



**AZIENDA CALABRIA LAVORO**  
ENTE PUBBLICO ECONOMICO STRUMENTALE DELLA REGIONE CALABRIA

**Allegati al regolamento di disciplina della performance e della  
premierialità**

**Azienda Calabria Lavoro**

## Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale

### Allegati

#### Sommario

Allegato 1 – Regole di dettaglio .....	3
Allegato 2 - Scheda Assegnazione obiettivi .....	9
Allegato 3 - Relazione.....	11
Allegato 4 – Schede di Valutazione .....	13

## Allegato 1 – Regole di dettaglio

Regione Calabria  
Azienda Calabria Lavoro

### SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLA DIRIGENZA E DEL PERSONALE

informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 DLgs 150/2009  
adeguato al DLgs 141/2011 e al DL 95 convertito dalla L. 135/2012 e in attuazione della legge regionale  
3/2012 così come modificata dalla legge regionale 3/2014

Sistema di valutazione di performance individuale della Dirigenza, delle PO e delle Alte Professionalità

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER FIGURE DIRIGENZIALI	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE e Alte Professionalità
1a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	30	30
1b Obiettivi individuali (*)	20	20
2 Capacità di differenziazione delle valutazione (**)	10	--
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	30	40
4 Performance generale dell'Ente	10	10
Totale	<b>100</b>	<b>100</b>

(\*\*) Nei casi previsti dall'art. 6, comma 3 lettera b), del regolamento il peso viene inglobato nel fattore 3.

Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle fasce A/B, C e D

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER FASCIA D	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20	20	20
1b Obiettivi individuali (*)	10	10	-
2 Capacità di differenziazione delle valutazione	-	-	-
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	60	60	70
4 Performance generale dell'Ente	10	10	10
Totale	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(\*) qualora non siano stati assegnati obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1-b devono essere sommati al fattore 1-a "performance organizzativa". Il peso di quest'ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei due fattori di valutazione 1-a e 1-b.

*Legenda:*

1. 1-a) Per "Performance organizzativa" si intende il grado di attuazione degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza nell'ambito del Piano della performance e risultante dalla Relazione sulla performance. Gli obiettivi assegnati possono avere diverso peso e devono essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili. Per il dirigente generale l'indicatore sintetico della performance organizzativa è la media ponderata in base al peso indicato dal sistema di misurazione e valutazione o dal Piano della performance dei seguenti indicatori sintetici:
  - a. Il grado di attuazione degli obiettivi strategici misurato attraverso uno più indicatori di impatto, opportunamente ponderati.
  - b. Il grado di attuazione degli obiettivi operativi delle strutture organizzative dotate di centri direttoriali.In assenza di ponderazione si applica la media aritmetica.

1-b) Per "obiettivi individuali" si intendono specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti alla dirigenza e alle figure apicali mediante uno specifico atto assunto dal valutatore entro i termini indicati dal regolamento. Gli obiettivi devono essere in linea con le caratteristiche previste dall'art. 7 del regolamento, ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano inequivocamente misurabili e verificabili. Qualora non siano presenti obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1-b si intendono da sommarsi al fattore 1-a performance organizzativa. Il peso di quest'ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei due fattori di valutazione 1-a e 1-b. Il sistema di misurazione adottato ai sensi dell'art. 4 stabilisce il numero massimo di obiettivi individuali.

2. Il presente fattore misura la capacità di valutare i propri collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale effettuate;
3. Il presente fattore valuta le competenze dimostrate e gli aspetti di natura comportamentale (professionale e organizzativo) su cui l'Ente ritiene prioritario orientare l'attenzione del personale. Nell'ambito del fattore sono identificati gli elementi di valutazione riportati nelle tabelle seguenti, rispetto ai quali il Piano della performance individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, fino ad un massimo di tre. Il valutatore, in sede di assegnazione individuale può discostarsi da quanto stabilito dal Piano della performance individuando, sempre fino ad un massimo di tre e allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori, gli elementi di valutazione da applicare al singolo collaboratore. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l'anno di riferimento o per ciascun collaboratore implica l'utilizzo di tutti gli elementi valutativi. Il piano della performance o l'assegnazione annuale degli obiettivi individua il peso degli elementi di valutazione, fermo restando il peso complessivo del fattore. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria. In sede di assegnazione annuale degli obiettivi è possibile individuare indicatori oggettivi con i relativi target, cui ancorare la misurazione dei singoli elementi. Il Sistema di misurazione e valutazione adottato ai sensi dell'art.4 può ridefinire e specificare le descrizioni degli elementi di valutazione.
4. Il presente fattore rappresenta la performance generale dell'Ente rispetto alla quale tutto il personale è coinvolto. La performance generale di Ente rappresenta, in assenza di ulteriori indicazioni, contenute nel Sistema di misurazione e valutazione adottato ai sensi dell'art.4 o nel Piano della performance, il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici.

Il Sistema di misurazione e valutazione o il Piano della performance possono prevedere che la performance generale di Ente sia misurata attraverso specifici indicatori di impatto in grado di rappresentare la reputazione dell'Ente verso l'esterno e/o l'efficacia delle politiche pubbliche. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti di quanto richiesto dall'Ente o dalle strutture di appartenenza.

<b>Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” - Dirigenti</b>	
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione</b>
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al <ul style="list-style-type: none"> <li>• miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni</li> <li>• miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati</li> <li>• l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali dei dirigenti assegnatari di centri direttoriali e di quelli assegnati ai centri medesimi in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ambito dei compiti verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale</li> </ul>
Complessità organizzativa e innovazione	Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del dipartimento
Ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure	Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operativi ed individuali in base alle indicazioni delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali
Crescita delle competenze	Formazione specifica in relazione al proprio profilo professionale, in relazione ai compiti assegnati e alle competenze manageriali
Capacità di negoziazione	La capacità di mediare tra due o più posizioni diverse, dove l'abilità principale si estrinseca nella capacità di convincere l'altra parte circa la validità delle proprie ragioni

<b>Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” - Dipendenti</b>	
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione</b>
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali
Capacità propositiva	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa
Capacità attuativa	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati
Grado di autonomia operativa	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante
Capacità di reporting	Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie

<b>Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” - Dipendenti</b>	
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione</b>
	competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento
Capacità di relazione	Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)

### Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

<p>Grado 1</p> <p><b>INADEGUATO</b></p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 50%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione.</p> <p>Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2</p> <p><b>MIGLIORABILE</b></p> <p>Punteggio correlato: dal 51 al 60%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi.</p> <p>Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3</p> <p><b>ADEGUATO</b></p> <p>Punteggio correlato: dal 61 al 80%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.</p> <p>Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 4</p> <p><b>BUONO</b></p> <p>Punteggio correlato: dal 81 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5</p> <p><b>ECCELLENTE</b></p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.</p> <p>Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

## PREMIALITA'

### PUNTEGGIO – SOGLIA

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna forma di premialità e di retribuzione di risultato. Detto punteggio - soglia decorre da 61 centesimi, e richiede una valutazione con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore ai 50 centesimi;

### CORRELAZIONE PUNTEGGIO - PREMIO

#### Premialità per livelli

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuati quattro livelli di premialità:

- **primo livello di premialità** (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100
- **secondo livello di premialità** (o della distinzione) da 81 a 90/100;
- **terzo livello di premialità** (o dell'adeguatezza) da 61 a 80/100;
- **quarto livello** (o della prestazione inadeguata) da 0 a 60/100.

Detti livelli sono oggetto di eventuale premio secondo quanto definito alla precedente voce "Punteggio - soglia". La correlazione punteggio/retribuzione segue i seguenti criteri.

#### Personale dirigente

L'indennità di risultato viene calcolata come segue:

PUNTEGGIO		Valutazione risultati	
DA	A		
0	60	NON CONFORME	NESSUNA RETRIBUZIONE
61	80	PARZIALMENTE CONFORME	RETRIBUZIONE 60 %
81	90	CONFORME	RETRIBUZIONE 80 %
91	100	PIENAMENTE CONFORME	RETRIBUZIONE 100 %

#### Personale non dirigente

Il premio per il personale non dirigente viene calcolato applicando i moltiplicatori di fascia come indicato di seguito. Al quarto livello di premialità non è corrisposto alcun premio.

- Nessun premio  
Quarto livello di premialità 0
- Premio base  
Terzo livello di premialità 1
- Premio base + 25%  
Secondo livello di premialità 1,25  
Premio base + 25%
- $(\text{Premio base} + 25\%) + \frac{\quad}{2}$   
Primo livello di premialità 1,875

## Allegato 2 - Scheda Assegnazione obiettivi

### Dirigenti

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 201X				
Unità Organizzativa				
Area				
Eventuale Servizio				
Dirigente <Cognome e Nome>>				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (*) Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso 30%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(**)	Peso	V	

(\*) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento

(\*\*) Per il fattore 3 "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi

Data: .....

Il Dirigente assegnatario per presa visione

Il Valutatore (OIV o dirigente)

**Personale non dirigente**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Anno 201X</b>				
<b>Unità Organizzativa</b>				
<b>Area</b>				
<b>Eventuale Servizio</b>				
<b>Unità operativa</b>				
<b>Dipendente</b>		<b>&lt;Cognome e Nome&gt;&gt;</b>		
<b>Categoria</b>				
<b>Ruolo</b>				
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa (*) Peso XX%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	<b>Target</b>
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (**) Peso XX %</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	<b>Target</b>
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso XX%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)</b>	<b>Peso</b>	<b>V</b>	

(\*) Da utilizzare qualora si intenda coinvolgere il collaboratore solo per alcuni degli obiettivi operativi previsti dal Piano della performance

(\*\*) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento. Gli obiettivi individuali sono altresì utilizzabili nei casi in cui gli obiettivi di performance organizzativa (obiettivi operativi) non siano applicabili ai compiti affidati al dipendente

(\*\*\*) Per il fattore 3 "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi

**Data:** .....

**Il Dipendente assegnatario per presa visione**

**Il dirigente valutatore**

**Allegato 3 - Relazione**

Regione Calabria  
Azienda Calabria Lavoro

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**Relazione ai fini della valutazione della performance individuale– Anno 201X**

**Dirigenti**

Cognome ..... Nome.....

**Performance organizzativa**

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazione agli esiti della misurazione risultante dalla relazione sulla performance. Gli elementi riportati devono essere tali da motivare gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target individuati in relazione ai misuratori utilizzati per gli obiettivi strategici e operativi del dipartimento di competenza>>

**Ulteriori obiettivi individuali**

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della misurazione degli indicatori. Esplicitare, inoltre, gli elementi utili per valutare gli esiti della misurazione motivando gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target>>

**Capacità di differenziazione delle valutazioni**

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazione agli esiti della misurazione risultante dall'applicazione del metodo previsto dal Sistema di misurazione e valutazione.>>

**Competenze e comportamenti professionali e organizzativi**

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione di ciascun elemento previsto per il fattore valutativo. Nel caso in cui in sede di assegnazione degli obiettivi annuali siano stati previsti indicatori oggettivi di misurazione fornire gli elementi per la misurazione e riportare le ragioni degli eventuali scostamenti >>

**Performance generale dell'Ente**

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazioni agli esiti della misurazione risultante dalla relazione sulla performance. Gli elementi riportati devono essere tali da motivare gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target individuati in relazione ai misuratori previsti dal Piano della performance>>

**Elementi utili ai fini della valutazione dei comportamenti ex art. 15 comma 4 e art. 20 del regolamento**

---

---

---

**Ulteriori elementi utili ai fini della valutazione**

---

---

Data: .....

**FIRMA**



**Allegato 4 – Schede di Valutazione**  
**Regione Calabria**  
**Azienda Calabria Lavoro**  
**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X**

**Dirigenti**

Cognome ..... Nome..... **Titolare di Unità Organizzativa (Area)**

Fattore di valutazione	Punteggio massimo(*)	Valore sintetico di risultato	Punteggio risultante dalla misurazione (**)	Note del soggetto valutatore	Punteggio attribuito
1 a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	30				
1 b Obiettivi individuali(***)	20				
2 Capacità di differenziazione delle valutazioni	10				
3 Competenze e comportamenti professionali e manageriali / organizzativi(****)	30				
4 Performance generale dell'Ente	10				
<b>Totale</b>	<b>100</b>				

(\*) Il punteggio massimo può essere diverso in relazione a quanto specifico nell'allegato 1 (assenza di obiettivi individuali, mancata applicazione del fattore 2)

(\*\*) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance, dall'applicazione del metodo di calcolo della differenziazione e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo

(\*\*\*) Riportare i singoli obiettivi individuali e assegnare un punteggio di valutazione in base al peso

(\*\*\*\*) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi

**Valutazione degli elementi di cui all'art. 15 quarto comma del regolamento ed eventuale applicazione delle decurtazioni ivi previste**

---



---

**Eventuali correttivi per fattori di responsabilità dirigenziale:**

---



---

**Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura dell'OIV)**

---



---

**Eventuali considerazioni del valutato**

---



---

**IL VALUTATO per presa visione**

**L'OIV**

**Data:** .....

**Regione Calabria  
Azienda Calabria Lavoro**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X.**

**Fascia A e B**

Cognome .....Nome.....

Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Valore sintetico di risultato	Punteggio risultante dalla misurazione (**)	Note del soggetto valutatore	Punteggio attribuito
1 a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20				
3 Competenze e comportamenti professionali e manageriali / organizzativi(****)	70				
4 Performance generale dell'Ente	10				
<b>Totale</b>	<b>100</b>				

(\*\*) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo

(\*\*\*) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi

**Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Eventuali considerazioni del valutato**

---

---

---

---

**IL VALUTATO per presa visione**

**IL VALUTATORE**

**Data:** .....

**Regione Calabria  
Azienda Calabria Lavoro  
Unità Organizzativa**

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X**

**Fascia C**

Cognome .....Nome.....

Fattore di valutazione	Punteggio massimo(*)	Valore sintetico di risultato	Punteggio risultante dalla misurazione (**)	Note del soggetto valutatore	Punteggio attribuito
1 a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20				
1 b Obiettivi individuali(***)	10				
3 Competenze e comportamenti professionali e manageriali / organizzativi(****)	60				
4 Performance generale dell'Ente	10				
<b>Totale</b>	<b>100</b>				

(\*) Il punteggio massimo può essere diverso in relazione a quanto specifico nell'allegato 1 (assenza di obiettivi individuali)

(\*\*) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo

(\*\*\*) Riportare i singoli obiettivi individuali e assegnare un punteggio di valutazione in base al peso

(\*\*\*\*) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi

**Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)**

---



---



---



---



---

**Eventuali considerazioni del valutato**

---



---



---

**IL VALUTATO per presa visione**

**IL VALUTATORE**

Data: .....

**Regione Calabria  
Azienda Calabria Lavoro  
Unità Organizzativa**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X.**

**Fascia D**

Cognome .....Nome.....

Fattore di valutazione	Punteggio massimo(*)	Valore sintetico di risultato	Punteggio risultante dalla misurazione (**)	Note del soggetto valutatore	Punteggio attribuito
1 a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20				
1 b Obiettivi individuali(***)	10				
3 Competenze e comportamenti professionali e manageriali / organizzativi(****)	60				
4 Performance generale dell'Ente	10				
<b>Totale</b>	<b>100</b>				

(\*) Il punteggio massimo può essere diverso in relazione a quanto specifico nell'allegato 1 (assenza di obiettivi individuali)

(\*\*) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo

(\*\*\*) Riportare i singoli obiettivi individuali e assegnare un punteggio di valutazione in base al peso

(\*\*\*\*) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi

**Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)**

---



---



---



---



---

**Eventuali considerazioni del valutato**

---



---



---

**IL VALUTATO per presa visione**

**IL VALUTATORE**

Data: .....

**Regione Calabria  
Azienda Calabria Lavoro  
Unità Organizzativa**

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201x**

**Fascia D con incarico di PO**

Cognome .....Nome.....

Fattore di valutazione	Punteggio massimo(*)	Valore sintetico di risultato	Punteggio risultante dalla misurazione (**)	Note del soggetto valutatore	Punteggio attribuito
1 a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	30				
1 b Obiettivi individuali(***)	20				
3 Competenze e comportamenti professionali e manageriali / organizzativi(****)	40				
4 Performance generale dell'Ente	10				
<b>Totale</b>	<b>100</b>				

(\*) Il punteggio massimo può essere diverso in relazione a quanto specifico nell'allegato 1 (assenza di obiettivi individuali)

(\*\*) Riportare le percentuali risultanti dalla Relazione sulla performance e dalla relazione del valutato in relazione a ciascun fattore valutativo

(\*\*\*) Riportare i singoli obiettivi individuali e assegnare un punteggio di valutazione in base al peso

(\*\*\*\*) Riportare i singoli elementi di valutazione e il peso in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione o in base all'assegnazione annuale degli obiettivi

**Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)**

---



---



---



---



---



---

**Eventuali considerazioni del valutato**

---



---



---

**IL VALUTATO per presa visione**

**IL VALUTATORE**

Data: .....