

NUMERO DIPENDENTI	
BUDGET TOTALE	
BUGET TOTALE PER PROGETTI	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
BUGET TOTALE COMPORTAMENTO	PERFORMANCE INDIVIDUALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
A)	VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI
	DA VALUTARE IN AMBITO DI AREA

AREA A	Valore obiettivo (in €)	dipendenti coinvolti	% di raggiungimento dell'obiettivo	Valore effettivo obiettivo (in €)
OBIETTIVO 1	30	DIP.1	100	B3*B13/60
		DIP.2		
OBIETTIVO 2	10	DIP.1	100	B3*B15/60
OBIETTIVO 3	20	DIP.2	100	B3*B16/60
	60			

Nota: nella scheda che si fornisce al dipendente, vanno oscurati i dati riferiti agli altri

A1)	VALUTAZIONE IMPEGNO NEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI
	DA VALUTARE PER CIASCUN DIPENDENTE

dipendente	obiettivi	Valore dell'obiettivo in punti (espressi in sessantesimi)	Impegno individuale nella realizzazione dell'obiettivo (in sessantesimi)	valutazione complessiva
DIP.1	ob.1	30	60	C24/C26*D24
	ob.2	10	60	C25/C26*D25
		40		SOMMA(E24+E25)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

A2) CAPACITA' E FATTORI COMPORTAMENTALI	0 - non si applica*	1 - gravemente insufficiente	2 - insufficiente	3 - sufficiente
gestione dei conflitti, clima interno e capacità di lavorare in gruppo				
gestione delle emergenze e dei cambiamenti				
rispetto delle regole senza formalismi				

interfunzionalità con gli altri collaboratori dell'ufficio				
autoaggiornamento professionale e know how				
proporre e gestire soluzioni innovative sia dal punto di vista procedurale che organizzativo				
qualità dell'apporto individuale: gestione del ruolo e problem solving				
gestione dell'utenza e degli interlocutori: capacità di ascolto e di cogliere i bisogni.				

*** non ricorre la fattispecie, quindi tale capacità non viene conteggiata ai fini del calcolo del punteggio totale**

B) Fattori di incremento		NOTE
a. Eventuali ulteriori attività prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 3 punti	QUALORA VENGANO ASSEGNATI PUNTI SPIEGARE L'ATTIVITÀ
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 3 punti	
c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 3 punti	

d. Particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente	Fino a 3 punti	SPIEGARE L'ATTIVITA SVOLTA IN QUESTO SPAZIO
e. Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici	Fino a 3 punti	
TOTALE (MAX 15 punti)		

C) Fattori di riduzione		
	Ricorrenza (si/no)	riduzione di punti n.
1) Avere causato danno all'immagine dell'ente		
2) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento		
3) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi:		
a) Risarcimento del danno		
b) Indennizzo		
c) Commissario ad acta		
d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990)		
4) Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa		
5) Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)		

6) Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)		
7) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)		
8) mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare , laddove si		
9) rilevi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti		
	MAX – 30 punti	SOMMA VALORI TABELLA C

VALUTAZIONE PERF. INDIVIDUALE	
punteggio PERF.INDIVIDUALE	premio in € PERF.INDIVIDUALE
F95	$F95 * (B4 / (B1 * 55))$

PREMIO COMPLESSIVO IN EURO
PERF. ORGANIZZATIVA + PERF. INDIVIDUALE

RIEPILOGO GENERALE	
Performance organizzativa (obiettivi)	
Performance individuale	capacità e fattori comportamentali
	fattori di incremento

	fattori di riduzione (da inserire con valore negativo)
	sommatoria tra fattori di incremento e riduzione
TOTALE (in ogni caso il punteggio complessivo non può essere superiore a 100)	

* I fattori di incremento valgono nel caso in cui non si sia già raggiunto i 100 punti dei fattori premianti e/o per compe
riduzione

RIEPILOGO VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE
Capacità e fattori comportamentali
Fattori di incremento
Fattori di riduzione (DA INSERIRE CON VALORE NEGATIVO)
Sommatoria tra Fattori di incremento e riduzione
TOTALE

OGGETTIVI

Partecipazione individuale in % (la somma dei valori per ogni obiettivo deve essere 100)	Totale individuale (in €)
50	$E13 * F13 / 100$
50	$E13 * F14 / 100$
100	$E15 * F15 / 100$
100	$E16 * F16 / 100$
	SOMMA(G13:G16)
per dipendenti	



4 - buono	5 - ottimo

TOTALE (MAX 40 punti)	SOMMA DI TUTTI I VALORI DELLA TABELLA A2

PUNTEGGIO

SOMMA VALORI TABELLA
B

E26
SOMMA DI TUTTI I VALORI DELLA TABELLA A2
SOMMA VALORI TABELLA B

SOMMA VALORI TABELLA C
F81+F82
F79+F80+F83

nsare eventuali fattori di

SOMMA DI TUTTI I VALORI DELLA TABELLA A2
SOMMA VALORI TABELLA B
SOMMA VALORI TABELLA C
F92+F93
F91+F94