

## ALLEGATO “A

### 2.2.6. SCHEDE VALUTAZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE

#### SCHEDA A-1

Scheda riassuntiva valutazione obiettivi operativi assegnati al Dirigente

IRSAP – ISTITUTO REGIONALE SVILUPPO ATTIVITA' PRODUTTIVE							
AREA: DIREZIONE GENERALE					Anno di riferimento		
DIRETTORE GENERALE: Ing. Gaetano Collura					2024		
PERFORMANCE OPERATIVA							
N.	OBIETTIVI	Indicatore di risultato	Data ultima	Peso attribuito (%)	Peso attribuito (valore)	Graduazione del valore attribuito	Punteggio da attribuire
1	Aggiornamento del “Piano industriale” ai sensi art. 14 della L.R. n.8/2012 e s.m.i.	Redazione e trasmissione per l’approvazione del cda di schema di “Piano Industriale” revisionato	31-12-2024	40%	24	NO	
2	Migliorare la qualità e la trasparenza dei servizi offerti a cittadini ed imprese	Evoluzione dell’attuale sito internet istituzionale in portale per le imprese, al fine di migliorare la comunicazione e l’informazione verso i cittadini, le imprese e gli stakeholders	31-12-2024	40%	24	NO	
3	Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTPCT	31-12-2024	10%	6	NO	
		Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti	31-12-2024	10%	6	NO	
<b>TOTALI</b>				100%	Max 60	Max 60	

## SCHEDA A-2

Scheda riassuntiva valutazione obiettivi operativi assegnati al Dirigente

IRSAP – ISTITUTO REGIONALE SVILUPPO ATTIVITA' PRODUTTIVE	
<b>Coordinatore Staff della Presidenza</b>	Anno di riferimento 2024
<b>DIRIGENTE:</b> Ing. Piero Re (Scadenza contratto 31-12-2025)	

PERFORMANCE OPERATIVA							
N.	OBIETTIVI	Indicatore di risultato	Data ultima	Peso attribuito (%)	Peso attribuito (valore)	Graduazione del valore attribuito	Punteggio da attribuire
1	Coadiuvare il Presidente nella collaborazione con l'Assessore regionale delle attività produttive per l'elaborazione delle linee guida in tema di sviluppo, di cui all'art. 14 della legge regionale 12/01/2012, n. 8.	Redazione e trasmissione al presidente di proposta di linee-guida	31-12-2024	80%	48	NO	
2	Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTPCT	31-12-2024	10%	6	NO	
		Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti	31-12-2024	10%	6	NO	
<b>TOTALI</b>				100%	Max 60		

Massimo punteggio attribuibile: punti 60

## SCHEDA A-4

Scheda riassuntiva valutazione obiettivi operativi assegnati al Dirigente

IRSAP – ISTITUTO REGIONALE SVILUPPO ATTIVITA' PRODUTTIVE	
<b>AREA:</b> Affari Generali, Giuridici e Legali	Anno di riferimento 2024
<b>DIRIGENTE:</b> Avv. Dario Castrovinci (scadenza contratto 31/12/2025)	

PERFORMANCE OPERATIVA							
N.	OBIETTIVI	Indicatore di risultato	Data ultima	Peso attribuito (%)	Peso attribuito (valore)	Graduazione del valore attribuito	Punteggio da attribuire
1	Accelerare il recupero dei crediti dell'Ente, implementando strumenti di monitoraggio e controllo delle posizioni debitorie e attivando procedure sistematiche di sollecito e recupero coattivo	Attivazione delle procedure di recupero crediti a seguito della relativa comunicazione (da far pervenire entro e non oltre il 31.10.2024) da parte dell'area amministrativa e/o dell'UOB Risorse Finanziarie tramite proposta di nomina di legale da incaricare, ove non già nominato	31-12-2024	Max 20%	Min 0 Max 12	(procedure attivate sul totale delle posizioni creditizie comunicate) 91-100% Punti 12 81-90% Punti 8 71-80% Punti 4 < 70% Punti 0	
2	Aggiornamento del regolamento per l'affidamento degli incarichi legali, al fine di adeguarlo alla normativa vigente in materia	Redazione e trasmissione per l'approvazione di bozza di regolamento aggiornato	31-12-2024	20%	12	NO	
3	Predisposizione della bozza di relazione sulla performance dell'anno precedente sulla scorta degli elementi forniti dalle diverse strutture organizzative	Proposta delibera di CdA della relazione sulla performance, per quanto di specifica competenza dell'area e sulla scorta delle relazioni fornite dagli uffici e trasmissione della stessa al direttore generale.	30-05-2024	20%	12	NO	
4	Aggiornamento del fascicolo dei	Numero di fascicoli aggiornati sul	31-12-2024	Max 20%	Min 0 Max 12	(Fascicoli conteziosi aggiornati sul	

	contenziosi, al fine di tenere sotto controllo lo stato delle cause in corso e prevenire eventuali rischi o responsabilità	numero totale dei contenziosi				numero totale di contenziosi) 91-100% Punti 12 81-90% Punti 6 < 80% Punti 0	
5	Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTPCT	31-12-2024	10%	6	NO	
		Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti	31-12-2024	10%	6	NO	
	<b>TOTALI</b>			100%	Max 60		

Massimo punteggio attribuibile: punti 60

## SCHEDA A-5

Scheda riassuntiva valutazione obiettivi operativi assegnati al Dirigente

IRSAP – ISTITUTO REGIONALE SVILUPPO ATTIVITA' PRODUTTIVE	
<b>AREA:</b> vicedirezione generale/Area Tecnica	Anno di riferimento 2024
<b>DIRIGENTE:</b> ing. Salvatore Callari	

PERFORMANCE OPERATIVA							
N.	OBIETTIVI	Indicatore di risultato	Data ultima	Peso attribuito (%)	Peso attribuito (valore)	Graduazione del valore attribuito	Punteggio da attribuire
1	Migliorare la comunicazione e l'informazione verso i cittadini, le imprese e gli altri stakeholder.	Redazione e trasmissione di modulistica unificata e digitalizzata volta al miglioramento della comunicazione e informazione	31-12-2024	20%	12	NO	
1	Coordinamento dell'attività di aggiornamento dei piani regolatori d'area	Trasmissione della proposta di provvedimento per l'affidamento degli studi preliminari alla redazione dei piani regolatori	30-09-2024	20%	12	NO	
2	Avvio delle procedure per affidamento dei servizi informativi integrati	Trasmissione al direttore generale di documento per l'approvazione del bando di gara e del capitolato d'oneri	30-03-2024	20%	12	NO	
3	Implementazione della piattaforma informatica con i dati delle aziende insediate negli agglomerati industriali sulla base dei fascicoli delle aziende	Numero aziende inserite nella piattaforma sul totale delle aziende insediate sulla base dei dati comunicati dagli uffici periferici	31-12-2024	Max 20%	Min 0 Max 12	Numero aziende inserite sul totale 71-100% punti 12 41/70% Punti 10 Da 10 a 40% Punti 8 Meno di 10% punti 0	
4	Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTPCT	31-12-2024	10%	6	NO	
		Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto	31-12-2024	10%	6	NO	

		previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti					
	<b>TOTALI</b>			100%	Max 60		

Massimo punteggio attribuibile: punti 60

**SCHEDA A-6**

Scheda riassuntiva valutazione obiettivi operativi assegnati al Dirigente

IRSAP – ISTITUTO REGIONALE SVILUPPO ATTIVITA' PRODUTTIVE	
<b>AREA:</b> Amministrativa	Anno di riferimento 2024
<b>DIRIGENTE:</b> Avv. Mario Alloro (scadenza contratto 31-12-2025)	

PERFORMANCE OPERATIVA							
N.	OBIETTIVI	Indicatore di risultato	Data ultima	Peso attribuito (%)	Peso attribuito (valore)	Graduazione del valore attribuito	Punteggio da attribuire
1	Accelerare il recupero dei crediti dell'Ente, implementando strumenti di monitoraggio e controllo delle posizioni debitorie e attivando procedure sistematiche di sollecito e recupero coattivo	Trasmissione entro e non oltre il 30/09/2024 al dirigente dell'Area Affari Generali, Giuridici e Legali delle posizioni creditizie per le quali attivare procedure giudiziarie di recupero	30-09-2024	80%	48	NO	
26	Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTPCT	31-12-2024	10%	6	NO	
		Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti	31-12-2024	10%	6	NO	
<b>TOTALI</b>				100%	Max 60		

Massimo punteggio attribuibile: punti 60

**SCHEDA A-7**

Scheda riassuntiva valutazione obiettivi operativi assegnati al Dirigente

IRSAP – ISTITUTO REGIONALE SVILUPPO ATTIVITA' PRODUTTIVE	
<b>AREA:</b> Amministrativa – UOB Risorse Umane	Anno di riferimento 2024
<b>DIRIGENTE:</b> Dr. Salvatore Valenti (scadenza contratto 31-12-2025)	

PERFORMANCE OPERATIVA							
N.	OBIETTIVI	Indicatore di risultato	Data ultima	Peso attribuito (%)	Peso attribuito (valore)	Graduazione del valore attribuito	Punteggio da attribuire
1	Miglioramento dei servizi con attuale dotazione organica mediante esternalizzazione del servizio paghe	Trasmissione proposta di provvedimento e schema di capitolato d'oneri al dirigente d'area	30-06-2024	Max 80%	Min 0 Max 48	Entro il 30/03 punti 48 Entro il 30/04 punti 30 Entro il 30/05 punti 10 Entro il 30/06 punti 5	
2	Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTPCT	31-12-2024	10%	6	NO	
		Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti	31-12-2024	10%	6	NO	
<b>TOTALI</b>				100%	Max 60		

Massimo punteggio attribuibile: punti 60



**SCHEDA A-8**

Scheda riassuntiva valutazione obiettivi operativi assegnati al Dirigente

IRSAP – ISTITUTO REGIONALE SVILUPPO ATTIVITA' PRODUTTIVE	
<b>AREA:</b> Amministrativa – UOB Risorse Finanziarie	Anno di riferimento 2024
<b>DIRIGENTE:</b> Dr. Santi Garozzo (scadenza contratto 31-12-2025)	

PERFORMANCE OPERATIVA							
N.	OBIETTIVI	Indicatore di risultato	Data ultima	Peso attribuito (%)	Peso attribuito (valore)	Graduazione del valore attribuito	Punteggio da attribuire
1	Accelerare le procedure di approvazione del rendiconto generale dell'anno finanziario precedente	Trasmissione ai revisori della proposta di rendiconto generale e relativa proposta di approvazione Con tempistiche anticipate rispetto alle scadenze di legge	30-03-2024	Max 30%	Min 0 Max 18	Entro il 30/03 punti 18 Entro il 30/04 punti 12 Entro il 30/05 punti 6	
2	Accelerare il recupero dei crediti dell'Ente, implementando strumenti di monitoraggio e controllo delle posizioni debitorie e attivando procedure sistematiche di sollecito e recupero coattivo	Predisposizione e trasmissione solleciti/intimazioni di pagamento ai debitori entro 30 giorni dalla scadenza di pagamento delle fatture	31-12-2024	Max 30%	Min 0 Max 18	Numero solleciti/intimazioni sul totale degli insoluti 91-100% Punti 18 81-90% Punti 12 < 80% Punti 6	
3	Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTPCT	31-12-2024	10%	6	NO	
		Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti	31-12-2024	10%	6	NO	
<b>TOTALI</b>				100%	Max 60		

Massimo punteggio attribuibile: punti 60

## SCHEDA A-9

Scheda riassuntiva valutazione obiettivi operativi assegnati al Dirigente

IRSAP – ISTITUTO REGIONALE SVILUPPO ATTIVITA' PRODUTTIVE	
<b>Ufficio Periferico di Palermo</b>	Anno di riferimento 2024
<b>DIRIGENTE:</b> Ing. Piero Re (scadenza contratto 31-12-2025)	

PERFORMANCE OPERATIVA							
N.	OBIETTIVI	Indicatore di risultato	Data ultima	Peso attribuito (%)	Peso attribuito (valore)	Graduazione del valore attribuito	Punteggio da attribuire
1	Collaborazione alla revisione e implementazione dei progetti inseriti nell'elenco annuale delle opere del piano triennale dei lavori pubblici	Trasmissione relazione sul fabbisogno infrastrutturale degli agglomerati industriali di propria competenza contenente gli elementi minimi per consentire all'area tecnica di aggiornare il PTOF	30-06-2024	25%	15	Entro il 30/04, 100% Entro giugno, 70% Entro settembre 20% Dopo il 30/09, 0%	
2	Aggiornamento dei dati e dei fascicoli informatici delle aziende insediate sulla piattaforma informativa in uso	Percentuale dei fascicoli aggiornati sul numero totale delle aziende insediate indicato nel PTOF	30-09-2024	Max 30%	Max 18 Min 0	Percentuale fascicoli aggiornati sul totale delle aziende insediate 71-100% punti 18 41/70% Punti 12 Da 10 a 40% Punti 8 Meno di 10% punti 0	
3	Organizzazione di evento presso ciascun ufficio periferico IRSAP al fine di presentare l'IRSAP, i servizi offerti, le modalità di insediamento delle aziende nelle aree industriali e raccogliere le istanze e i fabbisogni	Organizzazione di un evento	31-12-2024	Max 25%	Max 15	SI/NO	
4	Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTOF	31-12-2024	10%	6	NO	

	corruzione e di trasparenza	Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti	31-12-2024	10%	6	NO	
	<b>TOTALI</b>			100%	Max 60		

Massimo punteggio attribuibile: punti 60

**SCHEDA A-10**

Scheda riassuntiva valutazione obiettivi operativi assegnati al Dirigente

IRSAP – ISTITUTO REGIONALE SVILUPPO ATTIVITA' PRODUTTIVE	
<b>Ufficio Periferico di Trapani</b>	Anno di riferimento 2024
<b>DIRIGENTE:</b> Ing. Piero Reina (scadenza contratto 31-12-2025)	

PERFORMANCE OPERATIVA							
N.	OBIETTIVI	Indicatore di risultato	Data ultima	Peso attribuito (%)	Peso attribuito (valore)	Graduazione del valore attribuito	Punteggio da attribuire
1	Collaborazione alla revisione e implementazione dei progetti inseriti nell'elenco annuale delle opere del piano triennale dei lavori pubblici	Trasmissione relazione sul fabbisogno infrastrutturale degli agglomerati industriali di propria competenza contenente gli elementi minimi per consentire all'area tecnica di aggiornare il PTOp	30-06-2024	25%	15	Entro il 30/04, 100% Entro giugno, 70% Entro settembre 20% Dopo il 30/09, 0%	
2	Aggiornamento dei dati e dei fascicoli informatici delle aziende insediate sulla piattaforma informativa in uso	Percentuale dei fascicoli aggiornati sul numero totale delle aziende insediate indicato nel PTLp	30-09-2024	Max 30%	Max 18 Min 0	Percentuale fascicoli aggiornati sul totale delle aziende insediate 71-100% punti 18 41/70% Punti 12 Da 10 a 40% Punti 8 Meno di 10% punti 0	
3	Organizzazione di evento presso ciascun ufficio periferico IRSAP al fine di presentare l'IRSAP, i servizi offerti, le modalità di insediamento delle aziende nelle aree industriali e raccoglierne le istanze e i fabbisogni	Organizzazione di un evento	31-12-2024	Max 25%	Max 15	SI/NO	
4	Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTPCT	31-12-2024	10%	6	NO	

	corruzione e di trasparenza	Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti	31-12-2024	10%	6	NO	
	<b>TOTALI</b>			100%	Max 60		

Massimo punteggio attribuibile: punti 60

## SCHEDA A-11

Scheda riassuntiva valutazione obiettivi operativi assegnati al Dirigente

IRSAP – ISTITUTO REGIONALE SVILUPPO ATTIVITA' PRODUTTIVE	
<b>Uffici Periferici di Agrigento, Caltagirone e Catania</b>	Anno di riferimento 2024
<b>DIRIGENTE:</b> Ing. Salvatore Callari (Scadenza contratto 31-12-2025)	

PERFORMANCE OPERATIVA							
N.	OBIETTIVI	Indicatore di risultato	Data ultima	Peso attribuito (%)	Peso attribuito (valore)	Graduazione del valore attribuito	Punteggio da attribuire
1	Collaborazione alla revisione e implementazione dei progetti inseriti nell'elenco annuale delle opere del piano triennale dei lavori pubblici	Trasmissione relazione sul fabbisogno infrastrutturale degli agglomerati industriali di propria competenza contenente gli elementi minimi per consentire all'area tecnica di aggiornare il PTOp	30-06-2024	25%	15	Entro il 30/04, 100% Entro giugno, 70% Entro settembre 20% Dopo il 30/09, 0%	
2	Aggiornamento dei dati e dei fascicoli informatici delle aziende insediate sulla piattaforma informativa in uso	Percentuale dei fascicoli aggiornati sul numero totale delle aziende insediate indicato nel PTLp	30-09-2024	Max 30%	Max 18 Min 0	Percentuale fascicoli aggiornati sul totale delle aziende insediate 71-100% punti 18 41/70% Punti 12 Da 10 a 40% Punti 8 Meno di 10% punti 0	
3	Organizzazione di evento presso ciascun ufficio periferico IRSAP al fine di presentare l'IRSAP, i servizi offerti, le modalità di insediamento delle aziende nelle aree industriali e raccoglierne le istanze e i fabbisogni	Organizzazione di un evento	31-12-2024	Max 25%	Max 15	SI/NO	
4	Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTPCT	31-12-2024	10%	6	NO	

	corruzione e di trasparenza	Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti	31-12-2024	10%	6	NO	
	<b>TOTALI</b>			100%	Max 60		

Massimo punteggio attribuibile: punti 60

## SCHEDA A-12

Scheda riassuntiva valutazione obiettivi operativi assegnati al Dirigente

IRSAP – ISTITUTO REGIONALE SVILUPPO ATTIVITA' PRODUTTIVE	
<b>Uffici Periferici di Caltanissetta e Gela</b>	Anno di riferimento 2024
<b>DIRIGENTE:</b> Dr. Carmelo Faraci (Scadenza contratto 31-12-2025)	

PERFORMANCE OPERATIVA							
N.	OBIETTIVI	Indicatore di risultato	Data ultima	Peso attribuito (%)	Peso attribuito (valore)	Graduazione del valore attribuito	Punteggio da attribuire
1	Collaborazione alla revisione e implementazione dei progetti inseriti nell'elenco annuale delle opere del piano triennale dei lavori pubblici	Trasmissione relazione sul fabbisogno infrastrutturale degli agglomerati industriali di propria competenza contenente gli elementi minimi per consentire all'area tecnica di aggiornare il PTOp	30-06-2024	25%	15	Entro il 30/04, 100% Entro giugno, 70% Entro settembre 20% Dopo il 30/09, 0%	
2	Aggiornamento dei dati e dei fascicoli informatici delle aziende insediate sulla piattaforma informativa in uso	Percentuale dei fascicoli aggiornati sul numero totale delle aziende insediate indicato nel PTLp	30-09-2024	Max 30%	Max 18 Min 0	Percentuale fascicoli aggiornati sul totale delle aziende insediate 71-100% punti 18 41/70% Punti 12 Da 10 a 40% Punti 8 Meno di 10% punti 0	
3	Organizzazione di evento presso ciascun ufficio periferico IRSAP al fine di presentare l'IRSAP, i servizi offerti, le modalità di insediamento delle aziende nelle aree industriali e raccoglierne le istanze e i fabbisogni	Organizzazione di un evento	31-12-2024	Max 25%	Max 15	SI/NO	
4	Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTPCT	31-12-2024	10%	6	NO	



	corruzione e di trasparenza	Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti	31-12-2024	10%	6	NO	
	<b>TOTALI</b>			100%	Max 60		

Massimo punteggio attribuibile: punti 60

## SCHEDA A-13

Scheda riassuntiva valutazione obiettivi operativi assegnati al Dirigente

IRSAP – ISTITUTO REGIONALE SVILUPPO ATTIVITA' PRODUTTIVE	
<b>Uffici Periferici di Ragusa e Siracusa</b>	Anno di riferimento 2024
<b>DIRIGENTE:</b> Ing. Daniele Tricomi	

PERFORMANCE OPERATIVA							
N.	OBIETTIVI	Indicatore di risultato	Data ultima	Peso attribuito (%)	Peso attribuito (valore)	Graduazione del valore attribuito	Punteggio da attribuire
1	Collaborazione alla revisione e implementazione dei progetti inseriti nell'elenco annuale delle opere del piano triennale dei lavori pubblici	Trasmissione relazione sul fabbisogno infrastrutturale degli agglomerati industriali di propria competenza contenente gli elementi minimi per consentire all'area tecnica di aggiornare il PTOp	30-06-2024	25%	15	Entro il 30/04, 100% Entro giugno, 70% Entro settembre 20% Dopo il 30/09, 0%	
2	Aggiornamento dei dati e dei fascicoli informatici delle aziende insediate sulla piattaforma informativa in uso	Percentuale dei fascicoli aggiornati sul numero totale delle aziende insediate indicato nel PTLp	30-09-2024	Max 30%	Max 18 Min 0	Percentuale fascicoli aggiornati sul totale delle aziende insediate 71-100% punti 18 41/70% Punti 12 Da 10 a 40% Punti 8 Meno di 10% punti 0	
3	Organizzazione di evento presso ciascun ufficio periferico IRSAP al fine di presentare l'IRSAP, i servizi offerti, le modalità di insediamento delle aziende nelle aree industriali e raccogliarne le istanze e i fabbisogni	Organizzazione di un evento	31-12-2024	Max 25%	Max 15	SI/NO	
4	Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTPCT	31-12-2024	10%	6	NO	

	corruzione e di trasparenza	Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti	31-12-2024	10%	6	NO	
	<b>TOTALI</b>			100%	Max 60		

Massimo punteggio attribuibile: punti 60

## SCHEDA A-14

Scheda riassuntiva valutazione obiettivi operativi assegnati al Dirigente

IRSAP – ISTITUTO REGIONALE SVILUPPO ATTIVITA' PRODUTTIVE	
<b>Uffici Periferici di Enna e Messina</b>	Anno di riferimento 2024
<b>DIRIGENTE:</b> Ing. Carmelo Viavattene (Scadenza contratto 31-12-2025)	

PERFORMANCE OPERATIVA							
N.	OBIETTIVI	Indicatore di risultato	Data ultima	Peso attribuito (%)	Peso attribuito (valore)	Graduazione del valore attribuito	Punteggio da attribuire
1	Collaborazione alla revisione e implementazione dei progetti inseriti nell'elenco annuale delle opere del piano triennale dei lavori pubblici	Trasmissione relazione sul fabbisogno infrastrutturale degli agglomerati industriali di propria competenza contenente gli elementi minimi per consentire all'area tecnica di aggiornare il PTOP	30-06-2024	25%	15	Entro il 30/04, 100% Entro giugno, 70% Entro settembre 20% Dopo il 30/09, 0%	
2	Aggiornamento dei dati e dei fascicoli informatici delle aziende insediate sulla piattaforma informativa in uso	Percentuale dei fascicoli aggiornati sul numero totale delle aziende insediate indicato nel PTLP	30-09-2024	Max 30%	Max 18 Min 0	Percentuale fascicoli aggiornati sul totale delle aziende insediate 71-100% punti 18 41/70% Punti 12 Da 10 a 40% Punti 8 Meno di 10% punti 0	
3	Organizzazione di evento presso ciascun ufficio periferico IRSAP al fine di presentare l'IRSAP, i servizi offerti, le modalità di insediamento delle aziende nelle aree industriali e raccogliere le istanze e i fabbisogni	Organizzazione di un evento	31-12-2024	Max 25%	Max 15	SI/NO	
4	Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel	31-12-2024	10%	6	NO	

	prevenzione della corruzione e di trasparenza	PTPCT					
		Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti	31-12-2024	10%	6	NO	
	<b>TOTALI</b>			100%	Max 60		

Massimo punteggio attribuibile: punti 60

<b>SCHEMA C – Valutazione comportamenti organizzativi, attitudinali e decisionali</b>							
<b>IRSAP – ISTITUTO REGIONALE SVILUPPO ATTIVITA' PRODUTTIVE</b>							
<b>AREA/UFFICIO: DIREZIONE GENERALE</b>						<b>Anno di riferimento</b>	
<b>DIRETTORE GENERALE:</b>						<b>2024</b>	
	<b>Peso attribuito</b>	<b>Coefficiente di Valutazione</b>					<b>Punteggio totale (PxV)</b>
<b>1) COMPETENZE ED ATTITUDINI PROFESSIONALI</b>	<b>0,15</b>						<b>Max attribuibile:6</b>
1.a) Comprensione degli obiettivi generali dell'Ente	0,03	40	30	20	10	5	
1.b) Grado di conoscenza ed esperienza nell'espletamento dei compiti assegnati	0,04	40	30	20	10	5	
1.c) Attitudine all'aggiornamento professionale	0,02	40	30	20	10	5	
1.d) Capacità di utilizzare le conoscenze acquisite a seguito dell'aggiornamento professionale	0,02	40	30	20	10	5	
1.e) Attitudine ad individuare ed applicare soluzioni tecniche professionali innovative	0,04	40	30	20	10	5	
<b>2) COMPORTAMENTO ED IMPEGNO NEL LAVORO</b>	<b>0,15</b>						<b>Max attribuibile:6</b>
2.a) Rispetto delle linee guida dell'Amministrazione	0,03	40	30	20	10	5	
2.b) Disponibilità alla collaborazione all'interno della struttura	0,02	40	30	20	10	5	
2.c) Disponibilità a verificare errori, capacità di autocritica	0,04	40	30	20	10	5	
2.d) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e procedurali	0,02	40	30	20	10	5	
2.e) Capacità di rispettare i vincoli (normativi, regolamentari, economici) senza indurre in formalismi e burocraticismi	0,04	40	30	20	10	5	
<b>3) STILE RELAZIONALE</b>	<b>0,10</b>						<b>Max attribuibile:4</b>
3.a) Capacità di relazione con i soggetti esterni	0,03	40	30	20	10	5	
3.b) Propensione a promuovere l'immagine dell'Ente	0,01	40	30	20	10	5	
3.c) Capacità e disponibilità a far circolare le informazioni riguardanti le linee d'azione, i programmi e gli obiettivi	0,01	40	30	20	10	5	
3.d) Disponibilità al confronto con i Dirigenti e con il personale	0,03	40	30	20	10	5	
3.e) Capacità di operare in situazioni critiche, utilizzando al meglio i propri spazi discrezionali	0,02	40	30	20	10	5	
<b>4) LIVELLO QUALI - QUANTITATIVO DELLE PRESTAZIONI</b>	<b>0,20</b>						<b>Max attribuibile:8</b>
4.a) Capacità di stabilire le priorità operative	0,05	40	30	20	10	5	
4.b) Propensione a delegare e controllare efficacemente	0,05	40	30	20	10	5	
4.c) Capacità di intervenire con azioni correttive in clima collaborativo	0,03	40	30	20	10	5	
4.d) Capacità di influire attivamente sul cambiamento delle cose o dei processi, se quelli in atto non	0,03	40	30	20	10	5	

consentono il raggiungimento degli obiettivi aziendali							
4.e) Capacità di adeguarsi a situazioni di insufficienza di risorse e/o contenimento dei costi a parità di risultati.	0,04	40	30	20	10	5	
<b>5) ATTITUDINE ALLA LEADERSHIP E CAPACITA' ORGANIZZATIVE</b>	<b>0,15</b>						<b>Max attribuibile:6</b>
5 a) Capacità di prendere le decisioni mirate ed efficaci per risolvere problemi specifici.	0,04	40	30	20	10	5	
5 b) Capacità di ottenere le informazioni necessarie per prendere tali decisioni	0,02	40	30	20	10	5	
5 c) Grado di autonomia e	0,03	40	30	20	10	5	
5 d) Capacità di motivare e valorizzare i collaboratori. Attenzione e cura allo sviluppo professionale del personale	0,03	40	30	20	10	5	
5.e) Disponibilità ad attribuire compiti e responsabilità, utilizzando le capacità e potenzialità dei collaboratori	0,03	40	30	20	10	5	
<b>6) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISOLUZIONI DEI PROBLEMI</b>	<b>0,25</b>						<b>Max attribuibile:10</b>
6. a) Grado di rispetto dei vincoli fissati nel bilancio previsionale e/o nella relazione programmatica	0,03	40	30	20	10	5	
6. b) Grado di miglioramento dei servizi e/o dei prodotti offerti dall'Ente (efficienza gestionale)	0,03	40	30	20	10	5	
6. c) Capacità di rispondere alla domanda espressa e/o potenziale degli utenti dei servizi e/o dei prodotti offerti dall'Ente	0,02	40	30	20	10	5	
6. d) Grado di miglioramento dei processi organizzativi interni dell'Ente (anche tramite rapporti con altri enti)	0,02	40	30	20	10	5	
6. e) Grado di risoluzione dei problemi (riduzione del contenzioso, avvio di transazioni, etc.)	0,04	40	30	20	10	5	
6. f) Grado di rispondenza agli adempimenti normativi in materia di trasparenza	0,03	40	30	20	10	5	
6. g) Grado di rispondenza agli adempimenti normativi in materia di anticorruzione	0,03	40	30	20	10	5	
6. h) Graduazione di risultati raggiunti in relazione ai compiti contrattuali assegnati	0,05	40	30	20	10	5	
<b>TOTALI</b>	<b>1</b>						
<b>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE : 40</b>							
<b>Legenda coefficienti di valutazione:</b> 40: ottimo 30: buono 20: sufficiente 10:insufficiente 5 :scarso							
<b>NOTE E OSSERVAZIONI</b>							

<b>SCHEMA C – Valutazione comportamenti organizzativi, attitudinali e decisionali</b>							
<b>IRSAP – ISTITUTO REGIONALE SVILUPPO ATTIVITA' PRODUTTIVE</b>							
<b>AREA/UFFICIO:</b>						<b>Anno di riferimento</b>	
<b>DIRIGENTE:</b>						<b>2024</b>	
	<b>Peso attribuito</b>	<b>Coefficiente di Valutazione</b>					<b>Punteggio totale (PxV)</b>
<b>1) COMPETENZE ED ATTITUDINI PROFESSIONALI</b>	<b>0,15</b>						<b>Max attribuibile:6</b>
1.a) Comprensione degli obiettivi generali dell'Ente	0,03	40	30	20	10	5	
1.b) Grado di conoscenza ed esperienza nell'espletamento dei compiti assegnati	0,04	40	30	20	10	5	
1.c) Attitudine all'aggiornamento professionale	0,02	40	30	20	10	5	
1.d) Capacità di utilizzare le conoscenze acquisite a seguito dell'aggiornamento professionale	0,02	40	30	20	10	5	
1.e) Attitudine ad individuare ed applicare soluzioni tecniche professionali innovative	0,04	40	30	20	10	5	
<b>2) COMPORTAMENTO ED IMPEGNO NEL LAVORO</b>	<b>0,15</b>						<b>Max attribuibile:6</b>
2.a) Rispetto delle disposizioni di servizio	0,03	40	30	20	10	5	
2.b) Disponibilità alla collaborazione all'interno della struttura	0,02	40	30	20	10	5	
2.c) Disponibilità a verificare errori, capacità di autocritica	0,04	40	30	20	10	5	
2.d) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e procedurali	0,02	40	30	20	10	5	
2.e) Capacità di rispettare i vincoli (normativi, regolamentari, economici) senza indurre in formalismi e burocraticismi	0,04	40	30	20	10	5	
<b>3) STILE RELAZIONALE</b>	<b>0,10</b>						<b>Max attribuibile:4</b>
3.a) Capacità di relazione con i soggetti esterni	0,03	40	30	20	10	5	
3.b) Propensione a promuovere l'immagine dell'Ente	0,01	40	30	20	10	5	
3.c) Capacità e disponibilità a far circolare le informazioni riguardanti le linee d'azione, i programmi e gli obiettivi	0,01	40	30	20	10	5	
3.d) Disponibilità al confronto con il Direttore Generale e con il personale	0,03	40	30	20	10	5	
3.e) Capacità di operare in situazioni critiche, utilizzando al meglio i propri spazi discrezionali	0,02	40	30	20	10	5	
<b>4) LIVELLO QUALI - QUANTITATIVO DELLE PRESTAZIONI</b>	<b>0,20</b>						<b>Max attribuibile:8</b>
4.a) Capacità di stabilire le priorità operative	0,05	40	30	20	10	5	
4.b) Propensione a delegare e controllare efficacemente	0,05	40	30	20	10	5	
4.c) Capacità di intervenire con azioni correttive in clima collaborativo	0,03	40	30	20	10	5	
4.d) Capacità di influire attivamente sul cambiamento delle cose o dei processi, se quelli in atto non	0,03	40	30	20	10	5	



consentono il raggiungimento degli obiettivi aziendali							
4.e) Capacità di adeguarsi a situazioni di insufficienza di risorse e/o contenimento dei costi a parità di risultati.	0,04	40	30	20	10	5	
<b>5) ATTITUDINE ALLA LEADERSHIP E CAPACITA' ORGANIZZATIVE</b>	<b>0,15</b>						<b>Max attribuibile:6</b>
5 a) Capacità di prendere le decisioni mirate ed efficaci per risolvere problemi specifici.	0,04	40	30	20	10	5	
5 b) Capacità di ottenere le informazioni necessarie per prendere tali decisioni	0,02	40	30	20	10	5	
5 c) Grado di autonomia in assenza del Direttore Generale	0,03	40	30	20	10	5	
5 d) Capacità di motivare e valorizzare i collaboratori. Attenzione e cura allo sviluppo professionale del personale	0,03	40	30	20	10	5	
5.e) Disponibilità ad attribuire compiti e responsabilità, utilizzando le capacità e potenzialità dei collaboratori	0,03	40	30	20	10	5	
<b>6) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISOLUZIONI DEI PROBLEMI</b>	<b>0,25</b>						<b>Max attribuibile:10</b>
6. a) Grado di rispetto dei vincoli fissati nel bilancio previsionale e/o nella relazione programmatica	0,03	40	30	20	10	5	
6. b) Grado di miglioramento dei servizi e/o dei prodotti offerti dall'Ente (efficienza gestionale)	0,03	40	30	20	10	5	
6. c) Capacità di rispondere alla domanda espressa e/o potenziale degli utenti dei servizi e/o dei prodotti offerti dall'Ente	0,02	40	30	20	10	5	
6. d) Grado di miglioramento dei processi organizzativi interni dell'Ente (anche tramite rapporti con altri enti)	0,02	40	30	20	10	5	
6. e) Grado di risoluzione dei problemi (riduzione del contenzioso, avvio di transazioni, etc.)	0,04	40	30	20	10	5	
6. f) Grado di rispondenza agli adempimenti normativi in materia di trasparenza	0,03	40	30	20	10	5	
6. g) Grado di rispondenza agli adempimenti normativi in materia di anticorruzione	0,03	40	30	20	10	5	
6. h) Graduazione di risultati raggiunti in relazione ai compiti contrattuali assegnati	0,05	40	30	20	10	5	
<b>TOTALI</b>	<b>1</b>						
<b>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE : 40</b>							
<b>Legenda coefficienti di valutazione:</b> 40: ottimo 30: buono 20: sufficiente 10:insufficiente 5 :scarso							
<b>NOTE E OSSERVAZIONI</b>							

COGNOME E NOME: \_\_\_\_\_

FATTORI DI VALUTAZIONE, art. 90CCRL

Sottofattori

		Valutazione		
(A)	(B)	(A x B)	Peso Valutato	
Peso	Coefficiente di valutazione			
a) Complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare	e) Le prestazioni sono insufficienti	30	0	
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti		0,6	
	c) Le prestazioni sono migliorabili		0,7	
	d) Opera in maniera positiva adattando i propri tempi di lavoro al contesto operativo		0,85	
	e) Dimostra di affrontare autonomamente anche le situazioni più difficili		1	
b) Competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo	a) Le prestazioni sono insufficienti	35	0	
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti		0,6	
	c) Le prestazioni sono migliorabili		0,7	
	d) Dimostra di possedere discrete capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia		0,85	
	e) Opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo		1	
c) Ampia autonomia e deleghe specifiche	a) Le prestazioni sono insufficienti			
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti			
	c) Le prestazioni sono migliorabili			
	d) Dimostra di possedere discrete capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia			
	e) Opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo			
d) Grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionale	a) Le prestazioni sono insufficienti			
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti			
	c) Le prestazioni sono migliorabili			
	d) Rivela di possedere discrete capacità di influenzare i risultati promuovendo iniziative e nuove modalità di lavoro			
	e) Dimostra ottime capacità volte al perseguimento dei risultati			
e) Competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto	a) Le prestazioni sono insufficienti			
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti			
	c) Le prestazioni sono migliorabili			
	d) Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze			
	e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo			
f) Capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo	a) Le prestazioni sono insufficienti			
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti			
	c) Le prestazioni sono migliorabili			
	d) Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare la propria competenza			
	e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo			
g) Capacità di promuovere e gestire l'innovazione	a) Le prestazioni sono insufficienti			
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti			
	c) Le prestazioni sono migliorabili			
	d) Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze			
	e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo			
h) Rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti	a) Le prestazioni sono insufficienti	35	0	
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti		0,6	
	c) Le prestazioni sono migliorabili		0,7	
	d) Il rapporto attesta il conseguimento di un livello soddisfacente		0,85	
	e) Il rapporto attesta il conseguimento di un livello elevato		1	
		100		0

PROCEDURE OPERATIVE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI - CATEGORIA "B"

COGNOME E NOME: \_\_\_\_\_

FATTORI DI VALUTAZIONE, art. 90 CORR.

Sottofattori

	Valutazione		
	(A) Peso	(B) Coefficiente di valutazione	(A x B) Peso Valutato
a) Complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare	a) Le prestazioni sono insufficienti	0	
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6	
	c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7	
	d) Opera in maniera positiva adattando i propri tempi di lavoro al contesto operativo	0,85	
	e) Dimostra di affrontare autonomamente anche le situazioni più difficili	1	
b) Competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo	a) Le prestazioni sono insufficienti	0	
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6	
	c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7	
	d) Dimostra di possedere discrete capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia	0,85	
	e) Opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo	1	
c) Ampia autonomia e deleghe specifiche	a) Le prestazioni sono insufficienti		
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti		
	c) Le prestazioni sono migliorabili		
	d) Dimostra di possedere discreta capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia		
	e) Opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo		
d) Grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionale	a) Le prestazioni sono insufficienti		
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti		
	c) Le prestazioni sono migliorabili		
	d) Rivela di possedere discreta capacità di influenzare i risultati promuovendo iniziative e nuove modalità di lavoro		
	e) Dimostra ottima capacità volte al perseguimento dei risultati		
e) Competenze tecnico-professionali ed eventuale attenzione all'aggiornamento manifestato dal soggetto	a) Le prestazioni sono insufficienti	20	
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti	9,6	
	c) Le prestazioni sono migliorabili	17	
	d) Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	18,5	
	e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	1	
f) Capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo	a) Le prestazioni sono insufficienti		
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti		
	c) Le prestazioni sono migliorabili		
	d) Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze		
	e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo		
g) Capacità di promuovere e gestire l'innovazione	a) Le prestazioni sono insufficienti		
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti		
	c) Le prestazioni sono migliorabili		
	d) Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze		
	e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo		
h) Rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti	a) Le prestazioni sono insufficienti	30	
	b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0	
	c) Le prestazioni sono migliorabili	0,6	
	d) Il rapporto attesta il conseguimento di un livello soddisfacente	0,7	
	e) Il rapporto attesta il conseguimento di un livello elevato	0,85	
		1	0
	100		



COGNOME E NOME: \_\_\_\_\_

FATTORI DI VALUTAZIONE, art. 90CCRL

Sottofattori

	(A) Fasc	(B) Coefficiente di valutazione	(A x B) Peso Votato	Valutazione	
				C	
a) Complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare	10	Le prestazioni sono insufficienti			
		Le prestazioni sono appena sufficienti	0,3		
		Le prestazioni sono migliorabili	0,7		
		Opera in maniera positiva indagando i propri tempi di lavoro al contesto operativo	0,85		
		Dimostra di affrontare autonomamente anche le situazioni più difficili	1		
		Le prestazioni sono insufficienti	0		
b) Competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo	15	Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6		
		Le prestazioni sono migliorabili	0,7		
		Dimostra di possedere discrete capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia	0,85		
		Opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo	1		
		Le prestazioni sono insufficienti	0		
		Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6		
c) Ampia autonomia e deleghe specifiche	15	Le prestazioni sono migliorabili	0,7		
		Dimostra di possedere discrete capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia	0,85		
		Opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo	1		
		Le prestazioni sono insufficienti	0		
		Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6		
		Le prestazioni sono migliorabili	0,7		
d) Grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionale	15	Le prestazioni sono insufficienti			
		Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6		
		Le prestazioni sono migliorabili	0,7		
		Riveste di possedere discreta capacità di influenzare i risultati promuovendo iniziative e nuove modalità di lavoro	0,85		
		Dimostra ottima capacità volte al perseguimento dei risultati	1		
		Le prestazioni sono insufficienti	0		
e) Competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto	15	Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6		
		Le prestazioni sono migliorabili	0,7		
		Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	0,85		
		Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	1		
		Le prestazioni sono insufficienti	0		
		Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6		
f) Capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo	15	Le prestazioni sono migliorabili	0,7		
		Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	0,85		
		Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	1		
		Le prestazioni sono insufficienti	0		
		Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6		
		Le prestazioni sono migliorabili	0,7		
g) Capacità di promuovere e gestire l'innovazione	15	Le prestazioni sono insufficienti			
		Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6		
		Le prestazioni sono migliorabili	0,7		
		Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	0,85		
		Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	1		
		Le prestazioni sono insufficienti	0		
h) Rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti	100	Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6		
		Le prestazioni sono migliorabili	0,7		
		Il rapporto attesta il conseguimento di un livello soddisfacente	0,85		
		Il rapporto attesta il conseguimento di un livello elevato	1		
		Le prestazioni sono insufficienti	0		
		Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6		

PROCEDURE OPERATIVE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI - CATEGORIA "D"

COGNOME E NOME: \_\_\_\_\_

FATTORI DI VALUTAZIONE, art. 90 CCRL

		Valutazione		
		(A) Peso	(B) Coefficienti di valutazione	(A x B) Peso Valutario
a) Complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare		Sottofattori		
		a) Le prestazioni sono insufficienti	0	
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6	
		c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7	
		d) Opera in maniera positiva facilitando i propri tempi di lavoro al contesto operativo	0,85	
		e) Dimostra di affrontare autonomamente anche le situazioni più difficili	1	
		a) Le prestazioni sono insufficienti	0	
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6	
		c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7	
		d) Dimostra di possedere discreta capacità di scegliere le mansioni di competenza con la necessaria perizia	0,85	
b) Competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo		Sottofattori		
		e) Opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo	1	
		a) Le prestazioni sono insufficienti	0	
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6	
		c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7	
		d) Dimostra di possedere discreta capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia	0,85	
		e) Opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo	1	
		a) Le prestazioni sono insufficienti	0	
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6	
		c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7	
c) Ampia autonomia e deleghe specifiche		Sottofattori		
		d) Dimostra di possedere discreta capacità di influenzare i risultati promuovendo iniziative e nuove modalità di lavoro	0,85	
		e) Dimostra ottima capacità volte al perseguimento dei risultati	1	
		a) Le prestazioni sono insufficienti	0	
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6	
		c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7	
		d) Rileva di possedere discreta capacità di influenzare i risultati promuovendo iniziative e nuove modalità di lavoro	0,85	
		e) Dimostra ottima capacità volte al perseguimento dei risultati	1	
		a) Le prestazioni sono insufficienti	0	
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6	
d) Grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionale		Sottofattori		
		c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7	
		d) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonchè particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	0,85	
		e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonchè particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	1	
		a) Le prestazioni sono insufficienti	0	
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6	
		c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7	
		d) Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	0,85	
		e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonchè particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	1	
		e) Competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto		Sottofattori
a) Le prestazioni sono insufficienti	0			
b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6			
c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7			
d) Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	0,85			
e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonchè particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	1			
a) Le prestazioni sono insufficienti	0			
b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6			
c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7			
d) Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	0,85			
f) Capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo		Sottofattori		
		e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonchè particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	1	
		a) Le prestazioni sono insufficienti	0	
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6	
		c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7	
		d) Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	0,85	
		e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonchè particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	1	
		a) Le prestazioni sono insufficienti	0	
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6	
		c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7	
g) Capacità di promuovere e gestire l'innovazione		Sottofattori		
		d) Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	0,85	
		e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonchè particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	1	
		a) Le prestazioni sono insufficienti	0	
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6	
		c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7	
		d) Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	0,85	
		e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonchè particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	1	
		a) Le prestazioni sono insufficienti	0	
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6	
h) Rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti		Sottofattori		
		c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7	
		d) Il rapporto attesta il conseguimento di un livello soddisfacente	0,85	
		e) Il rapporto attesta il conseguimento di un livello elevato	1	
		a) Le prestazioni sono insufficienti	0	
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti	0,6	
		c) Le prestazioni sono migliorabili	0,7	
		d) Il rapporto attesta il conseguimento di un livello soddisfacente	0,85	
		e) Il rapporto attesta il conseguimento di un livello elevato	1	
		Totale		100



IRSAF - PROCEDURE OPERATIVE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

CATEGORIE

AMBITO DI APPLICAZIONE

SOTTOFATTORI DI VALUTAZIONE

FATTORI DI VALUTAZIONE, Art. 9 CCRL

		A	B	C	D	
a) Complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare	Valuta le capacità di adattamento operativo del dipendente in ordine alle difficoltà o alla complessità del contesto ove agisce quotidianamente	a) Le prestazioni sono insufficienti	X	X	X	X
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti	X	X	X	X
		c) Le prestazioni sono migliorabili	X	X	X	X
		d) Opera in maniera positiva ricorrendo i propri tempi di lavoro al contesto operativo	X	X	X	X
		e) Dimostra di affrontare autonomamente anche le situazioni più difficili	X	X	X	X
b) Competenze specifiche e gestionali richieste dal ruolo	Valuta la capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria avendo altresì cura di conseguire i risultati attesi	a) Le prestazioni sono insufficienti	X	X	X	X
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti	X	X	X	X
		c) Le prestazioni sono migliorabili	X	X	X	X
		d) Dimostra di possedere discreta capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia	X	X	X	X
		e) Opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo	X	X	X	X
c) Ampia autonomia e deleghe specifiche	Valuta le capacità del lavoratore di agire autonomamente nonché di realizzare compiti specifici	a) Le prestazioni sono insufficienti				
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti				
		c) Le prestazioni sono migliorabili				
		d) Dimostra di possedere discreta capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia				
		e) Opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo				
d) Grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionale	Rileva la capacità del lavoratore di influenzare i risultati conseguiti dall'Amministrazione	a) Le prestazioni sono insufficienti				
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti				
		c) Le prestazioni sono migliorabili				
		d) Rileva di possedere discreta capacità di influenzare i risultati promuovendo iniziative e nuove modalità di lavoro				
		e) Dimostra ottime capacità volte al perseguimento dei risultati				
e) Competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto	Valuta le capacità di sviluppare e diversificare le competenze che comportino anche l'allargamento e l'arricchimento dei compiti assegnati	a) Le prestazioni sono insufficienti				
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti				
		c) Le prestazioni sono migliorabili				
		d) Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di allargare le proprie competenze				
		e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare la propria competenza nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo				
f) Capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo	Rileva le capacità del lavoratore di gestire le attività assegnate anche attraverso la proposizione di soluzioni che comportano risvolti concernenti il controllo e la	a) Le prestazioni sono insufficienti				
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti				
		c) Le prestazioni sono migliorabili				
		d) Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze				
		e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare la propria competenza nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo				
g) Capacità di promuovere e gestire l'innovazione	Valuta le capacità del soggetto circa la promozione e la gestione dell'innovazione grazie anche all'utilizzo dei supporti informatici e delle banche dati esistenti	a) Le prestazioni sono insufficienti				
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti				
		c) Le prestazioni sono migliorabili				
		d) Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze				
		e) Dimostra di aver acquisito ottimamente le capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo				
h) Rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti	Rileva il rapporto complessivo, anche di tipo quantitativo, tra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti	a) Le prestazioni sono insufficienti				
		b) Le prestazioni sono appena sufficienti	X	X	X	X
		c) Le prestazioni sono migliorabili	X	X	X	X
		d) Il rapporto riveste il conseguimento di un livello soddisfacente	X	X	X	X
		e) Il rapporto riveste il conseguimento di un livello elevato	X	X	X	X