
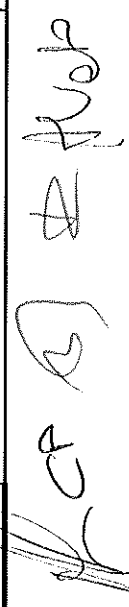
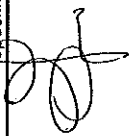


SETTORE:		Resp. SETTORE:	
NOMINATIVO DIPENDENTE			
CATEGORIA		PUNTI	
DETTAGLIO OBIETTIVI INDIVIDUALI (1)	ESPLICITAZIONE DELL'OBIETTIVO INDIVIDUALE	INDICATORI MISURABILI DI VALORE ATTESO (2)	SINTESI DI VERIFICA (3)
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG/PDO (max 60 punti complessivi. Gli obiettivi possono avere anche pesi/punti tra loro differenziati)			
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 10 punti)	Obiettivo particolarmente rilevante di carattere intersettoriale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI O PROFESSIONALI (max 30 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Parametri	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)
	Cooperazione ed integrazione		
	Disponibilità ad attività non predeterminate		
	Iniziativa, capacità di innovazione		
	Organizzazione del proprio lavoro		
	Capacità di adattamento operativo		
	Competenze normative e regolamentari che disciplinano il proprio ambito di lavoro		
	Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti	N. reclami (<2)	
	Partecipazione a percorsi formativi. (Disponibilità a formazione professionale non obbligatoria, anche in forma autonoma ed esiti di formazione obbligatoria svolta)		
	Competenze tecniche e informatiche	Ricorso a ditta esterna per interventi specifici (<2)	
VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI			

nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Segretario Generale.

- (1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG/PDO cui il dipendente partecipa
- (2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo indicato
- (3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito in fase previsionale

Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare)	data	FIRME	
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte segretario generale	data	ESITO(4): FIRME	
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi	data	ESITO(4): FIRME	
Data compilazione sintesi di verifica finale		FIRME	IL DIPENDENTE
(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal proponente e dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incardinato)			IL PROPONENTE LA P.O.
Misura per obiettivi individuali			
Scala dei valori	0		L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)
	50% del punteggio assegnato all'obiettivo		L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale
	60%		L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale
	75%		L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)
	100%		L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo
Misura per comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate e contributo alla performance organizzativa di ente:			
Scala dei valori	0	Valore nullo	
	2	Valore scarso	
	4	Valore sufficiente	
	6	Valore buono	
	8	Valore elevato	
	10	Valore ottimo	
(4) Nello spazio relativo all'esito, riportare le conclusioni emerse dai colloqui intersorsi, con particolare riguardo alle rispettive valutazioni in merito agli scostamenti o praticabilità degli obiettivi			

