

PERIODO DI VALUTAZIONE:	
COGNOME E NOME:	
FASCIA:	

**PARTE I - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

<b>OBIETTIVO 1:</b>			<b>PONDERATO</b>
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):		Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):		
	Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %):		

<b>OBIETTIVO 2:</b>			<b>PONDERATO</b>
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):		Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):		
	Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %):		

<b>OBIETTIVO 3:</b>			<b>PONDERATO</b>
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):		Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):		
	Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %):		

<b>OBIETTIVO 4:</b>			<b>PONDERATO</b>
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):		Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):		
	Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %):		

<b>OBIETTIVO 5:</b>			<b>PONDERATO</b>
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):		Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):		
	Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %):		

<b>OBIETTIVO 6:</b>			<b>PONDERATO</b>
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):		Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):		
	Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %):		

<b>OBIETTIVO 7:</b>			<b>PONDERATO</b>
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):		Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):		
	Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %):		

<b>OBIETTIVO 8:</b>			<b>PONDERATO</b>
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):		Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):		
	Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %):		

<b>OBIETTIVO 9:</b>			<b>PONDERATO</b>
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):		Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):		
	Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di realizzazione da 70 a 100 %):		

<b>OBIETTIVO 10:</b>			<b>PONDERATO</b>
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):		Il punteggio nominale viene riproporzionato al peso percentuale dell'obiettivo
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):		
	Punteggio nominale attribuito (da 0 a 50 punti per percentuali di		

	realizzazione da 70 a 100 %):		
<b>A) PUNTEGGIO OBIETTIVI SPECIFICI</b> (somma dei punteggi ponderati - max 50)			<b>0</b>
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA DELL'ENTE</b> (percentuale)		<b>PESO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b> (su base 50)	
<b>B) PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b> (max 50)			<b>0</b>
<b>PUNTEGGIO FINALE PARTE I - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</b> (MEDIA PONDERATA A+B)			<b>0</b>

**PARTE II - COMPORAMENTI**

Fattore di valutazione	Livelli di valutazione	PUNTEGGIO VALUTAZIONE	
<b>ORGANIZZAZIONE E DIREZIONE</b>		<b>E</b>	
Capacità dimostrata di chiarire gli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate	BASSO (da 0 a 5 oppure da 0 a 10): comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione, ma sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze		
PUNTEGGIO	MEDIO (da 6 a 10 oppure da 11 a 20): comportamento lavorativo concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche		
Max 15 punti <b>oppure</b> max 30 punti <b>se</b> il numero dei dipendenti assegnati ad un incaricato di P.O. sia non superiore a uno	ALTO (da 11 a 15 oppure da 21 a 30): comportamento lavorativo concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione del proprio settore, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi (ad es. punto di riferimento per la risoluzione delle eventuali problematiche scaturenti dall'attività dei propri collaboratori e risoluzione di eventuali rapporti conflittuali verificatesi fra collaboratori e la semplificazione ed accelerazione delle procedure amministrative).		

Fattore di valutazione	Livelli di valutazione	PUNTEGGIO VALUTAZIONE	
<b>INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE</b>		<b>E</b>	
Capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico/organizzativo/procedurale, favorendo l'intraprendenza, la formazione e la responsabilizzazione dei collaboratori	BASSO (da 0 a 7): comportamento indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (ad es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)		
PUNTEGGIO	MEDIO (da 8 a 14): comportamento realizzativo di interventi innovativi proposti da altri		
Max 20 punti	ALTO (da 15 a 20): comportamento propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore		

Fattore di valutazione	Livelli di valutazione	PUNTEGGIO VALUTAZIONE	
ORIENTAMENTO AL CLIENTE			
Capacità di risposta a bisogni del clienti siano essi esterni o interni	BASSO (da 0 a 7): comportamento normativo di risposta ai bisogni del cliente esterno ed interno		
PUNTEGGIO	MEDIO (da 8 a 14): capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme, al fine della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio		
Max 20 punti	ALTO (da 15 a 20): comportamento interpretativo dei bisogni del cliente, interno ed esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altri soggetti interessati		

Fattore di valutazione	Livelli di valutazione	PUNTEGGIO VALUTAZIONE	
INTEGRAZIONE			
Capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con organi di governo, dirigenti e dipendenti inseriti in altri settori o enti, al fine della realizzazione dei progetti o della risoluzione di problemi	BASSO (da 0 a 5 oppure da 0 a 10): comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione		
PUNTEGGIO	MEDIO (da 6 a 10 oppure da 11 a 20): comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri		
Max 15 punti <b>oppure</b> max 30 punti <b>se</b> ad un incaricato di P.O. non sia assegnato dipendente alcuno	ALTO (da 11 a 15 oppure da 21 a 30): comportamento sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione (ad es. propone conferenze di servizio per la risoluzione di problemi intersettoriali)		

Fattore di valutazione	Livelli di valutazione	PUNTEGGIO VALUTAZIONE	
VALUTAZIONE			
Capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori	BASSO (da 0 a 5): comportamento tendente alla valutazione uniforme dei propri collaboratori		
PUNTEGGIO	MEDIO (da 6 a 10): comportamento orientato alla valutazione critica del comportamento dei propri collaboratori		
Max 15 punti <b>oppure</b> zero <b>se</b> all'incaricato di P.O. è			

assegnato non più di un dipendente	ALTO (da 11 a 15): comportamento propositivo degli interventi gestionali da intraprendere a seguito delle valutazioni dei propri collaboratori
------------------------------------	--

Fattore di valutazione	Livelli di valutazione	PUNTEGGIO VALUTAZIONE	
<b>RESPONSABILIZZAZIONE</b>			
Capacità di responsabilizzare i propri collaboratori, attribuendo loro delega di competenze e responsabilità del procedimento anche con assunzione del provvedimento finale	BASSO (da 0 a 5): indifferenza nei confronti del processo di responsabilizzazione dei propri collaboratori, accentramento competenze		
PUNTEGGIO	MEDIO (da 6 a 10): processo di decentramento di competenze solo parziali		
Max 15 punti oppure zero se all'incaricato di P.O. non sia assegnato dipendente alcuno	ALTO (da 11 a 15): decentramento di competenze e responsabilizzazioni dei collaboratori in forma piena		

<b>PUNTEGGIO TOTALE - PARTE II - COMPORAMENTI</b> (somma dei punteggi - max 100)	<b>0</b>
---	----------

<b>PUNTEGGIO FINALE (Parte I + Parte II)</b>	<b>0</b>
--	----------

L'indennità di risultato compete solo al verificarsi di tutte le seguenti condizioni:

Verificare le condizioni:

a) raggiunto un punteggio complessivo di almeno 105 punti	SI	NO
b) raggiunti almeno 20 punti nella valutazione degli obiettivi (su base 12 mesi)	SI	NO
c) raggiunti almeno 70 punti nella valutazione del comportamento	SI	NO
d) raggiunto un punt. almeno medio in ogni criterio di valutazione del comportamento:	SI	NO

MISURA INDENNITÀ	a) PUNTI 105 -125 = 50%	b) PUNTI 126-130 = 60%
	c) PUNTI 131-135 = 70%	d) PUNTI 136-140 =80%
	e) PUNTI 141-145 = 90%	f) PUNTI 146-150 = 100%

<b>PERCENTUALE INDENNITÀ</b>

Osservazioni:

Luogo e data:

Firma Valutatore:

Firma Valutato, per accettazione: