

Nota: nell'ambito delle categoria indicata come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento. I 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 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 30 maggio 2011	FIRME				
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione 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	
								IL DIRIGENTE/P.O.	
Misura per obiettivi individuali									
Scala dei valori	0	Risultati al disotto della sufficienza							L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)
	50% del punteggio assegnato all'obiettivo	Risultati sufficienti							L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale
	60%	Risultati buoni							L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale
	75%	Risultati elevati							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)
	90%	Risultati ottimi							L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo
	100%	Risultati eccellenti							L'attività ha prodotto risultati superiori alle 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 intercorsi, con particolare riguardo alle rispettive valutazioni in merito agli scostamenti o praticabilità degli obiettivi									