

Allegato n. 1

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMPLESSIVA DELL'ISTITUTO

DESCRIZIONE		%	INDICATORE	OSSERVAZIONI
<b>Stato di salute complessivo</b>				
1	Equilibrio finanziario ed economico dell'ente	20%		
2	Attuazione dei programmi di ricerca	20%		
	Funzionamento dell'organizzazione sotto vari aspetti			
3	<i>(adempimenti amministrativi, trasparenza e anticorruzione, pari opportunità)</i>	10%		
<b>Obiettivi di sviluppo dell'ente</b>				
1	Descrizione dell'obiettivo	20%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
2	Descrizione dell'obiettivo	15%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
4	Descrizione dell'obiettivo	15%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
<b>Totale</b>		100%		

Giudizio dell'OIV.....Punteggio complessivo

**Allegato n. 2**

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI**

<b>Anno di riferimento</b>	AAAA	<b>Data</b>	GG/MM/AAAA
Dirigente	Nome COGNOME	firma	
Direttore	Nome COGNOME	firma	

	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>%</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>OSSERVAZIONI</b>
1	<b>Obiettivo della struttura di riferimento</b> Descrizione dell'obiettivo	30%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
2	<b>Primo obiettivo individuale</b> Descrizione dell'obiettivo	10%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
3	<b>Secondo obiettivo individuale</b> Descrizione dell'obiettivo	10%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
4	<b>Terzo obiettivo individuale</b> Descrizione dell'obiettivo	10%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
5	<b>Comportamenti professionali</b> Descrizione dell'aspetto comportamentale <i>Es. Collaborazione con i colleghi</i>	10%		
6	Descrizione dell'aspetto comportamentale <i>Es. Costruzione di rapporti positivi con i committenti</i>	5%		
7	<b>Competenze</b> Descrizione della competenza da sviluppare <i>Es. Capacità di motivare e coinvolgere il personale, esercitando una leadership positiva</i>	10%		
8	Descrizione della competenza da sviluppare <i>Es. Capacità di trovare fondi per nuove attività di ricerca</i>	10%		
9	<i>Capacità di valutare il personale assegnato</i>	5%		
	<b>Totale</b>	100%		

**Allegato n. 2**

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI DEL COMPARTO (PO e AP)**

<b>Anno di riferimento</b>	AAAA	<b>Data</b>	GG/MM/AAAA
Dirigente	Nome COGNOME	firma	
Dipendente	Nome COGNOME	firma	

	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>%</b>	<b>INDICATORE RISULTATO</b>	<b>OSSERVAZIONI</b>
1	<b>Obiettivo del gruppo di lavoro</b> Descrizione dell'obiettivo	20%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
2	<b>Primo obiettivo individuale</b> Descrizione dell'obiettivo	10%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
3	<b>Secondo obiettivo individuale</b> Descrizione dell'obiettivo	10%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
4	<b>Terzo obiettivo individuale</b> Descrizione dell'obiettivo	10%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
5	<b>Comportamenti professionali</b> Descrizione dell'aspetto comportamentale <i>Es. Collaborazione con i colleghi</i>	10%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
6	Descrizione dell'aspetto comportamentale <i>Es. Spirito d'iniziativa e autonomia di lavoro</i>	10%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
7	<b>Competenze</b> Descrizione della competenza da sviluppare <i>Es. Capacità di comunicare in modo efficace</i>	10%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
8	Descrizione della competenza da sviluppare <i>Es. Capacità di condurre attività di ricerca sul campo</i>	10%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
9	Descrizione della competenza da sviluppare <i>Es. Capacità di organizzare riunioni produttive</i>	10%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
	<b>Totale</b>	100%		

**Allegato n. 3****SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI DEL COMPARTO (D)**

<b>Anno di riferimento</b>	AAAA	<b>Data</b>	GG/MM/AAAA
Dirigente	Nome COGNOME	firma	
Dipendente	Nome COGNOME	firma	

	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>%</b>	<b>INDICATORE RISULTATO</b>	<b>OSSERVAZIONI</b>
1	<b>Obiettivo del gruppo di lavoro</b> Descrizione dell'obiettivo	10%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
2	<b>Primo obiettivo individuale</b> Descrizione dell'obiettivo	15%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
3	<b>Secondo obiettivo individuale</b> Descrizione dell'obiettivo	15%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
	<b>Comportamenti professionali</b>			
4	Primo aspetto comportamentale	10%		
5	Secondo aspetto comportamentale	10%		
6	Terzo aspetto comportamentale	10%		
	<b>Competenze</b>			
7	Prima competenza	10%		
8	Seconda competenza	10%		
9	Terza competenza	10%		
	<b>Totale</b>	100%		

Gli obiettivi da raggiungere, i comportamenti professionali da tenere e le competenze da esprimere sono calibrati in base alla categoria e al livello professionale di riferimento, nonché alle responsabilità assegnate con atti formali. Nel caso del livello professionale D

**SFERA DEI COMPORAMENTI PER CATEGORIA D**

- (1) *Operatività nel lavoro*: si valuta la propensione della propensione ad organizzare in modo accurato e autonomo le proprie attività, a rispettare le scadenze, ad assumere impegni che ampliano la sfera di attività e di adattarsi ai cambiamenti delle situazioni e dei contesti organizzativi
- (2) *Disponibilità alla collaborazione*: si valuta la disponibilità a partecipare attivamente all'interno di lavori di gruppo, assumendo anche l'iniziativa a cooperare anche con le altre strutture esistenti all'interno dell'Istituto e orientando in modo positivo gli eventi di lavoro
- (3) *Attenzione ai rapporti con soggetti esterni*: si valuta in che misura la persona riesce a far sviluppare, in quantità e qualità, le relazioni dell'Istituto con i diversi interlocutori dell'Istituto, assumendo un ruolo propositivo e di stimolo

**SFERA DELLE COMPETENZE PER CATEGORIA D**

- (1) *Competenza nel problem solving*: si valuta la capacità di proporre le soluzioni più adatte ed efficaci a risolvere problemi, anche originali ed innovative rispetto alle pratiche di lavoro abituali
- (2) *Competenza nell'uso di software specialistici*: si valuta in che misura la persona utilizza in modo professionale software specialistici
- (3) *Competenza in particolari pratiche e tecniche professionali relative alla propria attività lavorativa*: si valuta la capacità di padroneggiare particolari tecniche professionali relative alla propria attività lavorativa ed elaborare prodotti di qualità

**Allegato n. 4****SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI DEL COMPARTO (C)**

<b>Anno di riferimento</b>	AAAA	<b>Data</b>	GG/MM/AAAA
Dirigente	Nome COGNOME	firma	
Dipendente	Nome COGNOME	firma	

	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>%</b>	<b>INDICATORE RISULTATO</b>	<b>OSSERVAZIONI</b>
1	<b>Obiettivo del gruppo di lavoro</b> Descrizione dell'obiettivo	10%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
2	<b>Obiettivo individuale</b> Descrizione dell'obiettivo	15%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
	<b>Comportamenti professionali</b>			
3	Primo aspetto comportamentale	10%		
4	Secondo aspetto comportamentale	10%		
5	Terzo aspetto comportamentale	10%		
6	Quarto aspetto comportamentale	5%		
	<b>Competenze</b>			
7	Prima competenza	15%		
8	Seconda competenza	15%		
9	Terza competenza	10%		
	<b>Totale</b>	100%		

Gli obiettivi da raggiungere, i comportamenti professionali da tenere e le competenze da esprimere sono calibrati in base alla categoria e al livello professionale di riferimento, nonché alle responsabilità assegnate con atti formali.

### **SFERA DEI COMPORAMENTI PER CATEGORIA C**

- (1) *Precisione e affidabilità*: si valuta la propensione a svolgere i compiti affidati in maniera accurata, nei tempi e con la precisione richiesta
- (2) *Disponibilità ad assumere impegni e ad adattarsi ai cambiamenti delle situazioni e ai contesti organizzativi*: si valuta in che misura la persona è propensa ad accettare l'assunzione di incarichi che ampliano la sua sfera di competenza e di responsabilità
- (3) *Disponibilità alla collaborazione*: si valuta in che misura la persona è propensa a comprendere le richieste dei colleghi e riesce a costruire con loro relazioni positive di collaborazione
- (4) *Attenzione ai rapporti con soggetti esterni*: si valuta in che misura la persona riesce a dare informazioni accurate e a tenere un comportamento professionale e positivo con utenti, fornitori e visitatori all'Istituto

### **SFERA DELLE COMPETENZE PER CATEGORIA C**

- (1) *Competenza nel problem solving*: si valuta la capacità di proporre le soluzioni più adatte ed efficaci a risolvere problemi
- (2) *Competenza nell'uso di strumenti tecnologici*: si valuta in che misura la persona utilizza la tecnologia messa a disposizione
- (3) *Competenza nella predisposizione di testi, documenti e atti*: si valuta la capacità di giungere in modo autonomo alla redazione di testi anche complessi, necessari allo svolgimento delle attività assegnate

**Allegato n. 5****SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI DEL COMPARTO (B)**

<b>Anno di riferimento</b>	AAAA	<b>Data</b>	GG/MM/AAAA
Dirigente	Nome COGNOME	firma	
Dipendente	Nome COGNOME	firma	

	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>%</b>	<b>INDICATORE RISULTATO</b>	<b>OSSERVAZIONI</b>
1	<b>Obiettivo del gruppo di lavoro</b> Descrizione dell'obiettivo	10%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
2	<b>Obiettivo individuale</b> Descrizione dell'obiettivo	10%	Descrizione dell'indicatore di risultato	
	<b>Comportamenti professionali</b>			
3	Primo aspetto comportamentale	10%		
4	Secondo aspetto comportamentale	10%		
5	Terzo aspetto comportamentale	10%		
6	Quarto aspetto comportamentale	10%		
7	Quinto aspetto comportamentale	10%		
	<b>Competenze</b>			
8	Prima competenza	15%		
9	Seconda competenza	15%		
	<b>Totale</b>	100%		

Gli obiettivi da raggiungere, i comportamenti professionali da tenere e le competenze da esprimere sono calibrati in base alla categoria e al livello professionale di riferimento, nonché alle responsabilità assegnate con atti formali.

**SFERA DEI COMPORAMENTI PER CATEGORIA B**

- (1) *Precisione e affidabilità*: si valuta la propensione a svolgere i compiti affidati in maniera accurata, nei tempi e con la precisione richiesta
- (2) *Disponibilità ad assumere impegni*: si valuta in che misura la persona è propensa ad accettare l'assunzione di incarichi che ampliano la sua sfera di competenza e di responsabilità
- (3) *Disponibilità al miglioramento delle proprie conoscenze*: si valuta in che misura la persona è interessata ad ampliare e approfondire le proprie conoscenze tecnico/professionali
- (4) *Disponibilità alla collaborazione*: si valuta in che misura la persona è propensa a comprendere le richieste dei colleghi e riesce a costruire con loro relazioni positive di collaborazione
- (5) *Attenzione ai rapporti con soggetti esterni*: si valuta in che misura la persona riesce a dare informazioni accurate e a tenere un comportamento professionale e positivo con utenti, fornitori e visitatori all'Istituto

**SFERA DELLE COMPETENZE PER CATEGORIA B**

- (1) *Competenza nella redazione di testi e lettere*: si valuta la capacità di giungere in modo autonomo alla redazione di testi brevi (lettere, email, messaggi), necessari allo svolgimento delle attività assegnate
- (2) *Competenza nell'uso di strumenti tecnologici*: si valuta in che misura la persona utilizza la tecnologia messa a disposizione