

Allegato 1. Scheda di dettaglio del punteggio conseguito in relazione agli obiettivi organizzativi.

Risultati Organizzativi – Obiettivi Intersettoriali							
Codice OBOP*	Descrizione obiettivo	Target Previsto	Contributo richiesto al dipendente	Target raggiunto rispetto al contributo richiesto (descrizione attività)	% target raggiunto	Peso	% target raggiunto * Peso
						Σ Peso	Σ % target raggiunto * Peso
							20%*(Σ % target raggiunto * Peso) / (Σ Peso)

*** CODICE OBOP non presente per obiettivo fuori dal PIAO**

Risultati Organizzativi – Obiettivi di Area

Codice OBOP*	Descrizione obiettivo	Target Previsto	Contributo richiesto al dipendente	Target raggiunto rispetto al contributo richiesto (descrizione attività)	% target raggiunto	Peso	% target raggiunto * Peso
							$\sum \text{Peso}$
							$\sum \% \text{ target raggiunto} * \text{Peso}$
							$20\% * (\sum \% \text{ target raggiunto} * \text{Peso}) / (\sum \text{Peso})$

* CODICE OBOP non presente per obiettivo fuori dal PIAO

Allegato 2. Scheda di dettaglio del punteggio conseguito in relazione agli obiettivi individuali.

Risultati Individuali							
Codice OBOP*	Descrizione obiettivo	Target Previsto	Contributo richiesto al dipendente	Target raggiunto rispetto al contributo richiesto (descrizione attività)	% target raggiunto	Peso	% target raggiunto * Peso
						Σ Peso	Σ % target raggiunto * Peso
							$30\% * (\Sigma \% \text{ target raggiunto} * \text{Peso}) / (\Sigma \text{ Peso})$

* CODICE OBOP non presente per obiettivo fuori dal PIAO

Allegato 3. Scheda di dettaglio del punteggio ottenuto nella valutazione dei comportamenti – LEADERSHIP da parte dell'OIV.

<i>Valore</i>	<i>Comportamento osservabile</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Punteggio massimo</i>
Capacità di far “accadere le cose” (iniziativa, concentrazione e orientamento al risultato)	Tiene conto di tutte le risorse disponibili per perseguire l'obiettivo		10
	Porta avanti le azioni pianificate con polso e slancio operativo		10
Capacità di superare gli schemi consolidati (flessibilità, innovazione, pensiero laterale)	Trova modi alternativi per raggiungere gli obiettivi in caso di imprevisti		10
	si attiva di fronte ad un problema o un'opportunità, prendendo rapidamente decisioni pertinenti		10
Capacità di agire velocemente, con decisione e tempestività, assumendosi la responsabilità delle proprie decisioni (autonomia e decisionalità, senso d'urgenza, assunzione del rischio)	Si assume personalmente la responsabilità per decisioni da adottare e risultati da ottenere		10
	Agisce prontamente a fronte di situazioni impreviste o critiche e prende decisioni anche in assenza di specifiche informazioni, assumendosi il rischio della scelta		10
Capacità di costruire team ad alte performance, sapendo individuare i talenti e riconoscendo la capacità di agire delle persone (spirito di squadra, orientamento allo sviluppo delle risorse)	Stimola gli altri ad essere autonomi e tempestivi e li supporta nella realizzazione di azioni innovative		10
	è aperto al confronto per individuare strategie più efficaci e rapide d'azione		10
Capacità di essere un modello di integrità ed etica professionale per i propri pari e collaboratori	Tollera pressioni senza lasciarsi influenzare, ponendo il "valore pubblico" da perseguire al primo posto		10
	Rispetta il codice di comportamento dell'ente		10
	Totale	$\Sigma(V * \text{punteggio massimo})$	100
PESO DELLA DIMENSIONE VALUTAZIONE “LEADERSHIP” DA PARTE DEL OIV		20%	20% = (100% * 20%)
TOTALE * PESO %			20% * $\Sigma(V * \text{punteggio massimo})$

Allegato 4. Scheda di dettaglio del punteggio ottenuto nella valutazione dei comportamenti da parte dell'OIV.

Oggetto della valutazione	Comportamento osservabile	Punteggio assegnato	Punteggio massimo
Capacità di programmazione e orientamento alla <i>performance</i>	È in grado di programmare le attività nei tempi e nei modi concordati con l'Amministratore Unico, nonché di adeguare gli strumenti di programmazione e controllo per rendere più efficiente ed efficace l'attività dell'Agenzia		40
	Dedica significative risorse e/o tempo per migliorare la <i>performance</i> , per creare qualcosa di nuovo, per realizzare un obiettivo sfidante		20
Rapporto con gli <i>stakeholders</i>	Coopera fattivamente con gli uffici dell'ente e con altri soggetti pubblici coinvolti nella <i>performance</i> di filiera		20
	Individua le giuste modalità di rapportarsi con gli altri e le adatta in relazione ai diversi interlocutori, suscitando negli utenti interni ed esterni all'organizzazione un'immagine dell'ente affidabile ed efficiente		20
Totale		$\Sigma(V * \text{punteggio massimo})$	100
PESO DELLA DIMENSIONE VALUTAZIONE "COMPORTAMENTO" DA PARTE DEL OIV		10%	10% = (100% * 10%)
TOTALE * PESO %			10% * $\Sigma(V * \text{punteggio massimo})$