

| OBIETTIVO n.                                                              |          |                            |                          |
|---------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------|--------------------------|
| RESPONSABILE DI SERVIZIO                                                  | SERVIZIO | PESATURA                   |                          |
|                                                                           |          | Pesatura strategica<br>(1) | Pesatura complessità (2) |
|                                                                           |          |                            |                          |
| Titolo Obiettivo:                                                         |          |                            |                          |
| tipo obiettivo<br>(sviluppo - qualità - risparmio - quantità - ordinario) |          |                            |                          |
| Descrizione Obiettivo:                                                    |          |                            |                          |



|                                                     |  |              |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------|--|--------------|--|--|--|--|--|--|
| ente)                                               |  |              |  |  |  |  |  |  |
| Flessibilità/disponibilità (obiettivi strategici)   |  |              |  |  |  |  |  |  |
| Costanza/Motivazione (obiettivi strategici)         |  |              |  |  |  |  |  |  |
| <b>Totale punteggio comportamenti professionali</b> |  | punteggio A) |  |  |  |  |  |  |

| VALUTAZIONE "COMPORTAMENTI PROFESSIONALI"                               |                    |              |   |   |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|---|---|---|---|---|---|
|                                                                         | Peso<br>attribuito | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Relazione e integrazione                                                |                    |              |   |   |   |   |   |   |
| Innovatività                                                            |                    |              |   |   |   |   |   |   |
| Gestione risorse economiche e/o<br>strumentali                          |                    |              |   |   |   |   |   |   |
| Orientamento alla qualità dei servizi                                   |                    |              |   |   |   |   |   |   |
| Rapporti con l'unità operativa di<br>appartenenza                       |                    |              |   |   |   |   |   |   |
| Capacità di interpretazione dei bisogni e<br>programmazione dei servizi |                    |              |   |   |   |   |   |   |
| <b>Totale punteggio comportamenti<br/>professionali</b>                 |                    | punteggio B) |   |   |   |   |   |   |
| TOTALE PUNTEGGI (A + B)                                                 |                    |              |   |   |   |   |   |   |

L'assegnazione delle risorse accessorie per performance è fatta suddividendo il totale nella quota per performance individuale e performance collettiva ed avviene come da esempio

#### Esempio di assegnazione del budget all'obiettivo

A seguito riunione trattante si stabilisce che le risorse destinate alla produttività collettiva sono:

|                                                                 |                                     |                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
|                                                                 | quota 30% -<br>produtt. individuale | Sistema di erogazione:<br>schede di valutazione con<br>rapporto in fasce |
| Totale fondo destinato<br>in concertazione alla<br>produttività |                                     |                                                                          |
|                                                                 | quota 70% -<br>produtt. collettiva  | Sistema di erogazione:<br>obiettivi strategici                           |

|             |       |     |
|-------------|-------|-----|
| Es.         | 4500  | 30% |
| € 15.000,00 |       |     |
|             | 10500 | 70% |

| Obiettivi strategici | Pesatura strat | Pesatura compless | somma | tipo obiettivo | coeff | ricalcolo pesatura | Budget assegnato |
|----------------------|----------------|-------------------|-------|----------------|-------|--------------------|------------------|
| obiettivo n. 1       | 60             | 40                | 100   | sviluppo       | 1     | 100                | € 4.069,77       |
| obiettivo n. 2       | 60             | 20                | 80    | qualità        | 0,8   | 64                 | € 2.604,65       |
| obiettivo n. 3       | 30             | 30                | 60    | ordinario      | 0,5   | 30                 | € 1.220,93       |
| obiettivo n. 4       | 50             | 30                | 80    | risparmio      | 0,8   | 64                 | € 2.604,65       |
|                      |                |                   |       | TOTALE         |       | 258                | € 10.500,00      |

Il budget assegnato viene poi erogato nella seguente maniera:

| Obiettivi      | % raggiungimento |            |                                                                                                                                                      |
|----------------|------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| obiettivo n. 1 | 100              | € 4.069,77 | da ripartire tra i dipendenti indicati nel personale coinvolto nella percentuale di <b>effettiva partecipazione</b> al raggiungimento dell'obiettivo |
| obiettivo n. 2 | 50               | € 1.302,33 |                                                                                                                                                      |
| obiettivo n. 3 | 100              | € 1.220,93 |                                                                                                                                                      |
| obiettivo n. 4 | 100              | € 2.604,65 |                                                                                                                                                      |

**La quota di performance individuale viene erogata al personale in misura proporzionale al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.**

Le posizioni organizzative sono invece valutate mediante una scheda che tiene conto di:

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI (*)  | 50% |
| ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI ENTE | 20% |
| ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI  | 30% |