

PERIODO DI VALUTAZIONE:		Presenza obiettivi di gruppo (S/N):
COGNOME:		
NOME:		S
CATEGORIA E POSIZIONE ECONOMICA:		Presenza obiettivi individuali (S/N):
AREA:		
POSIZIONE:		S

PARTE I - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO

OBIETTIVO 1:			PONDERATO
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):	0	Il punteggio nominale viene riproporzionato all'incidenza dell'obiettivo rispetto al complesso degli obiettivi di gruppo assegnati al dipendente
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):	0	
	Punteggio nominale attribuito: da 70 a 79% punti 6; da 80 a 89% punti 7; da 90 a 99% punti 8; 100% punti 10 (i punti sono triplicati se al dipendente non sono stati assegnati obiettivi individuali)	0	
			#DIV/0!

OBIETTIVO 2:			PONDERATO
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):	0	Il punteggio nominale viene riproporzionato all'incidenza dell'obiettivo rispetto al complesso degli obiettivi di gruppo assegnati al dipendente
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):	0	
	Punteggio nominale attribuito: da 70 a 79% punti 6; da 80 a 89% punti 7; da 90 a 99% punti 8; 100% punti 10 (i punti sono triplicati se al dipendente non sono stati assegnati obiettivi individuali).	0	
			#DIV/0!

OBIETTIVO 3:			PONDERATO
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):	0	Il punteggio nominale viene riproporzionato all'incidenza dell'obiettivo rispetto al complesso degli obiettivi di gruppo assegnati al dipendente
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):	0	
	Punteggio nominale attribuito: da 70 a 79% punti 6; da 80 a 89% punti 7; da 90 a 99% punti 8; 100% punti 10 (i punti sono triplicati se al dipendente non sono stati assegnati obiettivi individuali).	0	
			#DIV/0!

OBIETTIVO 4:			PONDERATO
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):	0	Il punteggio nominale viene riproporzionato all'incidenza dell'obiettivo rispetto al complesso degli obiettivi di gruppo assegnati al dipendente
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):	0	
	Punteggio nominale attribuito: da 70 a 79% punti 6; da 80 a 89%		

	70 a 79% punti 6; da 80 a 89% punti 7; da 90 a 99% punti 8; 100% punti 10 (i punti sono triplicati se al dipendente non sono stati assegnati obiettivi individuali).	0	#DIV/0!
--	--	---	---------

OBIETTIVO 5:			PONDERATO
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):	0	Il punteggio nominale viene riproporzionato all'incidenza dell'obiettivo rispetto al complesso degli obiettivi di gruppo assegnati al dipendente
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):	0	
	Punteggio nominale attribuito: da 70 a 79% punti 6; da 80 a 89% punti 7; da 90 a 99% punti 8; 100% punti 10 (i punti sono triplicati se al dipendente non sono stati assegnati obiettivi individuali).	0	
			#DIV/0!

PUNTEGGIO TOTALE - PARTE I - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO (somma dei punteggi ponderati - max 10 oppure 30 se non sono presenti obiettivi individuali)	#DIV/0!
---	---------

PARTE II - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

OBIETTIVO 1:			PONDERATO
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):		Il punteggio nominale viene riproporzionato all'incidenza dell'obiettivo rispetto al complesso degli obiettivi individuali assegnati al dipendente
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):		
	Punteggio nominale attribuito: da 70 a 79% punti 12; da 80 a 89% punti 14; da 90 a 99% punti 16; 100% punti 20 (i salgono rispettivamente a 18,21,24,30 se al dipendente non sono stati assegnati obiettivi di gruppo)		

OBIETTIVO 2:			PONDERATO
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):		Il punteggio nominale viene riproporzionato all'incidenza dell'obiettivo rispetto al complesso degli obiettivi individuali assegnati al dipendente
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):		
	Punteggio nominale attribuito: da 70 a 79% punti 12; da 80 a 89% punti 14; da 90 a 99% punti 16; 100% punti 20 (i salgono rispettivamente a 18,21,24,30 se al dipendente non sono stati assegnati obiettivi di gruppo).		
			#DIV/0!

OBIETTIVO 3:			PONDERATO
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):		Il punteggio nominale viene riproporzionato all'incidenza
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):		

	Punteggio nominale attribuito: da 70 a 79% punti 12; da 80 a 89% punti 14; da 90 a 99% punti 16; 100% punti 20 (i salgono rispettivamente a 18,21,24,30 se al dipendente non sono stati assegnati obiettivi di gruppo).		riproporzionato all'incidenza dell'obiettivo rispetto al complesso degli obiettivi individuali assegnati al dipendente
			#DIV/0!

OBIETTIVO 4:			PONDERATO
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):		Il punteggio nominale viene riproporzionato all'incidenza dell'obiettivo rispetto al complesso degli obiettivi individuali assegnati al dipendente
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):		
	Punteggio nominale attribuito: da 70 a 79% punti 12; da 80 a 89% punti 14; da 90 a 99% punti 16; 100% punti 20 (i salgono rispettivamente a 18,21,24,30 se al dipendente non sono stati assegnati obiettivi di gruppo).		
			#DIV/0!

OBIETTIVO 5:			PONDERATO
Descrizione	Peso percentuale (da 1 a 100):		Il punteggio nominale viene riproporzionato all'incidenza dell'obiettivo rispetto al complesso degli obiettivi individuali assegnati al dipendente
	Percentuale di realizzazione (da 1 a 100):		
	Punteggio nominale attribuito: da 70 a 79% punti 12; da 80 a 89% punti 14; da 90 a 99% punti 16; 100% punti 20 (i salgono rispettivamente a 18,21,24,30 se al dipendente non sono stati assegnati obiettivi di gruppo).		
			#DIV/0!

PUNTEGGIO TOTALE - PARTE II - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI (somma dei punteggi ponderati - max 20 oppure 30 se non sono presenti obiettivi di gruppo)	#DIV/0!
---	---------

PARTE III - COMPORAMENTI

Fattore di valutazione	Livelli di valutazione	PUNTEGGIO VALUTAZIONE	
COMPETENZE DIMOSTRATE			
Le competenze dimostrate si concretano nel livello di competenze possedute e dimostrate dal dipendente in ordine all'applicazione di norme e conoscenze tecnico specialistiche.	INSUFFICIENTI O SCARSE: punti 0		
	SUFFICIENTI: punti da 1 a 15		
	DISCRETE: punti da 16 a 20		
PUNTEGGIO			
Max 41 punti: in relazione al livello di inquadramento, al profilo ed alle mansioni	BUONE: punti da 21 a 30		
	OTTIME: punti da 31 a 41		

Fattore di valutazione	Livelli di valutazione	PUNTEGGIO COMPLESSIVO VALUTAZIONE	0
COMPORAMENTI PROFESSIONALI			
I comportamenti professionali si concretano nella capacità del dipendente di raggiungere gli obiettivi assegnati e di svolgere i compiti assegnati in modo efficace ed efficiente, con	AFFIDABILIT' A'		
	TEMPESTIVIT' A'		
	FLESSIBILIT' A'		

affidabilità, tempestività e flessibilità	INSUFFICIENTI O SCARSE: punti 0
	SUFFICIENTI: punti da 1 a 4
PUNTEGGIO	DISCRETE: punti da 5 a 6
Max 39 punti, così distribuiti: - affidabilità: fino a punti 13 - tempestività: fino a punti 13 - flessibilità: fino a punti 13.	BUONE: punti da 7 a 10
	OTTIME: punti da 11 a 13

Fattore di valutazione	Livelli di valutazione		PUNTEGGIO COMPLESSIVO VALUTAZIONE	0
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI				
I comportamenti organizzativi si concretano nella capacità di organizzarsi autonomamente nell'esercizio dei propri compiti, di gestire in modo corretto ed efficace, sotto ogni profilo, le relazioni con colleghi, superiori ed utenti	Capacità di esercitare i compiti in economia		Capacità di gestire le relazioni con i superiori	
			Capacità di gestire le relazioni con gli utenti	
PUNTEGGIO	INSUFFICIENTI O SCARSE: punti 0			
Max 40 punti, così distribuiti: - capacità di esercitare i compiti in autonomia: fino a punti 10 - capacità di gestire le relazioni con i superiori: fino a punti 10 - capacità di gestire le relazioni con i colleghi: fino a punti 10 - capacità di gestire le relazioni con gli utenti: fino a punti 10.	SUFFICIENTI: punti da 1 a 2			
	DISCRETE: punti da 3 a 4			
	BUONE: punti da 5 a 6			
	OTTIME: punti da 7 a 10			

PUNTEGGIO TOTALE - PARTE III - VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI (somma dei punteggi - max 120)	0
--	----------

PUNTEGGIO FINALE (Parte I + Parte II + Parte III)	#DIV/0!
--	----------------

a) PUNTI 105 -115 = 50%	b) PUNTI 116-125 = 55%
c) PUNTI 126-130 = 60%	d) PUNTI 131-135 = 70%
e) PUNTI 136-140 =80%	f) PUNTI 141-145 = 90%
g) PUNTI 146-150 = 100%	

PERCENTUALE PREMIO:

Osservazioni:

Luogo e data:

Firma Valutatore:

Firma Valutato, per accettazione: