



(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.	
<b>Misura per obiettivi individuali</b>									
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'ot	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				
<b>Misura per comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate e contributo alla performance organizzativa di ente:</b>									
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									