

RISULTATI OPERATIVI (anno _____)

Dir.Gen./ Dir. Dott.	Nome e Cognome	Ente				
	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI⁽¹⁾	Anno x + 1 (2)	Anno x + 2 (2)	Peso ⁽³⁾	coefficiente di risultato	punteggio risultante
1/2/3 ...	1. Descrizione obiettivo (dal piano della performance). 2. Specificazione del risultato atteso: ____.			<i>n</i>		
	<i>Visualizzazione indicatori:</i> A) Indicatore n.1, n.2, etc. (dal piano della performance) B) Set indicatori (dalla piattaforma SIV-2, cioè il modulo controllo di gestione).					
X	Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza ⁽⁴⁾⁽⁵⁾ . <i>Indicatori:</i> A) livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza; valore target: 100%; B) garantire livello di servizio > o = a quello della rilevazione finale dell’anno precedente; valore target: > o = dato 2015.			3		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI⁽¹⁾	Anno x + 1	Anno x + 2	Peso	coefficiente di risultato	punteggio risultante
1/2/3	1. Descrizione obiettivo. 2. Specificazione del risultato atteso: ____.			<i>n</i>		
	<i>Visualizzazione indicatori:</i> A) Indicatore n.1, n.2, etc. B) Set indicatori (dalla piattaforma SIV-2, cioè il modulo controllo di gestione).					
TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI				75		

L’Autorità valutatrice⁽⁶⁾

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente generale/ Dirigente

Data _____

Note:

- (1) Gli obiettivi organizzativi ed individuali devono trovare perfetta corrispondenza nei Programmi Operativi di cui al terzo livello della filiera programmatica della Difesa.
- (2) Per ciascun obiettivo va indicato se lo stesso è valido/da considerare per l’anno/anni successivo/i.
- (3) Il totale dei pesi dei singoli obiettivi dovrà risultare pari a 75.
- (4) Qualora il dirigente non abbia incombenze in materia di trasparenza, le Autorità valutatrici intermedie ed i dirigenti generali e non, avranno cura di attribuire, in sostituzione, un obiettivo (di pari peso) specifico e caratterizzante la struttura/incarico ricoperto dal Dirigente da valutare.
- (5) Il peso attribuito all’obiettivo riferito all’adempimento degli obblighi di trasparenza è predeterminato con il presente Sistema di misurazione e valutazione, attesa la particolare rilevanza dello stesso.
- (6) Le Autorità valutatrici intermedie (per i dirigenti generali) e i dirigenti generali e non.

QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE

Dir. Gen/ Dir. Dott.	<i>Nome e Cognome</i>	<i>Ente</i>				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno x + 1	Anno x + 2	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di agire			2		
2	Capacità di individuare e articolare gli obiettivi per il personale alle dipendenze			3		
3	Capacità di gestire le priorità			2		
TOTALE				7		
II - GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa			1		
2	Capacità di gestione e sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative assegnate.			1		
3	Capacità di valutazione dimostrata dal dirigente nei confronti dei dipendenti in termini di differenziazione delle valutazioni ⁽¹⁾ .			4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi, di competenza della struttura organizzativa di cui è responsabile.			1		
5	Capacità nel controllo di gestione.			1		
TOTALE				8		
III-RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare			1		
2	Capacità di coordinare il personale alle dipendenze in funzione degli obiettivi assegnati			2		
3	Capacità di risolvere i conflitti			1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo			1		
5	Capacità di far circolare le informazioni			1		
TOTALE				6		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				21		
OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO⁽²⁾				4		
TOTALE SCHEDA VALUTATIVA				25		

VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)	_____
---	-------

L' Autorità valutatrice⁽³⁾

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente generale/ Dirigente

Data _____

IL MINISTRO⁽⁴⁾

Note:

- (1) Qualora non fosse oggettivamente possibile attribuire un punteggio alla capacità di valutazione in termini di differenziazione dei giudizi (come nel caso, ad esempio, di un solo dirigente/ dipendente da valutare), le Autorità valutatrici intermedie ed i dirigenti generali e non, avranno cura di attribuire il punteggio ad un diverso obiettivo (di pari peso) specifico e caratterizzante la struttura/incarico ricoperto dal Dirigente da valutare.
- (2) Al riguardo, il Dirigente da valutare deve produrre, per iscritto, una sua relazione che evidenzi i miglioramenti da lui apportati alla struttura/incarico ricoperto, per cui l' Autorità valutatrice assegnerà un punteggio (da 1 a 5) in relazione ad obiettivi riscontri.
- (3) Le Autorità valutatrici intermedie (per i dirigenti generali) e i dirigenti generali e non.
- (4) Le sole schede dei dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale dovranno presentare il gruppo firma del Ministro.

AUTORITA' VALUTATRICI

A. Dirigenza generale

L'Autorità valutatrice è il Ministro della Difesa.

E' da intendersi Autorità valutatrice intermedia:

- il Segretario Generale/DNA, per i dirigenti generali aventi incarichi nell'ambito dell'area tecnico-amministrativa;
- il Capo di Gabinetto, per i dirigenti generali con incarichi presso gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro e per il Direttore dell'Ufficio Centrale per le Ispezioni Amministrative.

B. Dirigenza non generale ⁽¹⁾

E' da intendersi Autorità valutatrice:

- il Direttore Centrale, per l'Ufficio Centrale per le Ispezioni Amministrative ed Ufficio Centrale del Bilancio e degli Affari Finanziari;
- il Responsabile, per quei dirigenti in forza alla struttura tecnica permanente di supporto all'Organismo indipendente di valutazione;
- il Direttore Generale/ Direttore di Reparto/ Direttore di Direzione Tecnica, per l'area tecnico-amministrativa;
- il Direttore di Arsenale/Polo/Centro/Ente, per l'area tecnico-operativa;
- il titolare dell'Ufficio Giudiziario Militare, per l'area della giustizia militare.

Note:

⁽¹⁾ Per gli uffici di diretta collaborazione, in relazione alla peculiare natura, sono da intendersi Autorità valutatrici i responsabili degli uffici e delle aree organizzative nell'ambito dei medesimi.

DEFINIZIONE DEI COEFFICIENTI DI RISULTATO PER LE VOCI DELLA SCHEDA ALL. B			
Area di competenza	Coefficiente di risultato	Giudizio e Criterio di valutazione	Indicazioni metodologiche
ANALISI E PROGRAMMAZIONE	Compreso tra 0 e 0,30	Non adeguata = Competenza/capacità non espressa o raramente manifestata dal valutato rispetto alle attese	Ambiti oggetto di valutazione: 1) conoscenza generale della struttura sul piano organizzativo e funzionale; 2) capacità di contribuire alla definizione delle strategie di medio e lungo periodo, di definire e articolare obiettivi e relativi indicatori chiari, misurabili e congruenti con la missione della propria struttura, di riconoscere le priorità e di stimare le risorse necessarie al conseguimento degli obiettivi.
	Compreso tra 0,31 e 0,50	Parzialmente adeguata = competenza/capacità manifestata saltuariamente dal valutato rispetto alle attese	
	Compreso tra 0,51 e 0,70	Adeguata = competenza/capacità manifestata spesso dal valutato, ma non in tutte le situazioni in cui era attesa	
	Compreso tra 0,71 e 0,90	Più che adeguata = Competenza/capacità manifestata sempre dal valutato in tutte le situazioni in cui era attesa	
	Compreso tra 0,91 e 1	Eccellente= Competenza/capacità manifestata a un livello superiore e con risultati decisamente migliori rispetto alle attese	
GESTIONE E REALIZZAZIONE	Compreso tra 0 e 0,30	Non adeguata = Competenza/capacità non espressa o raramente manifestata dal valutato rispetto alle attese	Ambito oggetto di valutazione: capacità di gestire attività complesse con ottimali prontezza e risoluzione delle problematiche, di operare in modo autonomo, di assumersi la piena responsabilità del buon andamento della struttura, di rendersi flessibile nell'individuazione delle scelte organizzative, di promuovere nuove metodologie e l'impiego di strumenti innovativi, di assegnare i compiti ai collaboratori, tenendo conto delle loro competenze e attitudini, di eseguire il controllo direzionale sulle attività svolte.
	Compreso tra 0,31 e 0,50	Parzialmente adeguata = competenza/capacità manifestata saltuariamente dal valutato rispetto alle attese	
	Compreso tra 0,51 e 0,70	Adeguata = competenza/capacità manifestata spesso dal valutato, ma non in tutte le situazioni in cui era attesa	
	Compreso tra 0,71 e 0,90	Più che adeguata = Competenza/capacità manifestata sempre dal valutato in tutte le situazioni in cui era attesa	
	Compreso tra 0,91 e 1	Eccellente= Competenza/capacità manifestata a un livello superiore e con risultati decisamente migliori rispetto alle attese	
RELAZIONE E COORDINAMENTO	Compreso tra 0 e 0,30	Non adeguata = Competenza/capacità non espressa o raramente manifestata dal valutato rispetto alle attese	Ambito oggetto di valutazione: Capacità di impiego/tradurre sul lavoro le proprie competenze professionali, di accogliere positivamente i suggerimenti, di comunicare indirizzi e linee strategiche, di favorire la circolazione delle informazioni, di saper coinvolgere creando reti e relazioni, prevenire l'insorgere di conflitti, di promuovere validi cambiamenti organizzativi.
	Compreso tra 0,31 e 0,50	Parzialmente adeguata = competenza/capacità manifestata saltuariamente dal valutato rispetto alle attese	
	Compreso tra 0,51 e 0,70	Adeguata = competenza/capacità manifestata spesso dal valutato, ma non in tutte le situazioni in cui era attesa	
	Compreso tra 0,71 e 0,90	Più che adeguata = Competenza/capacità manifestata sempre dal valutato in tutte le situazioni in cui era attesa	
	Compreso tra 0,91 e 1	Eccellente= Competenza/capacità manifestata a un livello superiore e con risultati decisamente migliori rispetto alle attese	
<p>Nell'ambito delle fasce in cui sono declinati i coefficienti di risultato, il valutatore deve attribuire il punteggio, ovvero un numero compreso tra 0 e 1 espresso in due cifre decimali, che permetta di esprimere il valore della competenza/capacità oggetto di valutazione rispetto ai corrispondenti giudizi e criteri di valutazione.</p>			

ALLEGATO E

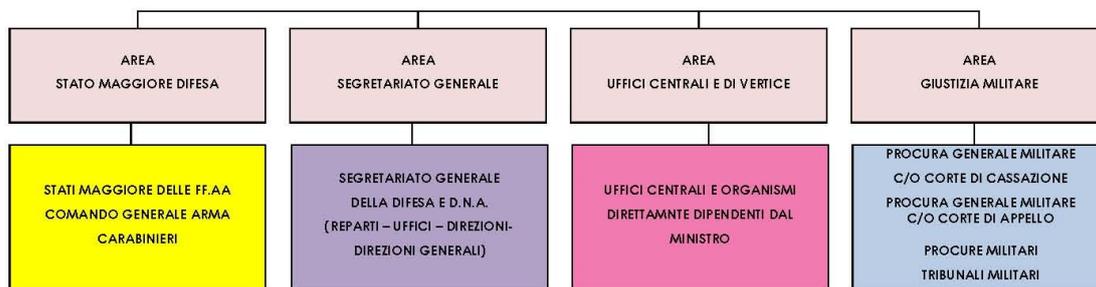
INCIDENZA VALUTAZIONE SULLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO	RETRIBUZIONE DA CORRISPONDERE (*)
da 100% a 91%	per intero
da 90% a 81%	86%
da 80% a 71%	76%
da 70% a 61%	66%
da 60% a 51%	56%

CONDIZIONI MINIME PER LA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO:

- Punteggio risultati operativi (totale scheda "A"): non inferiore a 38 punti (51% di 75);
- Punteggio comportamento organizzativo (totale scheda "B" non inferiore a 13 punti (51% di 25);
- Punteggio complessivo: non inferiore a 51 punti (51% di 100).

(*) Nota: per il calcolo delle percentuali di retribuzione da corrispondere si è tenuto conto del valore medio arrotondato per ogni singola fascia di punteggio [Es.: punteggio da 71 a 80; valore medio $(71+80)/2=75,5$; arrotondato: 76].

Aree organizzative





Ministero della Difesa

(Intestazione)

DICHIARAZIONE DI MANCATA REDAZIONE DI SCHEDE VALUTATIVE

Per il Dirigente⁽¹⁾ _____
 per il periodo dal _____ al _____, non vengono redatte le schede
 valutative in quanto il periodo sopra indicato, durante il quale il valutando ha assolto l'incarico di
 _____, è inferiore a 60 giorni.

Motivo della compilazione della dichiarazione di mancata redazione: _____

 _____⁽²⁾

L' Autorità valutatrice ⁽³⁾

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente generale/ Dirigente

Data _____

Note:

⁽¹⁾ Dirigente con incarico di livello generale/non generale.

⁽²⁾ Indicare uno dei motivi previsti per la compilazione delle schede (precedente para. 2.6.).

⁽³⁾ Le Autorità valutatrici intermedie (per i dirigenti generali) e i dirigenti generali e non.