniziative di incremento dei livelli di efficienza e di innovazione organizzativa individuate tra quelle assegnate al Coordinatore	
Firma del Coordinatore Firma del V Data del colloquio di assegnazione	/alutato
1	

3

Assegnazione degli obiettivi - Master Plan di Settore



Valutazione della prestazione – Scheda riassuntiva della valutazione degli obiettivi

N.B.

La lettera **F** corrisponde ad una prestazione raggiunta al **100%**. Una prestazione superiore alle attese va motivata adeguatamente con l'uso degli indicatori o di specifiche relazioni di accompagnamento, peso complessivo 100.

Objettiv	vo 1 Master Plan Peso 50%								
Descriz	ione dei l	risultati							
	Desci	(V	edi Sche	da 2 di va	lutazione	nplessiva e dei risult	ati)	er Plan	
	I	Valuta	zione del g	grado di ra	ggiungim	ento dell'ob	piettivo		
Α	В	С	D	E	F	G	Н	ı	L
≤50 %	4				100%			<u> </u>	≥140 %

Obiettiv	biettivo 2 Obiettivo economico						Peso 30%				
Descriz	ione dei l	risultati									
		Grado	di raggiu	ıngimento	dell'obie	ettivo ecor	nomico				
		Valuta	zione del g	grado di ra	ggiungime	ento dell'ob	oiettivo				
Α	В	С	D	E	F	G	Н	1	L		
≤50 %	4				100%				≥140 %		

Obiettivo 3 Innovazione organizzativa Peso 20% Descrizione dei risultati Grado di innovazione organizzativa (vedi Scheda 3 di valutazione dei risultati) Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo Α В C Ε F G Н L ≤50 % 100% ≥140 %

Valutazione della prestazione - Valutazione del Master Plan di Settore

Value statistical de la constant de				
Indicatore/i di conseguimento				
Descrizione del risultati conseguiti				
	2.	3.	4.	5.

V



Valutazione della prestazione – Comportamenti organizzativi - Peso max 20% sul punteggio complessivo dei risultati

) C														vo dei risul	tati
	Сар	acit	FATT di acc	ORE	1 – S e, aggi	<i>vilup_l</i> ornar	po ed a e. man	appli tene	<i>icazio</i> re nel	ne de	elle co	mpet	enze te	cnic	o-profe	essionali Decifiche ric	hiooto
A			В		С		D		E		F		G	T	H	I I	L
F = H colleg	a dir hi e	nost sup	rato di eriori. H	esse la pr	re info	rmato nente	su tutt	te le l	fasi de	ella si conos	ua atti	∕ità. E nell'e	stato i	n gra	do di foi	rnire informa	
r																	
		cità	di usar	e le r	isorse	dispo	FATT nibili co	on cri	E 2 – i iteri di	<i>Gesti</i> ecor	one e Iomici	conor à, otti	<i>nica</i> mizzano	ı li ob	rapporto	tempi/cost	/qualità.
A		1	В		С		D	<u> </u>	Е		F		G		Н	<u> </u>	L
F = H	la ad omid	dotta cità d	to solu li gesti	zioni one e	che ha	anno t babili	enuto d tà di su	conto	del r	appoi	to cos	to/ber	nefici. H	a va	lutato co	orrettamente)
Ca		ità di	motiva B	are, i		FA are e	valorizz	3 – zare	al me	ione glio le ncord	risors ati.	risors se um		e egna		rispetto deg	li obiettivi
_ A		.1	В		С	i	D		E		<u> </u>	L_	G		Н		L
F = Ha	a sa strun	puto nent	guidar di ges	e e n tione	notivare del pe	e i sud ersona	oi colla ale	borat	tori ne	el sup	erare	partico	olari diff	icoltá	a, attrave	erso un corr	etto uso
					F	ATTO	DRE 4	- Au	tonoi	nia n	ell'as:	sume	re decis	sioni			
Capa	acità	di p	render	e dec	isioni t	ra più	opzior	ni, va	lutan	do i ri	schi e	le opp	ortunita	à, an	che in c	ondizioni di	incertezza.
A		<u>.</u>	В	\perp	С		D		Ε		F		G		Н	I	L
F = N contro	el pr llare	end situ	ere le d azioni	lecisi ricorr	oni ha enti. E	adott stato	ato sch	emi e di	e mod assur	delli d nersi	i lavor le res	o esis oonsa	tenti pe bilità co	r pre	vedere, se al su	pianificare io ruolo.	e
						FΔ	TTORE	5	Prop	oneio	no al	oom b	iament				
Сара	acità	di a	pproco	io ai	problei	mi se	condo	nuov	e pros	spettiv	ve e d	stimo	lament lare e r	o nette	ere in att	o soluzioni i	nnovative
<u>A</u>			В		С		D		Е		F	Ι.	G	Ι.	Н	I	L
F = Ha aspetti	a ide inno	ntific vativ	ato ed a nello s	applic vilup	ato nuo oo delle	vi app propr	rocci, n ie attivit	netod tà e d	li e sol lel pro	uzioni prio la	altern voro	ative a	problen	ni ope	erativi. Ha	a saputo intro	odurre
	C	apad	ità di p	erse	guire ri	sultat	FATT i impeg	ORE gnativ	6 – 7 vi e sf	ensi idanti	one a e di p	<i>risul</i> : ortare	tato a com	pime	nto qua	nto assegna	nto.
Α			В		С		D		E	Ī	F		G	T	<u> </u>	1	L
F = Ha mutare	dim del	ostr le sit	ato una uazion	a forto i.	e tensi	one a	l raggiu	ıngin	nento	degli	obiett	ivi ass	egnati,	adat	tandosi	autonoman	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
		·				-	FATTO)RF	7 – A1	Honzi	one s	lla qu	alità				
			:LA J: E.	ar bo	no lo o	ose ii	n mode	rigo	roso	e di a	ttivars	<i>ııa qu</i> i per il	anta miglior	ame	nto del s	servizio forn	:4_
	Ca	арас		al Del		7		-								20171210 10111	ITO.
Α	Ca	арас	B	I Dei	C		D		E	Τ_	F		G		Н	I	ito.
F = Ha	con	nunio	B cato re	golar	C mente	e chia	D aramer	nte co	E on ali	utent	F del s	Jo ser	G	mos	H trando u	l	
F = Ha	con	nunio	B cato re	golar	C mente	e chia	D aramer ità ragg	nte co	E on gli nello	utent svolg	F del s	uo ser o delle	G vizio di	mos	H trando u	l	L



Scheda di valutazione complessiva della prestazione

Punteggio complessivo:
N.B. il punteggio definitivo viene calcolato dal sistema informativo e validato dal Nucleo di supporto alla valutazione della Dirigenza.
Cause che hanno influenzato positivamente o negativamente il raggiungimento dei risultati attesi
alles)
Indicazioni per eventuali azioni di sviluppo professionale e/o di rinforzo della prestazione: formazione, esperienza su altri ruoli
Data colloquio di valutazione finale
Firma del valutatore
Firma del valutato

AU.5



Fascicolo di valutazione delle Prestazioni Dirigenziali <u>Dirigente di Staff</u>

Anno di riferimento	2009	
Cognome e Nome		Medaglia
Posizione	Dal	
Assessorato		
Area		
Sede		
Valutatore		
Posizione del Valutatore		Dal

Obiettivo 1*



Assegnazione degli obiettivi – Scheda riassuntiva degli obiettivi - peso complessivo 100%

Description	
Descrizione	Indicatore di conseguimento
Obiettivo 2*	Peso %
Descrizione	Indicatore di conseguimento
Obiettivo 3*	Peso%
Descrizione	Indicatore di conseguimento
Firma del Valutatore	Firma del Valutato
Data del colloquio di assegnazione	·

^{*} Nel caso in cui la natura delle attività assegnate al Dirigente di Staff non consenta un'articolazione preventiva e ben definita di obiettivi e indicatori, è possibile sostituire i tre obiettivi con un'indicazione puntuale di un progetto o dell'ambito di attività svolta dal Dirigente che si intende valutare, cui verrà attribuito nel complesso un peso fino al massimo di 100 punti per i risultati della prestazione lavorativa annua.

Valutazione della prestazione – Scheda riassuntiva della valutazione degli obiettivi

N.B.

La lettera **F** corrisponde ad una prestazione raggiunta al **100**%. Una prestazione superiore alle attese va motivata adeguatamente con l'uso degli indicatori o di specifiche relazioni

Obiettiv	o 1				Peso %					
Descriz	ione dei ı	risultati								
		Valuta	zione del	grado di ra	ggiungime	ento dell'ob	piettivo			
Α	В	С	D	E	F	G	Н	I	L	
≤50 %	←				100%			>	≥140 %	

Obiettiv	o 2 Obie	ettivo eco	nomico				Peso	%	
Descriz	ione dei i	risultati							
		(Grado di	raggiungi	mento de	ell'obiettivo)		
		Valuta	zione del (grado di ra	ggiungime	ento dell'ob	iettivo		
Α	В	С	D	E	F	G	Н	I	L
≤50 %	4				100%				≥140 %

Α	В	С	D	E	F	G	Н	 L
				l .	4		: 1	
ра Т		Valuta	zione del g	grado di ra	ggiungime	nto dell'ob	iettivo	
Descriz	rione dei i	'isultati						

^{*} Nel caso in cui i tre obiettivi siano stati sostituiti da un <u>progetto</u> o un <u>ambito di attività</u>, alla fine della relazione sui risultati conseguiti il valutatore deve esprimere una valutazione dei risultati con un punteggio che andrà da 0 a 100.



Valutazione della prestazione – Comportamenti organizzativi - Peso max 20% sul punteggio complessivo dei risultat

Cap	<i>FATTO</i> pacità di acqu						<i>nico-profe</i> : noscenze sp		este.
Α	В	С	D	E	F	G	Н	ı	L
	mostrato di e superiori. Ha								zioni ai
Capaci	tà di realizzai	re le attività		on particola	nzione all'e ire attenzior oro.		e alla compl	etezza dei pr	ocessi di
A	В	С	D	Е	F	G	Н		L
= Ha a	dottato soluz ente la rileva	ioni che har nza dell'effi	nno tenuto co cienza di tut	onto delle pi te le fasi de	riorità tempo i processi di	orali e delle lavoro real	scadenze fi izzati.	ssate. Ha val	utato
Capacità	di auto-motiv	/azione, di c			<i>pacità rela</i> o in gruppo		eguimento d	egli obiettivi	concordat
A	В	С	D	E	F	G	Н	I	L
	iputo operare ne e sulla ca			colleghi nel	superare p	articolari dil	ficoltà, face	ndo leva sull'	auto-
Capacita	à di prendere		ATTORE 4 – a più opzion	i, valutando			, anche in c	ondizioni di i	ncertezza
<u> </u>	В	С	D	E	F	G	Н	<u> </u>	L L
	orendere le d e situazioni r								· •
`					sione al ca				····
	à di approcci	,	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·					to soluzioni ir	novative.
	entificato ed a					G ve a problem	H ni operativi. H	a saputo intro	durre
(Capacità di p	erseguire ri			<i>nsione al ri</i> anti e di poi		pimento qua	into assegna	to.
A	В	С	D	E	F	G	Н	j	L
	mostrato una elle situazion		one al raggiu	ingimento d	egli obiettiv	assegnati,	adattandos	autonomam	ente al
(Capacità di fa	ar bene le c			e <i>nzione alla</i> di attivarsi p		ramento del	servizio forni	ito.
A	В	С	D	E	F	G	Н	1	L

A B C D E F G H L L

Firma del valutato _____



Scheda di valutazione complessiva della prestazione Punteggio complessivo: N.B. il punteggio definitivo viene calcolato dal sistema informativo e validato dal Nucleo di supporto alla valutazione della Dirigenza. Cause che hanno influenzato positivamente o negativamente il raggiungimento dei risultati attesi Indicazioni per eventuali azioni di sviluppo professionale e/o di rinforzo della prestazione: formazione, esperienza su altri ruoli...... Data colloquio di valutazione finale Firma del valutatore _____

Anno di riferimento _____2009



Su.6



Fascicolo di valutazione delle Prestazioni Dirigenziali <u>Dirigente in Posizione individuale</u>

Cognome e Nome	Medaglia
Posizione	Dal
Area	
Settore	
Servizio	
Sede	
/alutatore	
Posizione del Valutatore	Dal



Assegnazione degli obiettivi – Scheda riassuntiva degli obiettivi - peso complessivo 100%

Descrizione	Peso max 100 %
	Indicatore di conseguimento
. ,	
•	
biettivo 2 - eventuale-	
escrizione	Peso min 30 %
	Indicatore di conseguimento
ma del Valutatore	Firms at 124 to 4
ma del Valutatore	Firma del Valutato
ma del Valutatore	Firma del Valutato



Valutazione della prestazione – Scheda riassuntiva della valutazione degli obiettivi

N.B.

La lettera **F** corrisponde ad una prestazione raggiunta al **100**%. Una prestazione superiore alle attese va motivata adeguatamente con l'uso degli indicatori o di specifiche relazioni di accompagnamento, peso complessivo 100.

Obiettiv	<u>o 1</u>			-			Peso	max 10)%
Descriz	ione dei r	risultati							
,		Valuta	azione del g	grado di ra	ggiungime	ento dell'ob	iettivo		
A	В	С	D	E	F	G	Н	I	L
≤50 %	4				100%				≥140 %

Obiettiv	o 2 - eve	entuale -			Peso min 30%						
Descriz	ione dei ı	risultati									
								·,			
		Valuta	zione del g	grado di ra	ggiungime	ento dell'ob	iettivo				
Α	В	С	D	E	F	G	Н	ı	L		
≤50 %	-				100%				≥140 %		



Valutazione della prestazione – Comportamenti organizzativi - Peso max 20% sul punteggio complessivo dei risultat

						ax 20 /0 Sul				ati
	Сар	<i>FAT I</i> acità di aco	<i>'ORE 1 – Svi</i> _l uisire, aggio	<i>luppo ed a</i> rnare, mant	<i>pplicazioi</i> enere nel	<i>ne delle com</i> tempo ed app	petenze teo	onico-profe	ssionali	ijesto
A	1	В	С	D	E	F	G	H	I	L L
F=H	la dir	nostrato di d	essere inforr	nato eu tutte	lo foci do	عنى مدى مىلان		<u> </u>		
collec	jhi e	superiori. H	la proficuame	ente utilizza	to le sue c	ella sua attivita conoscenze n	a. E stato in ell'espletam	grado di for ento delle si	nire informa ue funzioni.	zioni ai
	14			FATTO	RE 2 – Att	tenzione all'	efficienza			
					lá	olare attenzio avoro.		e alla compl	etezza dei pi	rocessi di
A	<u> </u>	В	С	D	E	F	G	Н		L
F = H	la ac	lottato soluz cità di gestic	zioni che han one e le prob	no tenuto co abilità di suc	onto del ra ccesso.	apporto costo	/benefici. Ha	a valutato co	rrettamente	
				FATT	ORE 3 – (Capacità rela	zionali			
Capa	cità d	di auto-moti	vazione, di c	omunicazio	ne e di lav	oro in gruppo	per il conse	eguimento d	egli obiettivi	concordati.
А		В	С	D	E	F	G	Н		L
F = H degli :	a sa _l strun	outo guidare nenti di gesi	e e motivare tione del per	i suoi collab sonale	oratori nel	l superare pa	rticolari diffic	coltà, attrave	erso un corre	etto uso
			FA	TTODE A.	Autonon	nia nell'assu				
Capa	acità	di prendere	e decisioni tra	a più opzion	i, valutand	lo i rischi e le	mere decisi opportunità,	ioni , anche in co	ondizioni di i	ncertezza.
Α		В	С	D	E	F	G	Н	I	L
F = Nel prendere le decisioni ha adottato schemi e modelli di lavoro esistenti per prevedere, pianificare e controllare situazioni ricorrenti. E' stato capace di assumersi le responsabilità connesse al suo ruolo.										
				FATTORE	5 – Prope	ensione al ca	mbiamento			
Cap	acità	di approcci	io ai problem	i secondo n	uove pros	pettive e di st	timolare e m	ettere in att	o soluzioni ir	novative.
A	<u> </u>	В	С	D	<u> </u>	F	G	Н		L
F = H aspetti	a ide i inno	ntificato ed a vativi nello s	applicato nuov viluppo delle p	i approcci, m proprie attività	etodi e solu à e del prop	uzioni alternativ orio lavoro	ve a problemi	operativi. Ha	a saputo introd	errut
				FATTO	ORF 6 - T	ensione al ri	ieultato			
	C		erseguire ris	ultati impeg	nativi e sfi	danti e di por	tare a comp	imentő quar	nto assegnat	to.
A		В	С	D	E	F	G	Н	1	L
F = Ha mutar	a dim e del	nostrato una le situazion	ı forte tensior i.	ne al raggiu	ngimento (degli obiettivi	assegnati, a	adattandosi	autonomam	ente al
				FATTO	RF 7 - At	tenzione alla	nualità		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
				se, in modo	rigoroso e	e di attivarsi p	er il migliora	mento del s	servizio fornit	to.
A		В	C	D	E	F	G	Н	Ī	L
F = Ha al mig	a con liorar	nunicato reç nento degli	golarmente e standard di	chiarament qualità raggi	te con gli u iunti nello	utenti del suo svolgimento d	servizio, din delle proprie	nostrando u attività.	na costante	attenzione
				V	alutazione	e <i>complessi</i> oni (dove A=1	va			

· D



Scheda di valutazione complessiva della prestazione

Punteggio complessivo:								
en galatina de la companya de la co Porte de la companya								
N.B. il punteggio definitivo viene calcolato dal sistema informativo e validato dal Nucleo di supporto alla valutazione della Dirigenza.								
Cause che hanno influenzato positivamente o negativamente il raggiungimento dei risultati attesi								
Indicazioni per eventuali azioni di sviluppo professionale e/o di rinforzo della prestazione: formazione, esperienza su altri ruoli								
Data colloquio di valutazione finale								
Firma del valutatore								
Firma del valutato								