

# PIAO 2024-2026

## Allegato 1

Scheda di assegnazione degli obiettivi  
ai dipendenti

Scheda di valutazione degli incaricati di  
Elevata Qualificazione

Scheda di valutazione dei dipendenti



**ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITA'  
EMILIA CENTRALE**

<b>SERVIZIO:</b>			
<b>DIPENDENTE</b>			
<b>Sede di lavoro</b>		<b>Graduazione</b>	
<b>RESPONSABILE</b>			

<b>SCHEDA DI ASSEGNAZIONE OBIETTIVI PER PRODUTTIVITA'</b>		<b>Peso</b>
	<b>Anno 2024</b>	
<b><u>OBIETTIVO 1</u></b>		
<b><u>Indicatore di Valutazione</u></b>		
<b><u>OBIETTIVO 2</u></b>		
<b><u>Indicatore di Valutazione</u></b>		

<b><u>OBIETTIVO 3</u></b>		
<b><u>Indicatore di Valutazione</u></b>		
<b><u>OBIETTIVO 4</u></b>		
<b><u>Indicatore di Valutazione</u></b>		
<b><i>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO</i></b>		<b><i>IL DIRETTORE</i></b>
Per presa visione : data _____		_____
_____		
<b><i>(Firma del dipendente)</i></b>		

## SCHEDA DI VALUTAZIONE RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### • RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Punti 60)

Al momento dell'affidamento dell'incarico, viene assegnato un peso a ciascun obiettivo; il peso complessivo degli obiettivi è pari a punti 60.

A fine anno il valutatore determina la percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo in base alla relazione annuale dell'incaricato; per ogni obiettivo la quota di realizzazione viene ponderata con il relativo peso. La somma dei valori così determinati esprime, in 60esimi, il punteggio complessivo conseguito.

<b>Obiettivo</b>	<b>Peso</b>	<b>% di realizzazione</b>	<b>Punteggio conseguito</b>
1	_____		
2	.....		
3	.....		
...			
<b>Totale</b>	<b>60</b>		

### • COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO – PERFORMANCE INDIVIDUALE (Punti 40)

Il Direttore predispone annualmente una valutazione motivata, rispetto ad una serie di fattori attinenti alla qualità e quantità del lavoro svolto, nonché abilità e capacità applicate nel contesto lavorativo, con l'attribuzione di un punteggio fino ad un max di 40 punti.

I fattori presi in esame sono i seguenti:

<b>Motivazione e valutazione collaboratori</b>			Punteggio attribuito
<b>Eccellente</b>	punteggio 8		
<b>Buona</b>	punteggio 6		
<b>Migliorabile</b>	punteggio 4		
<b>Insufficiente</b>	punteggio 2		

<b>Promozione e gestione del cambiamento</b>			Punteggio attribuito
<b>Eccellente</b>	punteggio 8		
<b>Buona</b>	punteggio 6		
<b>Migliorabile</b>	punteggio 4		
<b>Insufficiente</b>	punteggio 2		

<b>Collaboratività e flessibilità per il raggiungimento di obiettivi assegnati</b>			Punteggio attribuito
<b>Eccellente</b>	punteggio 8		
<b>Buona</b>	punteggio 6		
<b>Migliorabile</b>	punteggio 4		
<b>Insufficiente</b>	punteggio 2		

<i>Puntualità e precisione delle prestazioni</i>			Punteggio attribuito
<b>Eccellente</b>	punteggio 8		
<b>Buona</b>	punteggio 6		
<b>Migliorabile</b>	punteggio 4		
<b>Insufficiente</b>	punteggio 2		

<i>Qualità delle relazioni esterne al Servizio</i>			Punteggio attribuito
<b>Eccellente</b>	punteggio 8		
<b>Buona</b>	punteggio 6		
<b>Migliorabile</b>	punteggio 4		
<b>Insufficiente</b>	punteggio 2		

RIEPILOGO FINALE	Punteggio		Quota Retribuzione Risultato	
Raggiungimento degli Obiettivi				
Comportamento				
Totale				

Il Direttore

Per presa visione l'incaricato E.Q.

\_\_\_\_\_

Li, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' DIPENDENTI NON EQ

- RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (Punti 50)**

Al momento dell'affidamento dell'obiettivo, viene assegnato un peso; il peso complessivo degli obiettivi è pari a punti 50.

A fine anno il valutatore determina la percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo; per ogni obiettivo la quota di realizzazione viene ponderata con il relativo peso. La somma dei valori così determinati esprime, in 50esimi, il punteggio complessivo conseguito.

<i>Obiettivo</i>	<i>Peso</i>	<i>% di realizzazione</i>	<i>Punteggio conseguito</i>
1			
2	.....		
3	.....		
...			
<b>Totale</b>	<b>50</b>		

- COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO (Punti 50)**

Il Responsabile del Servizio predispone annualmente una valutazione motivata, rispetto ad una serie di fattori attinenti alla qualità e quantità del lavoro svolto, nonché abilità e capacità applicate nel contesto lavorativo, con l'attribuzione di un punteggio fino ad un max di 50 punti.

I fattori presi in esame sono i seguenti:

<i>Autonomia propositiva e gestionale</i>			Punteggio attribuito
<b>Eccellente</b>	punteggio 10		
<b>Buona</b>	punteggio 8		
<b>Adeguate</b>	punteggio 6		
<b>Migliorabile</b>	punteggio 4		
<b>Insufficiente</b>	punteggio 2		

<i>Promozione e gestione del cambiamento</i>			Punteggio attribuito
<b>Eccellente</b>	punteggio 10		
<b>Buona</b>	punteggio 8		
<b>Adeguate</b>	punteggio 6		
<b>Migliorabile</b>	punteggio 4		
<b>Insufficiente</b>	punteggio 2		

<i>Collaboratività e flessibilità per il raggiungimento di obiettivi assegnati</i>			Punteggio attribuito
<b>Eccellente</b>	punteggio 10		
<b>Buona</b>	punteggio 8		
<b>Adeguate</b>	punteggio 6		

<b>Migliorabile</b>	punteggio 4		
<b>Insufficiente</b>	punteggio 2		

<b><i>Puntualità e precisione delle prestazioni</i></b>			Punteggio attribuito
<b>Eccellente</b>	punteggio 10		
<b>Buona</b>	punteggio 8		
<b>Adeguata</b>	punteggio 6		
<b>Migliorabile</b>	punteggio 4		
<b>Insufficiente</b>	punteggio 2		

<b><i>Qualità delle relazioni esterne al Servizio</i></b>			Punteggio attribuito
<b>Eccellente</b>	punteggio 10		
<b>Buona</b>	punteggio 8		
<b>Adeguata</b>	punteggio 6		
<b>Migliorabile</b>	punteggio 4		
<b>Insufficiente</b>	punteggio 2		

RIEPILOGO FINALE		Punteggio		Quota Retribuzione Risultato	
Raggiungimento degli Obiettivi					
Comportamento					
Totale					

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione Dipendente.

\_\_\_\_\_

Li, \_\_\_\_\_