



Regione Calabria
ARPACAL
Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Calabria

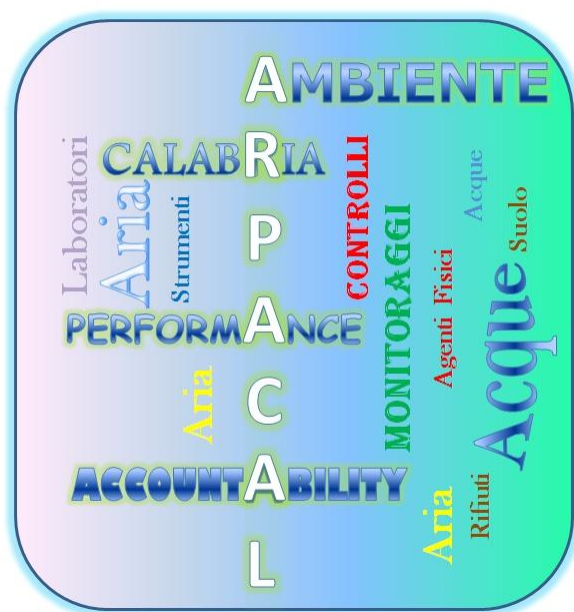


ALLEGATO "A"

Schede, Tabelle ed
Elementi di Dettaglio
del SMVP

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009



Allegato n.1-Scheda Ass.ne-Mis.ne
Allegato n.2-Schede Com.ze. – Com.ti
Allegato n.3 Tabella Fattori Valut.ne
Allegato n.4 Tabelle Com.ze-Com.ti
Allegato n.5 Scheda Valut.ne 1^a ist.za
Allegato n.6 Scheda Valut.ne 2^a ist.za



ALLEGATO n.1 - SCHEDA N.1 - ASSEGNAZIONE E MISURAZIONE relativa ai fattori prestazionali di risultato e di comportamenti e capacità. (Scheda utilizzabile, con specifica annotazione, anche nelle fasi di Monitoraggio e Rimodulazione)

Direttori/Dirigenti/Resp.Org.(PO)/DS/D/C/BS-B-A

Scheda n.1 - prima parte - assegnazione obiettivi-comportamenti-capacità per la misurazione prestazionale individuale							Ruolo/Profilo	
Cognome:			Nome:					
Anno 201__	Struttura di (Direzione/Dipartimento/ Centro/Area/Servizio/Ufficio/staff) :					Valutatore prima istanza:		
	Denominazione Struttura:					Struttura:		
	Incarico:					Ruolo:		
Prestazione da risultati- Fattore valutativo: A1 – Performance generale dell'Agenzia Peso 1(*) % Nota: solo per i Ruoli Dirigenziali e per i Responsabili di Unità Organizzativa (PO)								
Area Funzionale Strategica	Obiettivi dal Piano della Performance	Indicatore	Peso %	Minimo risultato atteso > 2(**)	Target	FASE MISURAZIONE (effettuata dalla struttura Controlli)		
						Risultato in % raggiunto 3(***)	Grado di Misurazione %	
Tutte le aree	Tutti gli Ob.Annuali Scheda Piano Perfor.	Scheda relativa alla Performance Generale Agenzia	Tutti Ob.An.		Degli obiettivi delle strutture			
Prestazione da risultati- Fattore valutativo: A2 – Performance organizzativa struttura di appartenenza Peso 1(*) %								
Area Funzionale Strategica	Obiettivi dal Piano della Performance	Indicatore	Peso %	Minimo risultato atteso > 2(**)	Target	FASE MISURAZIONE (effettuata dalla struttura Controlli)		
						Risultato in % raggiunto 3(***)	Grado di Misurazione %	
totale			100			totale		
Prestazione da risultati - Fattore valutativo: B1 – Obiettivi individuali/gruppo 4(****) Peso 1(*) %								
Area Funzionale Strategica	Obiettivi dal Piano della Performance o dalle indicazioni per la declinazione	Indicatore	Peso	Minimo risultato atteso > 2(**)	Target	FASE MISURAZIONE (effettuata dalla struttura Controlli)		
						Risultato in % raggiunto 3(***)	Grado di Misurazione %	
totale			100			totale		

1.(*) L'individuazione del peso dei fattori è in funzione del ruolo e del profilo di cui all'ALLEGATO 3 – Tabella n.1 ponderazione dei fattori di valutazione.

2.(**) Minimo risultato atteso, definito dal Piano della Performance o in sede di declinazione degli obiettivi, contributo minimo, rispetto al target, apportato dal valutato al raggiungimento dell'obiettivo per ottenere un valore del grado di misurazione (determinato dal prodotto del peso obiettivo per il risultato raggiunto)

3.(***) % risultato raggiunto: - se il risultato raggiunto è maggiore o uguale al valore obiettivo (target), assume valore 100%; - se il risultato è compreso tra il valore obiettivo (target) e > del risultato minimo atteso, viene calcolato come rapporto tra: (risultato raggiunto – valore minimo atteso)/(valore obiettivo – valore minimo atteso) in %.

4.(****) L'individuazione e l'assegnazione di obiettivi individuali/gruppo, massimo tre, permettono di misurare il contributo apportato con il fattore B1, altrimenti il peso del fattore B1 verrà computato al peso del fattore A2, performance organizzativa il cui peso sarà pari alla somma dei pesi di A2 e B1.

All. n. 1 – pag. 1/3

1^a data (assegn.) Firma/..... == 2^a data (misuraz.) Firma/.....

ALLEGATO n.1 - SCHEDA N.1 - ASSEGNAZIONE E MISURAZIONE relativa ai fattori prestazionali di risultato e di comportamenti e capacità. (Scheda utilizzabile, con specifica annotazione, anche nelle fasi di Monitoraggio e Rimodulazione)

Scheda n. 1-seconda parte- assegnazione obiettivi-comportamenti-capacità per la misurazione prestazionale individuale					Ruolo/Profilo				
Cognome:		Nome:							
Anno	Struttura di (Direzione/Dipartimento/ Centro/Area/Servizio/Ufficio/staff) :				Valutatore prima istanza:				
201__	Denominazione Struttura:				Struttura:				
	Incarico:				Ruolo:				
Prestazione da comportamenti e capacità Fattore valutativo: C1 – Contributo assicurato dalle competenze professionali e manageriali/Competenze e comportamenti professionali e organizzativi - Peso 1(*) %									
Elementi di dettaglio Competenze/Comportamenti ALLEGATI "A" Allegato 2 SCHEDA 5(****) n.				Peso Specif. Area 5(****)	Somma Pesi specifici Aree	FASE MISURAZIONE (effettuata dalla struttura Controlli) <table border="1"> <tr> <td>Livello dimostrato per area %</td> <td>Somma Livello Aree Pesate</td> <td>Valore globale di sintesi % 6(*** ***)</td> </tr> </table>	Livello dimostrato per area %	Somma Livello Aree Pesate	Valore globale di sintesi % 6(*** ***)
Livello dimostrato per area %	Somma Livello Aree Pesate	Valore globale di sintesi % 6(*** ***)							
Area organizzativa									
Area gestionale									
Area relazionale									
Prestazione da comportamenti e capacità Fattore valutativo:D1–Capacità di differenziazione delle valutazioni 7(*****) – Peso 1(*) % Nota: solo per i Ruoli Dirigenziali									
Elementi di dettaglio Collaboratori 8(*****)	Scala dei valori della Capacità Indicatore			FASE MISURAZIONE (effettuata dalla struttura controlli) <table border="1"> <tr> <td>Riferimento val. collaboratori</td> <td>Valore indicatore- Coeff. di variazione</td> <td>Risult. Misurato della capacità %</td> </tr> </table>			Riferimento val. collaboratori	Valore indicatore- Coeff. di variazione	Risult. Misurato della capacità %
Riferimento val. collaboratori	Valore indicatore- Coeff. di variazione	Risult. Misurato della capacità %							
Rapporto tra lo scarto quadratico medio delle valutazioni effettuate e la loro media aritmetica (coeff. di variazione). Ai risultati si applica la scala dei valori in funzione dell'indicatore calcolato: • 30% per valori compresi tra 0 e 0.03 • 50% per valori compresi tra > 0.03 e 0.09 • 80% per valori compresi tra > 0.09 e 0.15 • 100% per valori compresi tra > 0.15 e 1									

- 1.(*) L'individuazione del peso dei fattori è in funzione del ruolo e del profilo di cui all'ALLEGATO 3 – Tabella n.1 ponderazione dei fattori di valutazione
- 5.(****) Si individua la SCHEDA ASSEGNAZIONE-MISURAZIONE - Fattore "Competenze e comportamenti" di cui all'ALLEGATO n. 2, in funzione del ruolo e del profilo professionale, si compila la stessa con l'utilizzo della TABELLA di riferimento di cui all'ALLEGATO 3, in tal modo si possono riportare i pesi specifici delle aree.
- 6.(****) Il totale della misurazione individuale del fattore comportamenti (valore globale di sintesi) si ottiene dal rapporto della somma dei livelli i raggiunti nelle singole aree pesate con la somma dei pesi specifici delle aree.
- 7.(*****) Per ruolo dirigenziale, nel caso di un solo collaboratore il peso di tale fattore viene sommato al fattore valutativo C1,
- 8.(*****) Indicare il numero per ruolo/profilo del personale che dovrà essere oggetto di valutazione, "asteriscando" il personale per il quale all'atto della valutazione si dovranno, preventivamente, acquisire notizie e dati da altri valutatori.



ALLEGATO 1 - SCHEDA N. 1 - ASSEGNAZIONE E MISURAZIONE relativa ai fattori prestazionali di risultato e di comportamenti e capacità. (Scheda utilizzabile, con specifica annotazione, anche nelle fasi di Monitoraggio e Rimodulazione)

Direttori/Dirigenti/Resp.Org.(PO)/DS/D/C/BS-B-A

Scheda n.1-terza parte- assegnazione obiettivi-comp.-capacità per la misurazione prestazionale individuale		Ruolo/Profilo
Cognome: _____ Nome: _____		
Anno	Struttura di (Direzione/Dipartimento/ Centro/Area/Servizio/Ufficio/staff) :	Valutatore prima istanza:
201_____	Denominazione Struttura:	Struttura:
	Incarico:	Ruolo:

NOTE OBIETTIVI	NOTE INDICATORI

Fase dell'assegnazione

Eventuali OSSERVAZIONI

.....
.....
.....

Data:

Il Dirigente/Funzionario assegnatario per accettazione

Eventuali OSSERVAZIONI

.....
.....
.....

Il Dirigente valutatore-sovrordinato

Fase della misurazione

Eventuali OSSERVAZIONI

.....
.....
.....

Data:

Il Dirigente/Funzionario assegnatario per accettazione

Eventuali OSSERVAZIONI

.....
.....
.....

Il Dirigente valutatore-sovrordinato

All. n. 1- pag. 3/3

ALLEGATO n. 2 - Schede n. 2a e n. 2b - assegnazione e valutazione, relative alle competenze e comportamenti professionali e manageriali/ professionali e organizzativi

SCHEDA 2a – ASSEGN.-MISUR. - Fattore “Competenze e comportamenti professionali e manageriali” – dirigenti – resp. org. –

SCHEDA n. 2a ¹	Fattore “Competenze e comportamenti professionali e manageriali” – dirigenti – resp. org. –	PESO 1(*)/100		Fase della Misurazione (vedere specifiche di cui alla nota ¹)		
		Descrizione Indicatore di riferimento	Peso 2(**)	Espressione di Giudizio	Livello dimostrato	
AREE di aggregazione	Elementi di dettaglio delle competenze				Compet.	Area
1 Area Organizzativa PESO Specifico 3(***) 	COMPETENZA 1.1 Programmazione Organizzativa Capacità di predefinire le attività da svolgere tramite le risorse disponibili per il raggiungimento degli obiettivi posti e in funzione della variabile tempo	E' orientato alla soddisfazione ed ai bisogni degli stakeholder, collaboratori e superiori, avendo consapevolezza e assumendo le responsabilità del proprio ruolo		-- - + ++		
	COMPETENZA 1.2 : Visione Prospettica Forte tendenza a ipotizzare e promuovere scenari alternativi, pur nella salvaguardia del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi, nei tempi previsti e con un alto standard di qualità	Ha un controllo costante degli obiettivi e dei risultati attesi, è in grado di prevenire, anticipare criticità e problemi e di proporre nuove e migliori soluzioni		-- - + ++		
	COMPETENZA 1.3: Accountability Predisporre e rendere conoscibile e misurabile ai fini della valutazione da parte di soggetti esterni e interni informazioni e dati relativi ai processi gestiti nella propria struttura	Risponde tempestivamente e in maniera esaustiva alle richieste di dati e di informazioni relativi alle funzioni di propria competenza, predisponendo autonomamente i dati e le informazioni relativi alle funzioni di propria competenza		-- - + ++		
	Somma pesi area			Somma livello comp.		
2 Area Gestionale PESO Specifico 3(***) 	COMPETENZA 2.1 : Gestione delle risorse umane Capacità di orientare, apprezzare, coordinare, far crescere e trasferire le attività nei confronti delle persone che fanno parte dell'organizzazione	Ha un comportamento autorevole ed è in grado di gestire conflitti e situazioni di criticità		-- - + ++		
	COMPETENZA 2.2 : Gestione delle risorse economiche Tendenza ed attenzione alla cura degli aspetti economici e finanziari della struttura in cui opera, motivando, responsabilizzando i propri collaboratori in tal senso	Cura con attenzione e capacità gli aspetti economici e finanziari propri del suo ruolo		-- - + ++		
	COMPETENZA 2.3 : Raggiungimento degli obiettivi Capacità di orientare costantemente la propria e altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti, fornendo un livello di prestazione coerente alla natura e all'importanza degli stessi	Orienta la propria e l'altrui attività al raggiungimento degli obiettivi in ottica di efficienza e qualità		-- - + ++		
	Somma pesi area			Somma livello comp.		
3 Area Relazionale PESO Specifico 3(***) 	COMPETENZA 3.1 : Relazione interpersonale e comunicazione Capacità di mantenere relazioni interpersonali corrette a tutti i livelli dell'organizzazione e con gli stakeholder, curando in modo particolare l'efficacia della comunicazione, sia propria che dei collaboratori	E' in grado di relazionarsi a 360° e si impegna alla realizzazione efficace della comunicazione		-- - + ++		
	COMPETENZA 3.2 : Assertività e leadership Capacità di organizzare il consenso, di ottenere collaborazione e di guidare singole persone o un gruppo al raggiungimento degli obiettivi prefissati	Ha capacità di leadership, motiva e privilegia la qualità del lavoro di gruppo pur riuscendo a considerare con equità le prestazioni lavorative dei propri singoli collaboratori		-- - + ++		
	Somma pesi area			Somma livello comp.		

1.(*) L'individuazione del peso del fattore di che trattasi è in funzione del ruolo e del profilo professionale di cui all'Allegato n. 3 – Tabella n.1 ponderazione dei fattori di valutazione prestazionale del personale.

2.(**) L'individuazione del peso dei singoli comportamenti di che trattasi è in funzione del ruolo e del profilo professionale di cui all'allegato n. 4 - Tabella n. 2 ponderazione dei fattori di valutazione.

3.(***) Il peso specifico è il totale pesato teorico raggiungibile (somma dei pesi assegnati dalla Tabella n. 2 dell'allegato n. 4 ai singoli comportamenti per ogni area, moltiplicata per tre)

¹ vedere nota elementi di dettaglio all. n.2 pag. 3/3

ALLEGATO n. 2 - Schede n. 2a e n. 2b - assegnazione e valutazione, relative alle competenze e comportamenti professionali e manageriali/ professionali e organizzativi

SCHEDA n. 2b – ASSEGN.-MISUR.- Fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” – profili professionali

SCHEDA n. 2b ²	Fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” – esecutivi profili professionali -	PESO 1(*)/100		Fase di Misurazione (vedere specifiche di cui alla nota ²)		
AREE di aggregazione	Elementi di dettaglio delle competenze	Descrizione Indicatore	Peso 2(**)	Espressione di Giudizio	Livello dimostrato	
					Compet.	Area
1 Area Organizzativa PESO Specifico 3(***) 	COMPETENZA 1.1 Orientamento al risultato La competenza agita mostra un comportamento teso al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati propri del ruolo e dei compiti assegnati, svolti con attenzione all’accuratezza e alla qualità	Ha un atteggiamento attivo orientato al raggiungimento dei risultati ed alla loro qualità, ed a portare a compimento i compiti assegnati				
	COMPETENZA 1.2 Impegno verso l’organizzazione La competenza agita manifesta l’accettazione della priorità e degli obiettivi aziendali e la volontà di anteporli alle proprie esigenze professionali e/o agli obiettivi del proprio ruolo	Mostra sensibilità e attenzione agli interessi agenziali ed in particolare alla sviluppo delle buone pratiche, degli strumenti e delle attrezzature				
	COMPETENZA 1.3 Consapevolezza Organizzativa Si manifesta nella conoscenza, comprensione e utilizzo della “cultura” della propria organizzazione e di quella delle altre con cui si viene a contatto. Include la capacità di individuare i responsabili delle decisioni	E’ consapevole del proprio ruolo e delle relative funzioni. Mostra di essere completamente integrato nell’organizzazione di appartenenza				
	Somma pesi area			Somma livello comp.		
2 Area Gestionale PESO Specifico 3(***) 	COMPETENZA 2.1 Ricerca delle informazioni Si esplica attraverso un comportamento volto ad avere informazioni esatte o a risolvere discrepanze per chiarire problemi, effettuare analisi delle situazioni, dare interpretazioni non scontate, approfondire richieste	Ha un atteggiamento attivo a ricercare le informazioni utili e necessarie allo svolgimento del proprio ruolo, con capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante				
	COMPETENZA 2.2 Sensibilità economica La competenza agita si palesa attraverso una costante attenzione all’efficienza soprattutto in termini economici e di budget, evitando accuratamente gli sprechi e l’utilizzo del tempo e delle risorse	Evita sprechi e mostra attenzione al risparmio. Interpreta il proprio ruolo in ottica di efficienza, efficacia e qualità				
	COMPETENZA 2.3 Problem Setting E’ la competenza agita che permette l’individuazione dei problemi e delle loro cause in un’ottica di anticipazione, prevenzione e soluzione	E’ in grado di riconoscere problemi e si impegna per la loro soluzione				
	Somma pesi area			Somma livello comp.		
Area Relazionale PESO Specifico 3(***) 	COMPETENZA 3.1 Comunicazione efficace Si manifesta attraverso la volontà e la capacità di comunicare ed ascoltare in modo empatico e senza preconcetti, mettendosi nei panni degli altri pur conservando le peculiarità del ruolo	Si relaziona in modo empatico con i colleghi e i superiori. Comunica efficacemente anche con interlocutori esterni in relazione al ruolo agenziale occupato				
	COMPETENZA 3.2 Relazione interpersonale E’ l’atteggiamento essenziale per lavorare in gruppo a beneficio del raggiungimento di obiettivi e risultati comuni, nel rispetto delle capacità di ognuno e favorendo il proprio e l’altrui sviluppo professionale	Lavora volentieri in team e si impegna per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati comuni				
	COMPETENZA 3.3 Orientamento all’utente Si manifesta attraverso la capacità di osservazione e di ascolto attento allo scopo di capire e rispondere a bisogni degli stakeholder	E’ fortemente orientato al benessere ed alla soddisfazione degli stakeholder interni ed esterni				
	Somma pesi area			Somma livello comp.		

1.(*) L'individuazione del peso del fattore di che trattasi è in funzione del ruolo e del profilo professionale di cui all'Allegato n. 3 – Tabella n.1 ponderazione dei fattori di valutazione prestazionale del personale.

2.(**) L'individuazione del peso dei singoli comportamenti di che trattasi è in funzione del ruolo e del profilo professionale di cui all'Allegato n. 4 - Tabella n. 2 ponderazione dei fattori di valutazione.

3.(***) Il peso specifico è il totale pesato teorico raggiungibile (somma dei pesi assegnati dalla Tabella n. 2 dell'allegato n. 4 ai singoli comportamenti per ogni area, moltiplicata per tre)

² vedere nota elementi di dettaglio all. n. 2 pag. 3/3

All. n. 2- pag. 2/3

1^a data (assegn.) Firma/..... == 2^a data (misuraz.) Firma/.....

ALLEGATO n. 2 - Schede n. 2a e n. 2b - assegnazione e valutazione, relative alle competenze e comportamenti professionali e manageriali/ professionali e organizzativi

ELEMENTI DI DETTAGLIO Allegato n. 2

¹ Specifiche della scheda n. 2a delle competenze – dirigenti-responsab.organizz. (PO)–

Nelle aree “**Competenze e comportamenti professionali e manageriali**” vengono valutate le competenze del singolo individuo, ossia le competenze che la singola risorsa deve migliorare, acquisire o mantenere nel corso dell’anno. Per ognuna delle competenze, che sono al massimo 3 per ogni area, è attribuito un peso (da 1 a 3) da parte del valutatore.

La valutazione-espressione di giudizio, con riferimento all’indicatore, può assumere 4 valori: --, - , +, ++ (che corrispondono ai punteggi: 0 -competenza di base-, 1 -competenza intermedia-, 2 -competenza buona- e 3 -competenza elevata-).

Il risultato totale della singola area è ottenuto dal rapporto tra il totale pesato raggiunto (peso x valore attribuito ad ogni elemento di dettaglio) ed il totale pesato teorico (peso specifico area) raggiungibile (somma dei pesi moltiplicato 3).

Il totale della misurazione individuale del fattore comportamenti, valore globale di sintesi, si ottiene dal rapporto tra la sommatoria dei valori pesati raggiunti (peso x valore attribuito ad ogni elemento di dettaglio) ed la sommatoria dei totali pesati teorici (peso specifico area) raggiungibile (somma dei pesi moltiplicato 3). Si effettua nella **Scheda n.1 – seconda parte - ASSEGNAZIONE-MISURAZIONE Allegato n. 1**

² Specifiche della scheda n. 2b delle competenze –esecutivi - profili professionali-

Nelle aree “**Competenze e comportamenti professionali e organizzativi**” vengono valutate le competenze del singolo individuo, ossia le competenze che la singola risorsa deve migliorare, acquisire o mantenere nel corso dell’anno. Per ognuna delle competenze, che possono essere al massimo 3 per ogni area, è attribuito un peso (da 1 a 3) da parte del valutatore.

La valutazione-espressione di giudizio, con riferimento all’indicatore, può assumere 4 valori: --, - , +, ++ (che corrispondono ai punteggi: 0 -competenza di base-, 1 -competenza intermedia-, 2 -competenza buona- e 3 -competenza elevata-).

Il risultato totale della singola area è ottenuto dal rapporto tra il totale pesato raggiunto (peso x valore attribuito ad ogni elemento di dettaglio) ed il totale pesato teorico (peso specifico area) raggiungibile (somma dei pesi moltiplicato 3).

Il totale della misurazione individuale del fattore comportamenti, valore globale di sintesi, si ottiene dal rapporto tra la sommatoria dei valori pesati raggiunti (peso x valore attribuito ad ogni elemento di dettaglio) ed la sommatoria dei totali pesati teorici (peso specifico area) raggiungibile (somma dei pesi moltiplicato 3). Si effettua nella **Scheda n.1 – seconda parte - ASSEGNAZIONE-MISURAZIONE Allegato n. 1**

ALLEGATO 3 - Tabella n.1 della ponderazione dei componenti dei fattori della Valutazione prestazionale del personale per ruolo/profilo professionale) Arpacal

TABELLA n. 1	CONTRIBUTI PRESTAZIONALI	SEZIONE SCHEDA PRESTAZI ONALE	FATTORI DI VALUTAZIONE	DIRETTORI Strutture Dir/Dip/Cen	DIRIGENTI Strutture Compl/Sempl	DIRIGENTI Incar/Prof	RESPONS. ORGAN.(PO) 1° fascia	RESPONS. ORGAN.(PO) 2° fascia	DS	D	C	BS/B/A
Componente di risultato	Qualità del Contributo assicurato alla performance della struttura ed al raggiungimento degli obiettivi organizzativi	Sezione A	A1 Performance generale dell'Agenzia	10	5	5	5	5	—	—	—	—
			A2 Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità/appar tenenza	40	35	30	25	25	30	25	30	40
	Obiettivi specifici individuali	Sezione B	B1 Obiettivi Individuali/gruppo (*)	25	30	35	40	35	30	30	25	10
Componente comportamentale e capacità (schede di dettaglio)	Contributo assicurato dalle competenze professionali e manageriali/ professionali e organizzativi	Sezione C	C1 Competenze e comportamenti professionali e manageriali/ professionali e organizzativi	20	25	25	30	35	40	45	45	50
	Capacità di valutazione dei propri collaboratori	Sezione D	D1 Capacità di differenziazione delle valutazioni (**)	5	5	5	—	—	—	—	—	—
			Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(*) Massimo tre. Qualora non siano stati assegnati obiettivi individuali/gruppo, il valore della ponderazione di cui al fattore B1 deve essere sommato al valore del fattore A2 performance organizzativa". Il peso di quest'ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei valori dei due fattori di valutazione A2 e B1.

(**) Fattore per Ruolo Dirigenziale, nel caso di un solo collaboratore il peso di tale fattore viene sommato al peso fattore C1.

Specifiche della Tabella n. 1 della ponderazione dei componenti dei fattori della Valutazione prestazionale

- A1** Performance generale dell'Agenzia: espressa in % del raggiungimento dei risultati agenziali;
- A2** Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità/appartenenza: espressi in percentuale del raggiungimento degli obiettivi azione gestionali di struttura;
- B1** Obiettivi Individuali/gruppo (anche su comportamenti organizzativi): da misurare attraverso specifici obiettivi individuali quanto più possibile oggettivamente;
- C1** Competenze e comportamenti professionali e manageriali/ professionali e organizzativi dimostrate, da valutare attraverso le specifiche schede delle competenze/comportamenti agite che mirano a valutare, per ogni ruolo/profilo professionale, le competenze necessarie all'assolvimento di una specifica funzione. Tale schede (Allegato n. 2), descrivono l'articolazione delle competenze, aggregate per la loro omogeneità in aree e valutate per ciascuno dei ruoli/profili professionali indicati in ogni scheda utilizzata per la valutazione. Nella citata scheda si ha la declaratoria delle competenze con gli indicatori per ruoli manageriali e ruoli esecutivi, e la stessa è oggetto di inserimento dei pesi delle singole competenze di cui all'allegato n. 2 - tabelle n. 2 e n. 3.
- D1** Capacità di valutazione dei collaboratori: calcolata in funzione delle valutazioni espresse sui propri valutati e quindi sulla capacità del valutatore di differenziare l'espressione di giudizio.

ALLEGATO 4 - Tabelle n. 2a e n.2b della ponderazione delle competenze e comportamenti in funzione del ruolo e del profilo professionale.

Tabella n. 2a	PESO Specifico	Fattore "Competenze e comportamenti professionali e manageriali" – dirigenti – resp. org. (PO) -	DIRETTORI Strutture Dir/Dip/Cen Peso	DIRIGENTI Strutture Compl/Sempl Peso	DIRIGENTI Incar/Prof Peso	RESPONS. ORGAN.(PO) 1° fascia Peso	RESPONS. ORGAN.(PO) 2° fascia Peso
Area Organizzativa	Somma dei valori del peso compet. dell' area	COMPETENZA 1.1 Programmazione Organizzativa	2	3	2	2	2
		COMPETENZA 1.2 : Visione Prospettica	3	2	2	2	1
		COMPETENZA 1.2 : Accountability	3	3	3	2	1
Area Gestionale	Somma dei valori del peso compet. dell' area	COMPETENZA 2.1 : Gestione delle risorse umane	2	3	2	2	1
		COMPETENZA 2.2 : Gestione delle risorse economiche	2	3	3	2	2
		COMPETENZA 2.3 : Raggiungimento degli obiettivi	3	3	3	3	3
Area Relazionale	Somma dei valori del peso compet. dell' area	COMPETENZA 3.1 : Relazione interpersonale e comunicazione	3	3	3	3	3
		COMPETENZA 3.2 : Assertività e leadership	3	3	3	3	3

Tabella n. 2b	PESO Specifico	Fattore "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" – esecutivi profili professionali -	DS Peso	D Peso	C Peso	BS/B/A Peso
Area Organizzativa	Somma dei valori del peso compet. dell' area	COMPETENZA 1.1 Orientamento al risultato	3	3	2	2
		COMPETENZA 1.2 : Visione Prospettica	3	3	3	3
		COMPETENZA 1.3 Consapevolezza Organizzativa	2	2	3	2
Area Gestionale	Somma dei valori del peso compet. dell' area	COMPETENZA 2.1 Ricerca delle informazioni	2	3	3	2
		COMPETENZA 2.2 Sensibilità economica	3	2	2	1
		COMPETENZA 2.3 Problem Setting	2	2	3	2
Area Relazionale	Somma dei valori del peso compet. dell' area	COMPETENZA 3.1 Comunicazione efficace	3	3	3	2
		COMPETENZA 3.2 Relazione interpersonale	3	3	2	1
		COMPETENZA 3.3 Orientamento all'utente	3	3	3	3

ALLEGATO 5 - Scheda n. 3 - Valutazione del Personale correlata alla **Tabella n.1 dell'allegato n. 3**, della
ponderazione delle componenti della Valutazione prestazionale del personale (per ruolo/profilo professionale) Arpacal

Direttori/Dirigenti/Resp.Org.(PO)/DS/D/C/BS-B-A

Scheda n. 3 – prima parte - della Valutazione di obiettivi-comportamenti-capacità della prestazione individuale		Ruolo/Profilo
Cognome: _____ Nome: _____		
Anno	Struttura di (Direzione/Dipartimento/ Centro/Area/Servizio/Ufficio/staff) :	Valutatore prima istanza:
201 _____	Denominazione Struttura:	Struttura:
	Incarico:	Ruolo:

Scheda n. 3	CONTRIBUTI PRESTAZIONALI	SEZIONE SCHEDA PRESTAZIO NALE	FATTORI VALUTAZIONE	Peso dei Fattori % 1(*)	Grado/valore/ri- sultato finale misurazione totale % 2 (**)	Valore del risultato misurato % 3 (***)	Valore del risultato raggiunto % 4 (****)	Note del valutatore 4 (****)	Punteggio finale del contributo apportato %	Premialità
Componente di risultato	Qualità del Contributo assicurato alla performance della struttura ed al raggiungimento degli obiettivi organizzativi	Sezione A	A1 Performance generale dell'Agenzia			OIV	OIV			Fascia/ livello della premialità raggiunta
			A2 Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità/ appartenenza			OIV	OIV			
	Obiettivi specifici individuali	Sezione B	B1 5 (*****) Obiettivi individuali/ gruppo			OIV/Valutat.	OIV/Valutat.			
Componente comportamentale e capacita (schede di dettaglio)	Contributo assicurato dalle competenze professionali e manageriali/ professionali e organizzativi	Sezione C	C1 Competenze e comportamenti professionali e manageriali/ professionali e organizzativi			Valutatore	Valutatore			
	Capacità di valutazione dei propri collaboratori	Sezione D	D1 6 (*****) Capacità di differenziazion e delle valutazione			Strutt.Contr.	Strutt.Contr.			
Totale				100	Totale			Totale		

- 1.(*) L'individuazione del peso dei fattori è in funzione del ruolo e del profilo di cui all'ALLEGATO 3 – Tabella n.1, ponderazione dei fattori di valutazione, già inseriti nella SCHEDA n.1 prima e seconda parte nella fase dell'Assegnazione.
- 2.(**) Vengono riportati i valori dei gradi di misurazione totale, del valore globale di sintesi e del risultato misurato delle capacità, raggiunti, misurati con la SCHEDA n.1 prima e seconda parte nella fase della Misurazione.
- 3.(***) Prodotto del grado/valore globale/risultato delle capacità misurate totali per il peso dei singoli fattori di valutazione.
- 4.(****) Il valore del risultato raggiunto tiene conto delle situazioni specifiche, evidenziate, che permettono di attuare dei fattori correttivi per definire il valore del risultato raggiunto per la valutazione finale.
- 5.(*****) L'individuazione di obiettivi individuali/gruppo, massimo tre, sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal Piano della Performance per la struttura di riferimento, dalla scheda n.1 ASSEGNAZIONE-MISURAZIONE, Allegato n.1, in caso di non assegnazione di obiettivi il peso di tale fattore viene sommato al fattore A2.
- 6.(*****) Per ruolo dirigenziale, nel caso di un solo collaboratore il peso di tale fattore viene sommato al fattore C1

3^a data (valutazione) Firma/.....

All. n. 5- pag. 1/2

1^a data (assegn.) Firma/..... == 2^a data (misuraz.) Firma/.....

ALLEGATO 5 - Scheda n. 3 - Valutazione del Personale correlata alla **Tabella n.1 dell'allegato n. 3**, della
ponderazione delle componenti della Valutazione prestazionale del personale (per ruolo/profilo professionale) Arpacal

Direttori/Dirigenti/Resp.Org.(PO)/DS/D/C/BS-B-A

Scheda n. 3 – seconda parte - della Valutazione di obiettivi-comportamenti-capacità della prestazione individuale		Ruolo/Profilo
Cognome: _____ Nome: _____		
Anno 201 _____	Struttura di (Direzione/Dipartimento/ Centro/Area/Servizio/Ufficio/staff) :	Valutatore prima istanza:
	Denominazione Struttura:	Struttura:
	Incarico:	Ruolo:

Fase della Valutazione Finale

Valutazione degli elementi ed eventuale applicazione di variazioni:

Eventuali correttivi per fattori di responsabilità dirigenziale:

Eventuali indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura dell'OIV):

Eventuali OSSERVAZIONI

.....

.....

.....

Eventuali OSSERVAZIONI

.....

.....

.....

Data:

**IL VALUTATO per presa visione/
per accettazione**

L'OIV/Valutatore-Dirigente sovraordinato

Nota: il valutato, in caso di ricorso alla valutazione finale, deve formulare, entro 10 giorni dalla data della stessa valutazione, istanza in forma scritta, motivata e circostanziata, al valutatore che la inoltrerà con lettera di trasmissione, contenente eventuali note, al direttore/dirigente sovraordinato entro 3 giorni dal ricevimento dell'istanza.

ALLEGATO 6 - Scheda n. 4 – prima parte - Valutazione di seconda istanza del personale

Scheda n. 4 – prima parte - della Valutazione di seconda istanza della prestazione individuale		Ruolo/Profilo
Cognome:	Nome:	
Anno 201_____	Struttura di (Direzione/Dipartimento/ Centro/Area/Servizio/Ufficio/staff) :	Valutatore prima istanza:
	Denominazione Struttura:	Struttura:
	Incarico:	Ruolo:
	Data richiesta seconda istanza:	Data ricevuta:
	Valutatore di seconda istanza: Struttura:	Ruolo:

Fase della Valutazione di Seconda Istanza

CONVALIDA DELLA VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA

Si

No

[illegible]

Valutazione degli elementi ed eventuale applicazione di variazioni:

Eventuali correttivi per fattori di responsabilità dirigenziale:

Eventuali OSSERVAZIONI- il valutato**Eventuali OSSERVAZIONI-il valutatore seconda istanza**

.....

.....

.....

.....

4^a data (valutazione seconda istanza) Firma/.....

All. n. 6- pag. 1/2

1^a data (assegn.) Firma/..... = 2^a data (misuraz.) Firma/.....

ALLEGATO 6 - Scheda n. 4 - seconda parte - Valutazione di seconda istanza del personale

Fase della Valutazione di Seconda Istanza

Valutazione finale di seconda istanza

Scheda n. 3	CONTRIBUTI PRESTAZIONALI	SEZIONE SCHEDA PRESTAZIO NALE	FATTORI VALUTAZIONE	Peso dei Fattori % 1(*)	Valore del grado di misurazione totale % 2 (**)	Valore del risultato misurato % 3 (***)	Valore del risultato raggiunto % 4 (****)	Note del valutatore 4 (****)	Punteggio finale del contributo apportato %	Premialità
Componente di risultato	Qualità del Contributo assicurato alla performance della struttura ed al raggiungimento degli obiettivi organizzativi	Sezione A	A1 Performance generale dell'Agenzia			OIV	OIV			Fascia/ livello della premialità raggiunta
			A2 Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità/ appartenenza			OIV	OIV			
	Obiettivi specifici individuali	Sezione B	B1 5(****) Obiettivi individuali/ gruppo			OIV/Valutat.	OIV/Valutat.			
Componente comportamentale e capacitiva (schede di dettaglio)	Contributo assicurato dalle competenze professionali e manageriali/ professionali e organizzativi	Sezione C	C1 Competenze e comportamenti professionali e manageriali/ professionali e organizzativi			Valutatore	Valutatore			
	Capacità di valutazione dei propri collaboratori	Sezione D	D1 6(*****) Capacità di differenziazione e delle valutazione			Strutt.Contr.	Strutt.Contr.			
Totale				100	Totale			Totale		

1.(*) L'individuazione del peso dei fattori è in funzione del ruolo e del profilo di cui all'ALLEGATO 3 – Tabella n.1, ponderazione dei fattori di valutazione, già inseriti nella SCHEDA n.1 prima e seconda parte nella fase dell'Assegnazione.

2.(**) Vengono riportati i valori del grado di misurazione totale raggiunti, misurati con la SCHEDA n.1 prima e seconda parte nella fase della Misurazione.

3.(***) Prodotto del valore del grado di misurazione totale per il peso del fattore di valutazione.

4.(****) Il valore del risultato raggiunto tiene conto delle situazioni specifiche, evidenziate, che permettono di attuare dei fattori correttivi per definire il valore del risultato raggiunto per la valutazione finale.

5.(*****) L'individuazione di obiettivi individuali/gruppo, massimo tre, sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal Piano della Performance per la struttura di riferimento, dalla scheda n.1 ASSEGNAZIONE-MISURAZIONE, Allegato n.1, in caso di non assegnazione di obiettivi il peso di tale fattore viene sommato al fattore A2.

6.(*****) Per ruolo dirigenziale, nel caso di un solo collaboratore il peso di tale fattore viene sommato al fattore C1

FASE DI VALUTAZIONE (di seconda istanza)	
Firma del valutatore di 2 ^a istanza _____	Data _____
Firma del valutatore di 1 ^a istanza _____	Data _____
Firma del valutato _____	Data _____

IL VALUTATO per presa visione/
per accettazione

L'OIV/Valutatore seconda istanza



Regione Calabria
ARPACAL
Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Calabria

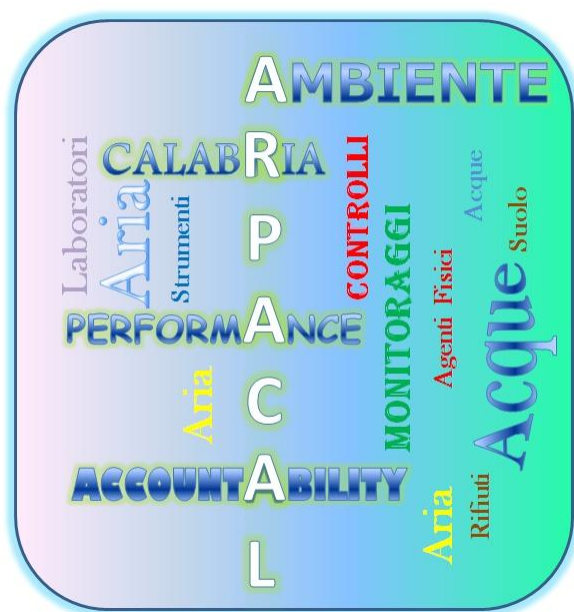


ALLEGATO "B"

Schede tipo Obiettivi
Strategici e delle Strutture,
Tabelle tipo delle Attività

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009



- Allegato n.1-Schede Tipo Obiettivi Agenziali
- Allegato n.2-Schede Tipo Obiettivi Strutture
- Allegato n. 3 – Tabelle tipo Attività

ALLEGATO B1 – SCHEDE TIPO OBIETTIVI AGENZIALI

ALLEGATO n. 1a - SCHEDA TIPO - OBIETTIVI STRATEGICI

Macro Ambiti Funzionali AGENZIALI	Aree Funzionali Strategiche Agenziali (che correlano i programmi di governo regionale,nazionale, comunitari, all'attività prestazionale agenziale)	Obiettivi Strategici di cui ai programmi di governo regionale		Peso Area Rispetto al 100 Agenzia	AREE D'AZIONE PLURIENNALE PER LO SVILUPPO E MIGLIORAMENTO AGENZIALE <i>Prioritarie</i>
		A) <u>PRESERVARE LA</u> RISORSA NATURALE ACQUA DALL'INQUINAMEN TO CONIUGANDO LE ESIGENZE DELLA COMUNITA' CON GESTIONE OCULATA DEL MARE E DELLE RISORSE A ESSO ASSOCIATE	B) <u>MIGLIORARE</u> LA TUTELA DEL SUOLO, DELL'ARIA DELLE BIODIVERSITA' FAVORENDO <u>AZIONI DI</u> <u>SVILUPPO</u> <u>SOSTENIBILE</u>	OUTCOME per benchmarking ARPA (impatto atteso sugli stakeholder, recepimento dell'azione esercitata)	
CONOSCENZA AMBIENTALE	1.Controlli Ambientali	X	X	20	→→
	2.Monitoraggi Ambientali	X	X	15	
	3.Informazione Ambientale	X	X	15	
PREVENZIONE	4.Prevenzione Sostenibilità Valutazione Ambientale	X	X	15	
AZIONI E SVILUPPO	5.Attività supporto e speciali	X	X	15	
ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO	6.Innovazione scientifica organizzativa manageriale	X*	X*	20	
				100	

*funzionale per il raggiungimento degli obiettivi strategici

ALLEGATO n. 1b - SCHEDA TIPO - OBIETTIVI Operativi Annuali e Obiettivi Azione delle Strutture DIRETTORIALI

Macro Ambiti Funzionali AGENZIALI	Area Funzionale Strategica Agenziale	Obiettivi Operativi-Annuali e Prioritari Agenziali	Peso Ob. Operat. Ann. rispetto al 100 Area	Peso Obiettivo operativo rispetto al 100 Agenziale	Strutture Direttoriali
		Obiettivi – Azioni delle Strutture DIRETTORIALI	Peso obiettivo- Azione rispetto al 100 dell'obiettivo Operativo Ann.		
CONOSCENZA AMBIENTALE	1. Controlli Ambientali	(Area 1 Controlli - Obiettivo 1.1)	100	20	
		(Area 1 Controlli - Obiettivo 1.1.1)	50		
		(Area 1 Controlli - Obiettivo 1.1.2)	50		
	2. Monitoraggi Ambientali	(Area 2 Monitoraggi - Obiettivo 2.1)	100	15	
		(Area 2 Monitoraggi - Obiettivo 2.1.1)	50		
		(Area 2 Monitoraggi - Obiettivo 2.1.2)	50		
	3. Informazione Ambientale	(Area 3 Informazione ambientale - Obiettivo 3.1)	100	15	
		(Area 3 Informazione ambientale - Obiettivo 3.1.1)	40		
		(Area 3 Informazione ambientale - Obiettivo 3.1.2)	60		
PREVENZIONE	4. Prevenzione, Sostenibilità Valutazione Ambientale	(Area 4 Prevenzione - Obiettivo 4.1)	50	7,5	
		(Area 4 Prevenzione - Obiettivo 4.1.1)	100		
		(Area 4 Valutazione – Obiettivo 4.2)	50	7,5	
		(Area 4 Valutazione – Obiettivo 4.2.1)	40		
		(Area 4 Valutazione – Obiettivo 4.2.2)	60		
AZIONE E SVILUPPO	5. Attività supporto e speciali	(Area 5 Attività supporto – Obiettivo 5.1)	40	7,5	
		(Area 5 azioni sviluppo – Obiettivo 5.1.1)	100		
		(Area 5 attività speciali – Obiettivo 5.2)	60	7,5	
		(Area 5 attività speciali – Obiettivo 5.2.1)	50		
		(Area 5 attività speciali – Obiettivo 5.2.2)	30		
		(Area 5 attività speciali – Obiettivo 5.2.3)	20		
ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO	6. Innovazione scientifica organizzativa manageriale	(Area 6 Innovazione – Obiettivo 6.1)	30	7	
		(Area 6 organizzativa– Obiettivo 6.1.1)	25		
		(Area 6 organizzativa– Obiettivo 6.1.2)	25		
		(Area 6 organizzativa– Obiettivo 6.1.3)	30		
		(Area 6 organizzativa– Obiettivo 6.1.4)	20		
		(Area 6 Innovazione – Obiettivo 6.2)	40	7	
		(Area 6 Innovazione – Obiettivo 6.2.1)	30		
		(Area 6 Innovazione – Obiettivo 6.2.2)	70		
		(Area 6 Innovazione – Obiettivo 6.3)	30	6	
		(Area 6 organizzativa– Obiettivo 6.3.1)	40		
		(Area 6 organizzativa– Obiettivo 6.3.2)	60		
				100	

ALLEGATO B2 – SCHEDE TIPO OBIETTIVI STRUTTURE

ALLEGATO n. 2a - SCHEDA TIPO - OBIETTIVI Annuali Strutture Direttoriali e Dirigenziali per Area Funzionale Strategica

Area Funzionale Strategica Agenziale	Obiettivi Operativi-Annuali e Prioritari Agenziali			Peso Resp. 100 Area	Peso Resp. 100 Agenz.	Indicatore	Target	Strutture Direttoriali Principali e Operative c/o le quali si realizza l'Obiettivo Azione
	Obiettivi – Azioni della Struttura DIRETTORIALE DIREZIONE/DIPARTIMENTO/CENTRO _____			Peso ob-azione 100 dell'ob-Operat. Ann.				
	Codice Obiettivo Azione Prestazionale Strutt.	Obiettivi – LINEE ATTIVITA’ Strutture DIRIGENZIALI Correlate alle linee di attività o specifiche		Peso ob.-L.A. 100 dell'ob. Azione Dirett.				
1.Controlli Ambientali	1.1 (Area 1 Controlli - Obiettivo 1.1)			100	20			
	1.1.1 (Area 1 Controlli - Obiettivo 1.1.1)			50				
	1.1.1.STRUT.a	Descrizione Obiettivo (Area 1 Controlli - Obiettivo 1.1.1.Xa)		40				
				30				
	1.1.1.STRUT....			30				
	1.1.2 (Area 1 Controlli - Obiettivo 1.1.2)			50				
	1.1.2.STRUT.a			40				
				60				

Area Funzionale Strategica Agenziale	Obiettivi Operativi-Annuali e Prioritari Agenziali		Peso Resp. 100 Area	Peso Resp. 100 Agenz.	Indicatore	Target	Strutture Direttoriali Principali e Operative c/o le quali si realizza l'Obiettivo Azione
	Obiettivi – Azioni della Struttura DIRETTORIALE		Peso ob-azione 100 dell'ob-Operat. Ann.				
	DIREZIONE/DIPARTIMENTO/CENTRO _____		Peso ob.-L.A. 100 dell'ob. Azione Dirett.				
	Codice Obiettivo Azione Prestazionale Strutt.	Obiettivi – LINEE ATTIVITA’ Strutture DIRIGENZIALI Correlate alle linee di attività o specifiche					
2.Monitoraggi Ambientali	2.1	(Area 2 Monitoraggi - Obiettivo 2.1)	100	15			
	2.1.1	(Area 2 Monitoraggi - Obiettivo 2.1.1)	50				
	2.1.1.STRUT.a	(Area 2 Monitoraggi - Obiettivo 2.1.1.X.a)	20				
			40				
	2.1.1.STRUT.		40				
	2.1.2	(Area 2 Monitoraggi - Obiettivo 2.1.2)	50				
	2.1.2.STRUT.a		60				
	2.1.2.STRUT.		40				

Area Funzionale Strategica Agenziale	Obiettivi Operativi-Annuali e Prioritari Agenziali		Peso Resp. 100 Area	Peso Resp. 100 Agenz.	Indicatore	Target	Strutture Direttoriali Principali e Operative c/o le quali si realizza l'Obiettivo Azione
	Obiettivi – Azioni della Struttura DIRETTORIALE DIREZIONE/DIPARTIMENTO/CENTRO _____		Peso ob-azione 100 dell'ob-Operat. Ann.				
	Codice Obiettivo Azione Prestazionale Strut.	Obiettivi – LINEE ATTIVITA’ Strutture DIRIGENZIALI Correlate alle linee di attività o specifiche	Peso ob.-L.A. 100 dell'ob. Azione Dirett.				
3. Informazione Ambientale	3.1 (Area 3 Informazione ambientale - Obiettivo 3.1)		100	15			
	3.1.1 (Area 3 Informazione ambientale - Obiettivo 3.1.1)		40				
	3.1.1.STRUT.a		100				
	3.1.2 (Area 3 Informazione ambientale - Obiettivo 3.1.2)		20				
	3.1.2.STRUT.a		100				
	3.1.3 (Area 3 Informazione ambientale - Obiettivo 3.1.3)		40				
	3.1.3.STRUT.a		50				
	3.1.3.STRUT.b		50				

Area Funzionale Strategica Agenziale	Obiettivi Operativi-Annuali e Prioritari Agenziali		Peso Resp. 100 Area	Peso Resp. 100 Agenz.	Indicatore	Target	Strutture Direttoriali Principali e Operative c/o le quali si realizza l'Obiettivo Azione
	Obiettivi – Azioni della Struttura DIRETTORIALE		Peso ob-azione 100 dell'ob-Operat. Ann.				
	Codice Obiettivo Azione Prestazionale Strutt.	Obiettivi – LINEE ATTIVITA’ Strutture DIRIGENZIALI Correlate alle linee di attività o specifiche	Peso ob.-L.A. 100 dell'ob. Azione Dirett.				
4. Prevenzione, Sostenibilità Valutazione Ambientale	4.1 (Area 4 Prevenzione - Obiettivo 4.1)		50	7,5			
	4.1.1 (Area 4 Prevenzione - Obiettivo 4.1.1)		40				
	4.1.1.STRUT.a		40				
	4.1.1.STRUT.b		60				
	4.1.2 (Area 4 Prevenzione - Obiettivo 4.1.2)		30				
	4.1.2.STRUT.a		60				
	4.1.2.STRUT.b		40				
	4.1.3 (Area 4 Prevenzione - Obiettivo 4.1.3)		30				
	4.1.3.STRUT.a		50				
			50				
	4.2 (Area 4 Valutazione – Obiettivo 4.2)		50	7,5			
	4.2.1 (Area 3 Informazione ambientale - Obiettivo 3.1.2)		60				
	4.2.1.STRUT.a		50				
	4.2.2.STRUT.b		50				
	4.2.2 (Area 4 Informazione ambientale - Obiettivo 3.1.3)		40				
	4.2.1.STRUT.a		100				

Area Funzionale Strategica Agenziale	Obiettivi Operativi - Annuali e Prioritari Agenziali		Peso Resp. 100 Area	Peso Resp. 100 Agenz.	Indicatore	Target	Strutture Direttoriali Principali e Operative c/o le quali si realizza l'Obiettivo Azione
	Obiettivi – Azioni della Struttura DIRETTORIALE		Peso ob-azione 100 dell'ob-Operat. Ann.				
	DIREZIONE/DIPARTIMENTO/CENTRO						
	Codice Obiettivo Azione Prestazionale Strutt.	Obiettivi – LINEE ATTIVITA’ Strutture DIRIGENZIALI Correlate alle linee di attività o specifiche	Peso ob.-L.A. 100 dell'ob. Azione Dirett.				
5.Attività supporto e speciali	5.1	(Area 5 attività supporto – Obiettivo 5.1)	50	7.5			
	5.1.1	(Area 5 Attività supporto – Obiettivo 5.1.1)	50				
	5.1.1.STRUT.a		50				
	5.1.1.STRUT.		50				
	5.1.2	(Area 5 azioni sviluppo – Obiettivo 5.1.2)	50				
	5.1.2.STRUT.a		50				
	4.1.2.STRUT.c		50				
	5.2	(Area 5 attività speciali – Obiettivo 5.2)	50	7.5			
	5.2.1	(Area 5 attività speciali – Obiettivo 5.2.1)	50				
	4.2.1.STRUT.a		40				
	4.2.2.STRUT.b		30				
	4.2.2.STRUT.c		30				
	5.2.2	(Area 5 attività speciali – Obiettivo 5.2.2)	50				
	5.2.1.STRUT.a		30				
	5.2.2.STRUT.b		50				
	5.2.2.STRUT.c		20				

Area Funzionale Strategica Agenziale	Obiettivi Operativi-Annuali e Prioritari Agenziali		Peso Risp. 100 Area	Peso Risp. 100 Agenz.	Indicatore	Target	Strutture Direttoriali Principali e Operative c/o le quali si realizza l'Obiettivo Azione
	Obiettivi – Azioni della Struttura DIRETTORIALE DIREZIONE/DIPARTIMENTO/CENTRO _____		Peso ob-azione 100 dell'ob-Operat. Ann.				
	Codice Obiettivo Azione Prestazionale Strutt.	Obiettivi – LINEE ATTIVITA’ Strutture DIRIGENZIALI Correlate alle linee di attività o specifiche	Peso ob.-L.A. 100 dell’ob. Azione Dirett.				
6. Innovazione scientifica organizzativa manageriale	6.1 (Area 6 Innovazione – Obiettivo 6.1)		50	10			
	6.1.1 (Area 6 organizzativa– Obiettivo 6.1.1)		50				
	6.1.1.STRUT.a	(Area 6 organizzativa– Obiettivo 6.1.1.Xa)	25				
	6.1.1.STRUT.b		50				
	6.1.1.STRUT.c		25				
	6.1.2 (Area 6 organizzativa – Obiettivo 6.1.2)		50				
	6.1.2.STRUT.a		30				
	6.1.2.STRUT.b		30				
	6.1.2.STRUT.c		40				
	6.2 (Area 5 innovazione – Obiettivo 6.2)		50	10			
	5.2.1 (Area 5 innovazione – Obiettivo 6.2.1)		50				
	4.2.1.STRUT.a		40				
	4.2.1.STRUT.b		20				
	4.2.1.STRUT.a		30				
	4.2.1.STRUT.a		10				
	6.2.2 (Area 5 innovazione – Obiettivo 6.2.2)		50				
	6.2.1.STRUT.a		30				
	6.2.2.STRUT.a		50				
	6.2.2.STRUT.a		20				

NOTA

SCHEDA TIPO - OBIETTIVI Annuali Strutture Direttoriali.

- La scheda degli **OBIETTIVI** Strutture **DIRETTORIALI-DIRIGENZIALI** - Servizi/Uffici/Gruppi/Staff, riporta gli obiettivi delle singole strutture, declinati in funzione delle linee di attività di competenza della struttura, può anche non riportare tutti gli **Obiettivi Operativi-Annuali e Obiettivi – Azioni**, che sono individuati nella scheda obiettivi agenziali, in quanto l'attività della struttura Direttoriale può non contribuire, per le proprie specifiche funzioni, alla realizzazione di tutti gli obiettivi annuali e obiettivi azioni dell'Agenzia.
- Nel Piano della Performance si indicheranno le specifiche dei codici delle strutture e degli obiettivi

ALLEGATO n. 2b - SCHEDA TIPO - OBIETTIVI Strutture DIRETTORIALI/DIRIGENZIALI /Servizi/Uffici/Gruppi/Staff

Area Funzionale Strategica Agenziale	Obiettivi Operativi - Annuali e Prioritari Agenziali			Peso Resp. 100 Area	Peso Resp. 100 Agenz.	Indicatore	Target	Numero Obiettivi*	Note**
	Obiettivi – Azioni della Struttura			Peso ob-azione 100 dell’ob-Oerat. Ann.					
	DIREZIONE/DIPARTIMENTO/CENTRO								
	Codice Obiettivo Azione Prestazionale Strutt.	Obiettivi – LINEE ATTIVITA’ Struttura DIRIGENZIALE		Peso ob.-L.A. Rispetto al 100 dell’ob. Azione Dirett.					
		Correlate alle linee di attività o specifiche							
1/2/3/4/5/6	1/2/3/4/5/6.1 (Area 1/2/3/4/5/6 – Obiettivo 1/2/3/4/5/6.1)		30	20					
	... / ...1.1 (Area 1/2/3/4/5/6 – Obiettivo 1/2/3/4/5/6..)		30						
	.../...1.1.STRUT.a	Descrizione Obiettivo (Area 1/2/3/4/5/6 – Obiettivo 1/2/3/4/5/6..)	25				1		
	.../...1.1.STRUT.b	(Area 1/2/3/4/5/6 – Obiettivo 1/2/3/4/5/6..)	50				2		
	.../...1.2.STRUT.a	(Area 1/2/3/4/5/6 – Obiettivo 1/2/3/4/5/6..)	25				3		
	1/2/3/4/5/6.1.2 (Area 1/2/3/4/5/6 – Obiettivo 1/2/3/4/5/6...)		40						
	.../...2.2.STRUT.a	(Area 1/2/3/4/5/6 – Obiettivo 1/2/3/4/5/6..)	40				4		
	../...1.2.STRUT .b	(Area 1/2/3/4/5/6 – Obiettivo 1/2/3/4/5/6..)	10				5		
			20				6		
	1/2/3/4/5/6.2 (Area 1/2/3/4/5/6 – Obiettivo 1/2/3/4/5/6.2)		40	7,5					
	1/2/3/4/5/6.2.1 (Area 1/2/3/4/5/6 – Obiettivo 1/2/3/4/5/6.2.1)		50						
	.../...1.3.STRUT.a	(Area 1/2/3/4/5/6 – Obiettivo 1/2/3/4/5/6..)	40				7		
	../...2.3.STRUT .c	(Area 1/2/3/4/5/6 – Obiettivo 1/2/3/4/5/6..)	20				8		
			15				9		
			10				10		
			50						
			30				11		
			20				12		
			20				13		
	1/2/3/4/5/6.2 (Area 1/2/3/4/5/6 – Obiettivo 1/2/3/4/5/6.2)		30	6					
	1/2/3/4/5/6.2.1 (Area 1/2/3/4/5/6 – Obiettivo 1/2/3/4/5/6.2.1)		20						
	../...1.2.STRUT .b	(Area 1/2/3/4/5/6 – Obiettivo 1/2/3/4/5/6..)	30				14		

*nella presente colonna si riportano i numeri progressivi degli obiettivi; si evidenzia che per determinate strutture, in particolare quelle direttoriali, si può avere un numero di obiettivi maggiore di 10, quanto sono le righe della scheda, prima parte, di assegnazione degli obiettivi; la scheda pertanto si duplicherà o triplicherà, ecc., al fine di riportare gli obiettivi che concorrono a portare il contributo realizzato dalla struttura;

**nella presente colonna possono essere riportate specifiche in merito all'obiettivo; per esempio il valore del minimo risultato atteso, di cui alle schede di assegnazione, o specifiche sullo stesso valore in funzione della tipologia di target.

NOTE

SCHEDA TIPO - OBIETTIVI Strutture DIRETTORIALI-DIRIGENZIALI - Servizi/Uffici/Gruppi/Staff

- La scheda degli OBIETTIVI Strutture DIRETTORIALI-DIRIGENZIALI - Servizi/Uffici/Gruppi/Staff, riporta gli obiettivi delle singole strutture, declinati in funzione delle linee di attività di competenza della struttura, può anche non riportare tutti gli Obiettivi Operativi-Annuali e Obiettivi - Azioni, che sono individuati nella scheda obiettivi agenziali, in quanto l'attività della struttura Direttoriale può non contribuire, per le proprie specifiche funzioni, alla realizzazione di tutti gli obiettivi annuali e obiettivi azioni dell'Agenzia.
- Nella scheda OBIETTIVI Strutture DIRETTORIALI-DIRIGENZIALI - Servizi/Uffici/Gruppi/Staff i pesi degli obiettivi rimangono invariati rispetto a quanto indicato nella scheda OBIETTIVI Annuali Strutture Direttoriali e Dirigenziali per Area Funzionale Strategica
- Nel Piano della Performance si indicheranno le specifiche dei codici delle strutture e degli obiettivi

ALLEGATO B3 – TABELLE TIPO DELLE ATTIVITA' - PRESTAZIONI-ATTIVITA' annuali delle strutture

Le **TABELLE TIPO DELLE ATTIVITÀ** di cui al benchmarking storico in uso in Arpacal, raggruppano le prestazioni-attività delle strutture ai livelli, dei Centri e Dipartimenti, dei Servizi, e di uffici o gruppi o staff. In specifico le tabelle delle attività dei singoli servizi, che implementano le "voci" delle tabelle riepilogative, costituiscono la base per la redazione dei piani di lavoro e consentono di verificare il contributo del singolo lavoratore sulle attività della struttura.

ALLEGATO n. 3.1 - TABELLE TIPO DELLE ATTIVITA' - Controlli ambientali -

3.1 Tabella riepilogativa "controlli ambientali" annualità 2013 DIP

	SERVIZIO Gruppo/lecc	Gruppo Vie-Ves	Ter m. Acque	Ter m. Aria	Ter m. Suolo e Sedimenti	Ter m. Riduzione Inquinamento	Lab. Chimico	Lab. Batteriologico	Lab. Fisico	Est. Alimenti	Est. Ver. Imp.	Territorio	Totale* 2013	Totale Previsione 2013	Totale Previsione 2014
CONTROLLI AMBIENTALI	CONTROLLI SU AZIENDE A RISCHIO DI INCIDENTE RILEVANTE (SEVESO II)														
	aziende controllate (soggetto giuridico)														
	controlli effettuati														
	CONTROLLI SU AZIENDE AD IMPATTO AMBIENTALE RILEVANTE (IPPC)														
	aziende controllate (soggetto giuridico)														
	controlli effettuati														
	CONTROLLI INTEGRATI SU ALTRI IMPIANTI														
	aziende controllate (soggetto giuridico)														
	controlli effettuati														
	CONTROLLI SU ALTRE FONTI DI PRESSIONE														
	Depuratori														
	Depuratori controllati														
	Controlli effettuati														
	Discariche														
	Discariche controllate														
	Controlli effettuati														
	Inceneritori														
	Inceneritori controllati														
	Controlli effettuati														
	Siti contaminati														
	Siti controllati														
	Controlli effettuati														
	CONTROLLI ANALITICI:														
	Emissioni in atmosfera														
	Camp. analiz. su														
	Scarichi e liquami														
	Campioni analizzati su														
	Siti contaminati														
	Camp. analiz. su														
	Rifiuti e fanghi														
	Camp. analiz. su														
	Discariche														
	Camp. analiz. su														
	Radiazioni non ionizz.														
	Camp. analiz. su														
	Radioattività														
	Misure														
	Rumore														
	Misure Fon. esposti														
	Misure Fon. altro														

(¹ Sommare solo i controlli/campioni **indipendenti**. Se il controllo presso un sito o un impianto sono intervenuti più servizi (es. aria, acqua, suolo, laboratorio) si sommi un solo controllo. L'attività di controllo dei singoli servizi si riepiloga nel prospetto riguardante i servizi.)

ALLEGATO n. 3.2 - TABELLE TIPO DELLE ATTIVITA' - Monitoraggi Ambientali -

3.2 Tabella riepilogativa "monitoraggi ambientali" annualità 2013 DIP

	SERVIZIO Gruppo/ecc	Gruppo VVA- VVA AIA	Tecn. Acque	Tecn. Aria	Tecn. Suolo e Rifiuti	Tecn. Radiazioni e Chimico	Lab. Microbiologia	Lab. Fisiologia	Est. Alimenti e Bevande	Est. Vet. Imp.	Territoriale	Totale* 2013	Totale revisione 2013			Totale Previsione 2014
MONITORAGGI AMBIENTALI	ARIA															
	Qualità dell'aria con centraline fisse															
	sopralluoghi e/o ispezioni															
	campioni analizzati o altre misure															
	Qualità dell'aria con campagne di rilevamento															
	sopralluoghi e/o ispezioni															
	campioni analizzati o altre misure															
	ACQUA															
	Corsi d'acqua superficiali															
	sopralluoghi e/o ispezioni															
	campioni analizzati o altre misure															
	Laghi e corpi idrici artificiali															
	sopralluoghi e/o ispezioni															
	campioni analizzati o altre misure															
	Acque marine costiere e di transizione															
	sopralluoghi e/o ispezioni															
	campioni analizzati o altre misure															
	Corpi idrici sotterranei															
	sopralluoghi e/o ispezioni															
	campioni analizzati o altre misure															
	SUOLO (attività al di fuori del controllo dei siti inquinati o delle bonifiche)															
	sopralluoghi e/o ispezioni															
	campioni analizzati o altre misure															
	AGENTI FISICI															
	Radiazioni non ionizzanti															
	sopralluoghi e/o ispezioni															
	campioni analizzati o altre misure															
	Radiazioni ionizzanti - Radioattività															
	sopralluoghi e/o ispezioni															
	campioni analizzati o altre misure															
	Rumore															
	sopralluoghi e/o ispezioni															
	campioni analizzati o altre misure															

(¹ Sommare solo i controlli/campioni **indipendenti**. Se per l'attività di **monitoraggio** presso un sito o un impianto sono intervenuti più servizi (es. aria, acqua, suolo, laboratorio) si sommi un solo controllo. L'attività di **monitoraggio** dei singoli servizi si riepiloga nel prospetto riguardante i servizi.)

3.3 Tabella riepilogativa “attività analitiche” annualità 2013 DIP

(¹ Sommare solo i controlli/campioni **indipendenti**. **Se per l'attività** presso un sito o un impianto sono intervenuti più servizi (es. aria, acqua, suolo, laboratorio) si sommi un solo controllo. L'attività dei singoli servizi si riepiloga nel prospetto riguardante i servizi.)

ALLEGATO n. 3.4 - TABELLE TIPO DELLE ATTIVITA' - Altre Attività -

3.4 Tabella riepilogativa "altre attività" annualità 2013 DIP

	SERVIZIO Gruppo/ecc	Gruppo VVA- VVA5 AIA	Tem. Acque	Tem. Aria	Tem. Suolo e Rifiuti	Tem. Radiazioni e Acustica	Lab. Chimico	Lab. Biotossicologi	Lab. Fito	Ist. Alimentari e Bevande	Ist. Ver. Imp.	Territoriale	Totale* 2013	Totale revisione 2013			Totale Previsi- one 2014
ALTRE ATTIVITA'	IMPIANTISTICA																
	sopralluoghi e/o ispezioni																
	Istruttorie																
	EMERGENZE AMBIENTALI																
	Interventi in caso di emergenza totali																
	interventi in caso di emerg. in reperib.																
	ISTRUTTORIE E PARERI PREVENTIVI																
	n. istruttorie (V.I.A., C.T.R.A., ecc.)																
	Pareri per commissioni varie (V.I.A., C.T.R.A., ecc.)																
	n. istruttorie SRB, RTV, ELF, ecc.)																
	pareri preventivi (su SRB, RTV, ELF, ecc.)																
	n. istruttorie NOA, ecc																
	pareri preventivi NOA, ecc																
	studi e reporting ambientale																
	ATTIVITA' DI POLIZIA GIUDIZIARIA																
	n. indagini delegate																
	n. notizie di reato																
	n. sequestri																

(¹ Sommare solo i controlli/campioni **indipendenti**. **Se per l'attività** presso un sito o un impianto sono intervenuti più servizi (es. aria, acqua, suolo, laboratorio) si sommi un solo controllo. L'attività dei singoli servizi si riepiloga nel prospetto riguardante i servizi.)

ALLEGATO n. 3.5 - TABELLE TIPO DELLE ATTIVITA' – Prestazioni Attività - Servizio/Ufficio/Gruppo/Staff/ecc. -

SERVIZIO/GRUPPO/ecc. _____

ANNUALITA' 2013 DIP. _____

Macroambiti-attività/ Articolazioni	Tipologia O/NO/A	Attività Pr/NPr	Durata Cont/Stag/Prog	Indicatore Camp/Mis/Istr/ Isp/Rap/Par/ecc	Risultati 2013	Risultati attesi 2013	Risultati attesi 2014

Specifiche dei campi informativi.

Macroambiti-attività/ Articolazioni	Tipologia O/NO/A	Attività Pr/NPr	Durata Cont/Stag/Prog	Indicatore Camp/Mis/Istr/ Isp/Rap/Par/ecc	Risultati 2013	Risultati attesi 2013	Risultati attesi 2014
Nella colonna <u>Macroambiti-attività/ Articolazioni</u> si indicano le prestazioni-attività svolte dalla struttura, incardinando le stesse in macroambi e declinando le articolazioni operative individuanti un processo specifico.							
Con la colonna <u>Tipologia</u> si specifica se si tratta di una attività istituzionale obbligatoria (O) oppure di attività istituzionale non obbligatoria (NO), oppure di attività aggiuntiva (A).							
Con la colonna <u>Attività</u> si specifica se si tratta di una attività programmabile (Pr), non programmabile (NPr), in tale modo si correlano la tipologia dell'attività e la programmabilità della stessa, ciò permetterà di definire le priorità agenziali sulla base degli obiettivi strategici ed operativi, nonché dei risultati attesi dagli stakeholder.							
Con la colonna <u>Durata</u> si specifica se si tratta di attività continuative nel corso dell'anno (Cont.), o di attività stagionali (Stag), o di attività afferenti alla realizzazione di un Progetto (Prog).							
Con la colonna <u>Indicatore</u> si specifica la "dimensione" che riguarda l'attività, campione (Camp), misura (Mis), rapporto (Rap), ispezione (Isp), controllo (Contr), istruttoria (Istr), parere (Par), determina (Deter), ecc..							
Con le colonne risultati-risultati attesi si specificano le misurazioni dei dati delle attività prestazionali espletate o preventivate.							

