**Servizio/Unità/Progetto Speciale ……………………**

**Obiettivi 2018**

**Servizio/Unità/Progetto Speciale ………………………..………….**

**NOME COGNOME: ………………………………………………………**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CONTRIBUTO ALL’INNOVAZIONE** | | |  |  | | |
|  | **Obiettivo** | **Indicatore** | **Peso** | | **Valutazione** | | |
|  |  |  | % | |  | | |
|
|
|
|
|  | | | | | |  | | |
| **COPERTURA DEL RUOLO** | | |  |  | | |
|  | **Obiettivo** | **Indicatore** | **Peso** | | **Valutazione** | | |
|  |  |  | % | |  | | |
|
|
|
|
|  |  |  |  | |  | | |
| **CONTRIBUTO STRATEGICO** | | |  |  | | |
|  | **Obiettivo** | **Indicatore** | **Peso** | | **Valutazione** | | |
|  |  |  | % | |  | | |
|
|
|
|

Trento, ……………..…………..

Firma del responsabile Firma del dipendente

La scheda di valutazione è uno strumento di supporto al responsabile rispetto al processo premiale. Essa dovrà essere formata nella condivisione fra responsabile e dipendente oggetto della valutazione. Una volta compilata, dovrà essere firmata per presa visione anche dal dipendente.

La scheda di valutazione è suddivisa in tre aree, ciascuna delle quali riguarda una specifica dimensione dell’operato del dipendente:

1. nella dimensione “Innovazione” ricade l’operato relativo al contributo del dipendente all’introduzione di nuove funzionalità o ad aspetti rilevanti di miglioramento dell’articolazione organizzativa di appartenenza;
2. nella dimensione di “Copertura del ruolo” ricade l’operato del dipendente relativo alla gestione ordinaria (la copertura al ruolo in parte può essere dedotta dall’analisi delle funzioni attribuite al dipendente);
3. nella dimensione di “Contributo strategico” ricade l’operato del dipendente che ha un impatto diretto al conseguimento degli obiettivi dell’articolazione organizzativa di appartenenza (servizio/unità/progetto)

Per ciascuna dimensione il responsabile individua un obiettivo, un indicatore ed il relativo peso.

Nel momento della valutazione il responsabile esprime un sintetico giudizio sul raggiungimento o meno dell’obbiettivo.

Di seguito le definizioni relative al nuovo sistema di valutazione e premialità:

**CONTRIBUTO ALL'INNOVAZIONE (Dimensione di):** si tratta della dimensione di attività relativa all’introduzione di aspetti innovativi nella struttura cui il dipendente, attraverso il proprio operato, contribuisce;

**COPERTURA DEL RUOLO (Dimensione di):** si tratta della dimensione di attività relativa ad aspetti gestionali in essere al fine di conseguire gli adempimenti (ordinaria amministrazione).

**CONTRIBUTO STRATEGICO (Dimensione di):** si tratta della dimensione di attività con impatto diretto sugli obiettivi individuati per la struttura di appartenenza.

**OBIETTIVO:** è il risultato che ci si prefigge di ottenere a fronte di attività lavorative.

**INDICATORI:** sono le misure che il responsabile di struttura sceglie per rilevare i progressi fatti nel perseguimento degli obiettivi.

**PESO**: misura percentuale che esprime l’importanza dell’obiettivo rispetto agli altri.

**VALUTAZIONE:** è la quantificazione del grado di raggiungimento dei risultati attesi espressi in un obiettivo.