

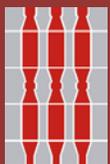


Regione Umbria

Giunta Regionale

**Sistema di Misurazione e
valutazione della Performance**

“Schede operative”



Anno _____

PATTO DI SERVIZIO

Direzione: _____

Servizio: _____

Dirigente: _____

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
30%		70%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	60%	40%

IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIRIGENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"	
Obiettivi	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti appartenenti alla stessa Direzione.</i>	<i>80%</i>

IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIRIGENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 1		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 2		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

Area di rischio:

IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIRIGENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

Area di rischio:

IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIRIGENTE
(nome e cognome)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO _____ - Sez. B2 "Area dei comportamenti"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

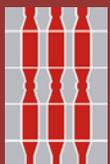
DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance individuale "Area dei Comportamenti"			
Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione

IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIRIGENTE
(nome e cognome)



Anno _____

PATTO DI SERVIZIO

Direzione: _____

Servizio: _____

Cognome e Nome _____

Responsabile di Sezione

Professional

(denominazione) _____

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
20%		80%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	60%	40%

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL RESPONSABILE DI P.O.
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"		
Obiettivi	Atto	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dall'insieme degli obiettivi individuali del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione</i>	<i>va indicato l'atto del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione con cui gli sono stati assegnati gli obiettivi</i>	<i>80%</i>

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL RESPONSABILE DI P.O.
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"		
Obiettivi	Atto	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi trasversali sono dati dall'insieme degli obiettivi trasversali del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione</i>	<i>va indicato l'atto del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione con cui gli sono stati assegnati gli obiettivi</i>	20%

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL RESPONSABILE DI P.O.
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

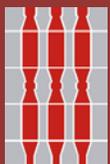
Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

Area di rischio:

Monitoraggio:

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL RESPONSABILE DI P.O.
(nome e cognome)



Anno _____

PATTO DI SERVIZIO

Direzione: _____

Servizio: _____

Categoria D (con piani di attività)

Cognome e Nome _____

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
15%		85%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	50%	50%

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"		
Obiettivi	Atto	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dall'insieme degli obiettivi individuali del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione</i>	<i>va indicato l'atto del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione con cui gli sono stati assegnati gli obiettivi</i>	<i>80%</i>

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"		
Obiettivi	Atto	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi trasversali sono dati dall'insieme degli obiettivi trasversali del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione</i>	<i>va indicato l'atto del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione con cui gli sono stati assegnati gli obiettivi</i>	20%

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

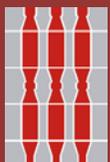
Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

Area di rischio:

Monitoraggio:

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)



Anno _____

PATTO DI SERVIZIO

Direzione: _____

Servizio: _____

Categoria D (senza piani di attività)

Cognome e Nome _____

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
15%		85%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	40%	60%

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"		
Obiettivi	Atto	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dall'insieme degli obiettivi individuali del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione</i>	<i>va indicato l'atto del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione con cui gli sono stati assegnati gli obiettivi</i>	<i>80%</i>

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"		
Obiettivi	Atto	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi trasversali sono dati dall'insieme degli obiettivi trasversali del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione</i>	<i>va indicato l'atto del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione con cui gli sono stati assegnati gli obiettivi</i>	20%

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

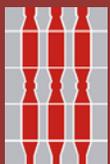
Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

Area di rischio:

Monitoraggio:

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)



Anno _____

PATTO DI SERVIZIO

Direzione: _____

Servizio: _____

Categoria C (con piani di attività)

Cognome e Nome _____

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
10%		90%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	50%	50%

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"		
Obiettivi	Atto	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dall'insieme degli obiettivi individuali del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione</i>	<i>va indicato l'atto del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione con cui gli sono stati assegnati gli obiettivi</i>	<i>80%</i>

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"		
Obiettivi	Atto	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi trasversali sono dati dall'insieme degli obiettivi trasversali del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione</i>	<i>va indicato l'atto del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione con cui gli sono stati assegnati gli obiettivi</i>	<p>20%</p>

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

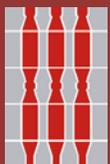
Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

Area di rischio:

Monitoraggio:

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)



Anno _____

PATTO DI SERVIZIO

Direzione: _____

Servizio: _____

Categoria C (senza piani di attività)

Cognome e Nome _____

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
10%		90%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	40%	60%

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"		
Obiettivi	Atto	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dall'insieme degli obiettivi individuali del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione</i>	<i>va indicato l'atto del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione con cui gli sono stati assegnati gli obiettivi</i>	<i>80%</i>

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"		
Obiettivi	Atto	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi trasversali sono dati dall'insieme degli obiettivi trasversali del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione</i>	<i>va indicato l'atto del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione con cui gli sono stati assegnati gli obiettivi</i>	<i>20%</i>

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

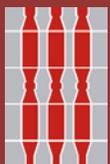
Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

Area di rischio:

Monitoraggio:

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)



Anno _____

PATTO DI SERVIZIO

Direzione: _____

Servizio: _____

Categoria B (con piani di attività)

Cognome e Nome _____

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
5%		95%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	40%	60%

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"		
Obiettivi	Atto	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dall'insieme degli obiettivi individuali del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione</i>	<i>va indicato l'atto del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione con cui gli sono stati assegnati gli obiettivi</i>	<i>80%</i>

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"		
Obiettivi	Atto	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi trasversali sono dati dall'insieme degli obiettivi trasversali del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione</i>	<i>va indicato l'atto del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione con cui gli sono stati assegnati gli obiettivi</i>	<p>20%</p>

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

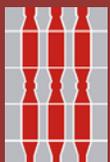
Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

Area di rischio:

Monitoraggio:

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)



Anno _____

PATTO DI SERVIZIO

Direzione: _____

Servizio: _____

Categoria B (senza piani di attività)

Cognome e Nome _____

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
5%		95%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	30%	70%

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"		
Obiettivi	Atto	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dall'insieme degli obiettivi individuali del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione</i>	<i>va indicato l'atto del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione con cui gli sono stati assegnati gli obiettivi</i>	<i>80%</i>

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"		
Obiettivi	Atto	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi trasversali sono dati dall'insieme degli obiettivi trasversali del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione</i>	<i>va indicato l'atto del Dirigente/Direttore di diretta assegnazione con cui gli sono stati assegnati gli obiettivi</i>	<p>20%</p>

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		<i>Descrizione dell'obiettivo</i>			Peso Obiettivo	
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Descrizione dell'indicatore 1</i>						
<i>Descrizione dell'indicatore 2</i>						

Area di rischio:

Monitoraggio:

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO _____ - Sez. B2 "Area dei comportamenti"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

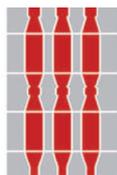
DIREZIONE: _____

SERVIZIO: _____

Performance individuale "Area dei Comportamenti"			
Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione

IL DIRIGENTE/IL DIRETTORE
(nome e cognome)

IL DIPENDENTE
(nome e cognome)



Regione Umbria

Giunta Regionale

Sistema di misurazione e
valutazione della performance

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigenza

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
30%		70%	
"Obiettivi operativi di Ente"	"Obiettivi operativi trasversali"	"Area dei risultati"	"Area dei comportamenti"
80%	20%	60%	40%

Scheda di valutazione

DIREZIONE (denominazione) _____

DIRIGENTE

ANNO _____

V
A
L
U
T
A
T
O

Cognome e Nome _____

Titolare di Servizio Staff ad INTERIM

(denominazione) _____

incaricato dal (data) _____

tempo di permanenza nella struttura _____
(in mesi rispetto all'anno di riferimento)

in posizione di comando SI NO

V
A
L
U
T
A
T
O
R
E

Cognome e Nome _____

NOTE:

1.- PATTO DI SERVIZIO SOTTOSCRITTO IN DATA _____;

2.- RINEGOZIAZIONE/AGGIORNAMENTO IN DATA _____.

*Acquisita la relazione sull'attività svolta e
sugli obiettivi assegnati*

in data _____

DATA DEL COLLOQUIO

Performance organizzativa

Scheda A1 - Valutazione OBIETTIVI OPERATIVI DI ENTE (80/100)

Dirigente	% raggiungimento obiettivi individuali (a)	Totale punteggio (media) Σ (a)/n. dirigenti (b)	% Peso "Obiettivi operativi di Ente" (c)	Valore di Fattore A1 (b)*(c)
			80%	

Scheda C – PUNTEGGIO PREMIALITA'

Performance	Punteggio (a)	Somma Punteggio Σ (a)	% Peso (c)	Punteggio pesato (b)*(c) (d)	Valore indice di prestazione Σ (d)	Conversione premierità
Performance organizzativa (A1+A2)	A1 _____					
	A2 _____					
Performance individuale (B1+B2)	B1 _____					
	B2 _____					

Punteggio finale della prestazione

	Fascia	Punteggio	% premialità
	dA	96 - 100	100%
	dB	90 - <96	95%
	dC	85 - <90	90%
	dD	80 - <85	85%
	dE	70 - <80	75%
	dF	60 - <70	65%
	dG	50 - <60	50%
	dH	40 - <50	20%
	dI	0 - <40	0%

Data _____

Il valutatore _____ *Il valutato* _____

**Scheda D - SINTESI DEL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE
ED INTERVENTI PROPOSTI**

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

Il valutatore

Data _____

COMMENTI DEL VALUTATO
(il valutato può riportare le sue considerazioni)

Il valutato

Data _____



Regione Umbria

Giunta Regionale

Sistema di misurazione e
valutazione della performance

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Categoria D

(Responsabile di posizione organizzativa)

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
20%		80%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	60%	40%

Scheda di valutazione

DIREZIONE (denominazione) _____

SERVIZIO (denominazione) _____

Categoria D
(Responsabile di posizione organizzativa)

ANNO _____

V
A
L
U
T
A
T
O

Cognome e Nome _____

Responsabile di Sezione

Professional

(denominazione) _____

incaricato dal (data) _____

tempo di permanenza nella struttura _____

(in mesi rispetto all'anno di riferimento)

in posizione di comando

 SI NO

V
A
L
U
T
A
T
O
R
E

Direttore

Dirigente

Cognome e Nome _____

NOTE:

1.- PATTO DI SERVIZIO SOTTOSCRITTO IN DATA _____;

2.- RINEGOZIAZIONE/AGGIORNAMENTO IN DATA _____.

DATA DEL COLLOQUIO

Performance organizzativa

Scheda A1 - Valutazione OBIETTIVI OPERATIVI DI ENTE (80/100)

Punteggio raggiungimento obiettivi individuali del proprio dirigente/direttore (a)	Peso Scheda A1 Obiettivi operativi di Ente (b)	Valore di Fattore A1 (a) * (b)
	80%	

Performance organizzativa

Scheda A2 – Valutazione OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI (20/100)

Punteggio raggiungimento obiettivi operativi trasversali del proprio dirigente/direttore (a)	Peso Scheda A2 Obiettivi operativi trasversali (b)	Valore di Fattore A2 (a) * (b)
	20%	

Scheda C – PUNTEGGIO PREMIALITA'

Performance	Punteggio (a)	Somma Punteggio Σ (a) (b)	% Peso (c)	Punteggio pesato (b)* (c) (d)	Valore indice di prestazione Σ (d)	Conversione premierità
Performance organizzativa (A1+A2)	A1 _____					
	A2 _____					
Performance individuale (B1+B2)	B1 _____					
	B2 _____					

Punteggio finale con tabella conversione premierità – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

	Fascia	Punteggio	% premierità
	cA	90 - 100	100%
	cB	80 - <90	90%
	cC	70 - <80	80%
	cD	60 - <70	70%
	cE	50 - <60	60%
	cF	40 - <50	25%
	cG	0 - <40	0%

Data _____

Il valutatore _____ *Il valutato* _____

**Scheda D - SINTESI DEL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE
ED INTERVENTI PROPOSTI**

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

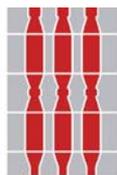
Il valutatore

Data _____

COMMENTI DEL VALUTATO
(il valutato può riportare le sue considerazioni)

Il valutato

Data _____



Regione Umbria

Giunta Regionale

Sistema di misurazione e
valutazione della performance

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Categoria D
(con piani di attività)

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
15%		85%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	50%	50%

Scheda di valutazione

DIREZIONE (denominazione) _____

SERVIZIO (denominazione) _____

CATEGORIA D
(personale inserito nei piani di attività)

ANNO _____

V
A
L
U
T
A
T
O

Matricola

Cognome e Nome _____

Data di nascita _____ **Posizione economica** _____

Tempo di permanenza nell'attuale struttura _____
(in mesi rispetto all'anno di riferimento)

In posizione di comando SI NO

Tempo Determinato SI NO

V
A
L
U
T
A
T
O
R
E

Direttore

Dirigente

Cognome e Nome _____

NOTE:

1.- PATTO DI SERVIZIO SOTTOSCRITTO IN DATA _____;

2.- RINEGOZIAZIONE/AGGIORNAMENTO IN DATA _____.

DATA DEL COLLOQUIO

Performance organizzativa

Scheda A1 - Valutazione OBIETTIVI OPERATIVI DI ENTE (80/100)

Punteggio raggiungimento obiettivi individuali del proprio dirigente/direttore (a)	Peso Scheda A1 Obiettivi operativi di Ente (b)	Valore di Fattore A1 (a) * (b)
	80%	

Performance organizzativa

Scheda A2 – Valutazione OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI (20/100)

Punteggio raggiungimento obiettivi trasversali del proprio dirigente/direttore (a)	Peso Scheda A2 Obiettivi operativi trasversali (b)	Valore di Fattore A2 (a) * (b)
	20%	

Scheda C – PUNTEGGIO PREMIALITA'

Performance organizzativa	Punteggio	Somma Punteggio Σ (a)	% Peso	Punteggio pesato (Valore indice di prestazione) (b)*(c)	Conversione premialità
	(a)	(b)	(c)		
(A1+A2)	A1 _____				
	A2 _____				

Punteggio finale con tabella conversione premialità – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

	Fascia	Punteggio	% premialità
	cA	90 - 100	100%
	cB	80 - <90	90%
	cC	70 - <80	80%
	cD	60 - <70	70%
	cE	50 - <60	60%
	cF	40 - <50	25%
	cG	0 - <40	0%

Performance individuale	Punteggio	Somma Punteggio Σ (a)	% Peso	Punteggio pesato (Valore indice di prestazione) (b)*(c)	Conversione premialità
	(a)	(b)	(c)		
(B1+B2)	B1 _____				
	B2 _____				

Punteggio finale con tabella conversione premialità – PERFORMANCE INDIVIDUALE

	Fascia	Punteggio	% premialità
	cA	90 - 100	100%
	cB	80 - <90	90%
	cC	70 - <80	80%
	cD	60 - <70	70%
	cE	50 - <60	60%
	cF	40 - <50	25%
	cG	0 - <40	0%

Data _____

Il valutatore _____ *Il valutato* _____

**Scheda D - SINTESI DEL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE
ED INTERVENTI PROPOSTI**

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

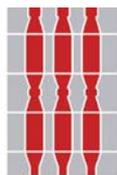
Il valutatore

Data _____

COMMENTI DEL VALUTATO
(il valutato può riportare le sue considerazioni)

Il valutato

Data _____



Regione Umbria

Giunta Regionale

Sistema di misurazione e
valutazione della performance

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Categoria D
(senza piani di attività)

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
15%		85%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	40%	60%

Scheda di valutazione

DIREZIONE (denominazione) _____

SERVIZIO (denominazione) _____

CATEGORIA D
(personale non inserito nei piani di attività)

ANNO _____

V
A
L
U
T
A
T
O

Matricola

Cognome e Nome _____

Data di nascita _____ **Posizione economica** _____

Tempo di permanenza nell'attuale struttura _____
(in mesi rispetto all'anno di riferimento)

In posizione di comando SI NO

Tempo Determinato SI NO

V
A
L
U
T
A
T
O
R
E

Direttore

Dirigente

Cognome e Nome _____

NOTE:

- 1.- PATTO DI SERVIZIO SOTTOSCRITTO IN DATA _____;
- 2.- RINEGOZIAZIONE/AGGIORNAMENTO IN DATA _____.

DATA DEL COLLOQUIO

Performance organizzativa

Scheda A1 - Valutazione OBIETTIVI OPERATIVI DI ENTE (80/100)

Punteggio raggiungimento obiettivi individuali del proprio dirigente/direttore (a)	Peso Scheda A1 Obiettivi operativi di Ente (b)	Valore di Fattore A1 (a) * (b)
	80%	

Performance organizzativa

Scheda A2 – Valutazione OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI (20/100)

Punteggio raggiungimento obiettivi trasversali del proprio dirigente/direttore (a)	Peso Scheda A2 Obiettivi operativi trasversali (b)	Valore di Fattore A2 (a) * (b)
	20%	

Scheda C – PUNTEGGIO PREMIALITA'

Performance organizzativa	Punteggio	Somma Punteggio Σ (a)	% Peso	Punteggio pesato (Valore indice di prestazione) (b)*(c)	Conversione premialità
	(a)	(b)	(c)		
(A1+A2)	A1 _____				
	A2 _____				

Punteggio finale con tabella conversione premialità – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

	Fascia	Punteggio	% premialità
	cA	90 - 100	100%
	cB	80 - <90	90%
	cC	70 - <80	80%
	cD	60 - <70	70%
	cE	50 - <60	60%
	cF	40 - <50	25%
	cG	0 - <40	0%

Performance individuale	Punteggio	Somma Punteggio Σ (a)	% Peso	Punteggio pesato (Valore indice di prestazione) (b)*(c)	Conversione premialità
	(a)	(b)	(c)		
(B1+B2)	B1 _____				
	B2 _____				

Punteggio finale con tabella conversione premialità – PERFORMANCE INDIVIDUALE

	Fascia	Punteggio	% premialità
	cA	90 - 100	100%
	cB	80 - <90	90%
	cC	70 - <80	80%
	cD	60 - <70	70%
	cE	50 - <60	60%
	cF	40 - <50	25%
	cG	0 - <40	0%

Data _____

Il valutatore _____ *Il valutato* _____

**Scheda D - SINTESI DEL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE
ED INTERVENTI PROPOSTI**

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

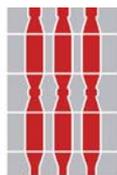
Il valutatore

Data _____

COMMENTI DEL VALUTATO
(il valutato può riportare le sue considerazioni)

Il valutato

Data _____



Regione Umbria

Giunta Regionale

Sistema di misurazione e
valutazione della performance

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Categoria C
(con piani di attività)

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
10%		90%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	50%	50%

Scheda di valutazione

DIREZIONE (denominazione) _____

SERVIZIO (denominazione) _____

CATEGORIA C
(personale inserito nei piani di attività)

ANNO _____

V
A
L
U
T
A
T
O

Matricola

Cognome e Nome _____

Data di nascita _____ **Posizione economica** _____

Tempo di permanenza nell'attuale struttura _____
(in mesi rispetto all'anno di riferimento)

In posizione di comando SI NO

Tempo Determinato SI NO

V
A
L
U
T
A
T
O
R
E

Direttore

Dirigente

Cognome e Nome _____

NOTE:

1.- PATTO DI SERVIZIO SOTTOSCRITTO IN DATA _____;

2.- RINEGOZIAZIONE/AGGIORNAMENTO IN DATA _____.

DATA DEL COLLOQUIO

Performance organizzativa

Scheda A1 - Valutazione OBIETTIVI OPERATIVI DI ENTE (80/100)

Punteggio raggiungimento obiettivi individuali del proprio dirigente/direttore (a)	Peso Scheda A1 Obiettivi operativi di Ente (b)	Valore di Fattore A1 (a) * (b)
	80%	

Performance organizzativa

Scheda A2 – Valutazione OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI (20/100)

Punteggio raggiungimento obiettivi trasversali del proprio dirigente/direttore (a)	Peso Scheda A2 Obiettivi operativi trasversali (b)	Valore di Fattore A2 (a) * (b)
	20%	

Scheda C – PUNTEGGIO PREMIALITA'

Performance organizzativa	Punteggio	Somma Punteggio Σ (a)	% Peso	Punteggio pesato (Valore indice di prestazione) (b)*(c)	Conversione premialità
	(a)	(b)	(c)		
(A1+A2)	A1 _____				
	A2 _____				

Punteggio finale con tabella conversione premialità – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

	Fascia	Punteggio	% premialità
	cA	90 - 100	100%
	cB	80 - <90	90%
	cC	70 - <80	80%
	cD	60 - <70	70%
	cE	50 - <60	60%
	cF	40 - <50	25%
	cG	0 - <40	0%

Performance individuale	Punteggio	Somma Punteggio Σ (a)	% Peso	Punteggio pesato (Valore indice di prestazione) (b)*(c)	Conversione premialità
	(a)	(b)	(c)		
(B1+B2)	B1 _____				
	B2 _____				

Punteggio finale con tabella conversione premialità – PERFORMANCE INDIVIDUALE

	Fascia	Punteggio	% premialità
	cA	90 - 100	100%
	cB	80 - <90	90%
	cC	70 - <80	80%
	cD	60 - <70	70%
	cE	50 - <60	60%
	cF	40 - <50	25%
	cG	0 - <40	0%

Data _____

Il valutatore _____ *Il valutato* _____

**Scheda D - SINTESI DEL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE
ED INTERVENTI PROPOSTI**

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

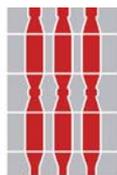
Il valutatore

Data _____

COMMENTI DEL VALUTATO
(il valutato può riportare le sue considerazioni)

Il valutato

Data _____



Regione Umbria

Giunta Regionale

Sistema di misurazione e
valutazione della performance

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Categoria C
(senza piani di attività)

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
10%		90%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	40%	60%

Scheda di valutazione

DIREZIONE (denominazione) _____

SERVIZIO (denominazione) _____

CATEGORIA C
(personale non inserito nei piani di attività)

ANNO _____

V
A
L
U
T
A
T
O

Matricola

Cognome e Nome _____

Data di nascita _____ **Posizione economica** _____

Tempo di permanenza nell'attuale struttura _____
(in mesi rispetto all'anno di riferimento)

In posizione di comando

SI

NO

Tempo Determinato

SI

NO

V
A
L
U
T
A
T
O
R
E

Direttore

Dirigente

Cognome e Nome _____

NOTE:

1.- PATTO DI SERVIZIO SOTTOSCRITTO IN DATA _____;

2.- RINEGOZIAZIONE/AGGIORNAMENTO IN DATA _____.

DATA DEL COLLOQUIO

Performance organizzativa

Scheda A1 - Valutazione OBIETTIVI OPERATIVI DI ENTE (80/100)

Punteggio raggiungimento obiettivi individuali del proprio dirigente/direttore (a)	Peso Scheda A1 Obiettivi operativi di Ente (b)	Valore di Fattore A1 (a) * (b)
	80%	

Performance organizzativa

Scheda A2 – Valutazione OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI (20/100)

Punteggio raggiungimento obiettivi trasversali del proprio dirigente/direttore (a)	Peso Scheda A2 Obiettivi operativi trasversali (b)	Valore di Fattore A2 (a) * (b)
	20%	

Scheda C – PUNTEGGIO PREMIALITA'

Performance organizzativa	Punteggio	Somma Punteggio Σ (a)	% Peso	Punteggio pesato (Valore indice di prestazione) (b)*(c)	Conversione premialità
	(a)	(b)	(c)		
(A1+A2)	A1 _____				
	A2 _____				

Punteggio finale con tabella conversione premialità – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

	Fascia	Punteggio	% premialità
	cA	90 - 100	100%
	cB	80 - <90	90%
	cC	70 - <80	80%
	cD	60 - <70	70%
	cE	50 - <60	60%
	cF	40 - <50	25%
	cG	0 - <40	0%

Performance individuale	Punteggio	Somma Punteggio Σ (a)	% Peso	Punteggio pesato (Valore indice di prestazione) (b)*(c)	Conversione premialità
	(a)	(b)	(c)		
(B1+B2)	B1 _____				
	B2 _____				

Punteggio finale con tabella conversione premialità – PERFORMANCE INDIVIDUALE

	Fascia	Punteggio	% premialità
	cA	90 - 100	100%
	cB	80 - <90	90%
	cC	70 - <80	80%
	cD	60 - <70	70%
	cE	50 - <60	60%
	cF	40 - <50	25%
	cG	0 - <40	0%

Data _____

Il valutatore _____ *Il valutato* _____

**Scheda D - SINTESI DEL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE
ED INTERVENTI PROPOSTI**

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

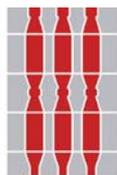
Il valutatore

Data _____

COMMENTI DEL VALUTATO
(il valutato può riportare le sue considerazioni)

Il valutato

Data _____



Regione Umbria

Giunta Regionale

Sistema di misurazione e
valutazione della performance

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Categoria B
(con piani di attività)

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
5%		95%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	40%	60%

Scheda di valutazione

DIREZIONE (denominazione) _____

SERVIZIO (denominazione) _____

CATEGORIA B
(personale inserito nei piani di attività)

ANNO _____

V
A
L
U
T
A
T
O

Matricola

Cognome e Nome _____

Data di nascita _____ **Posizione economica** _____

Tempo di permanenza nell'attuale struttura _____
(in mesi rispetto all'anno di riferimento)

In posizione di comando SI NO

Tempo Determinato SI NO

V
A
L
U
T
A
T
O
R
E

Direttore

Dirigente

Cognome e Nome _____

NOTE:

1.- PATTO DI SERVIZIO SOTTOSCRITTO IN DATA _____;

2.- RINEGOZIAZIONE/AGGIORNAMENTO IN DATA _____.

DATA DEL COLLOQUIO

Performance organizzativa

Scheda A1 - Valutazione OBIETTIVI OPERATIVI DI ENTE (80/100)

Punteggio raggiungimento obiettivi individuali del proprio dirigente/direttore (a)	Peso Scheda A1 Obiettivi operativi di Ente (b)	Valore di Fattore A1 (a) * (b)
	80%	

Performance organizzativa

Scheda A2 – Valutazione OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI (20/100)

Punteggio raggiungimento obiettivi trasversali del proprio dirigente/direttore (a)	Peso Scheda A2 Obiettivi operativi trasversali (b)	Valore di Fattore A2 (a) * (b)
	20%	

Scheda C – PUNTEGGIO PREMIALITA'

Performance organizzativa	Punteggio	Somma Punteggio Σ (a)	% Peso	Punteggio pesato (Valore indice di prestazione) (b)*(c)	Conversione premialità
	(a)	(b)	(c)		
(A1+A2)	A1 _____				
	A2 _____				

Punteggio finale con tabella conversione premialità – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

	Fascia	Punteggio	% premialità
	cA	90 - 100	100%
	cB	80 - <90	90%
	cC	70 - <80	80%
	cD	60 - <70	70%
	cE	50 - <60	60%
	cF	40 - <50	25%
	cG	0 - <40	0%

Performance individuale	Punteggio	Somma Punteggio Σ (a)	% Peso	Punteggio pesato (Valore indice di prestazione) (b)*(c)	Conversione premialità
	(a)	(b)	(c)		
(B1+B2)	B1 _____				
	B2 _____				

Punteggio finale con tabella conversione premialità – PERFORMANCE INDIVIDUALE

	Fascia	Punteggio	% premialità
	cA	90 - 100	100%
	cB	80 - <90	90%
	cC	70 - <80	80%
	cD	60 - <70	70%
	cE	50 - <60	60%
	cF	40 - <50	25%
	cG	0 - <40	0%

Data _____

Il valutatore _____ *Il valutato* _____

**Scheda D - SINTESI DEL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE
ED INTERVENTI PROPOSTI**

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

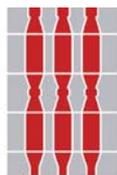
Il valutatore

Data _____

COMMENTI DEL VALUTATO
(il valutato può riportare le sue considerazioni)

Il valutato

Data _____



Regione Umbria

Giunta Regionale

Sistema di misurazione e
valutazione della performance

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Categoria B
(senza piani di attività)

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
5%		95%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	30%	70%

Scheda di valutazione

DIREZIONE (denominazione) _____

SERVIZIO (denominazione) _____

CATEGORIA B
(personale non inserito nei piani di attività)

ANNO _____

V
A
L
U
T
A
T
O

Matricola

Cognome e Nome _____

Data di nascita _____ **Posizione economica** _____

Tempo di permanenza nell'attuale struttura _____
(in mesi rispetto all'anno di riferimento)

In posizione di comando SI NO **Tempo Determinato** SI NO

V
A
L
U
T
A
T
O
R
E

Direttore

Dirigente

Cognome e Nome _____

NOTE:

- 1.- PATTO DI SERVIZIO SOTTOSCRITTO IN DATA _____;
- 2.- RINEGOZIAZIONE/AGGIORNAMENTO IN DATA _____.

DATA DEL COLLOQUIO

Performance organizzativa

Scheda A1 - Valutazione OBIETTIVI OPERATIVI DI ENTE (80/100)

Punteggio raggiungimento obiettivi individuali del proprio dirigente/direttore (a)	Peso Scheda A1 Obiettivi operativi di Ente (b)	Valore di Fattore A1 (a) * (b)
	80%	

Performance organizzativa

Scheda A2 – Valutazione OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI (20/100)

Punteggio raggiungimento obiettivi trasversali del proprio dirigente/direttore (a)	Peso Scheda A2 Obiettivi operativi trasversali (b)	Valore di Fattore A2 (a) * (b)
	20%	

Scheda C – PUNTEGGIO PREMIALITA'

Performance organizzativa	Punteggio	Somma Punteggio Σ (a)	% Peso	Punteggio pesato (Valore indice di prestazione) (b)*(c)	Conversione premialità
	(a)	(b)	(c)		
(A1+A2)	A1 _____				
	A2 _____				

Punteggio finale con tabella conversione premialità – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

	Fascia	Punteggio	% premialità
	cA	90 - 100	100%
	cB	80 - <90	90%
	cC	70 - <80	80%
	cD	60 - <70	70%
	cE	50 - <60	60%
	cF	40 - <50	25%
	cG	0 - <40	0%

Performance individuale	Punteggio	Somma Punteggio Σ (a)	% Peso	Punteggio pesato (Valore indice di prestazione) (b)*(c)	Conversione premialità
	(a)	(b)	(c)		
(B1+B2)	B1 _____				
	B2 _____				

Punteggio finale con tabella conversione premialità – PERFORMANCE INDIVIDUALE

	Fascia	Punteggio	% premialità
	cA	90 - 100	100%
	cB	80 - <90	90%
	cC	70 - <80	80%
	cD	60 - <70	70%
	cE	50 - <60	60%
	cF	40 - <50	25%
	cG	0 - <40	0%

Data _____

Il valutatore _____ *Il valutato* _____

**Scheda D - SINTESI DEL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE
ED INTERVENTI PROPOSTI**

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

Il valutatore

Data _____

COMMENTI DEL VALUTATO
(il valutato può riportare le sue considerazioni)

Il valutato

Data _____

SCHEDA MONITORAGGIO

Direzione: _____

Servizio: _____

Cognome e Nome _____

PERSONALE:

CON PIANI DI ATTIVITA'

SENZA PIANI DI ATTIVITA'

	OBIETTIVO	INDICATORE	STATO DI AVANZAMENTO	EVENTUALI CRITICITA'
1				
2				
3				

DECISIONI PER LA RISOLUZIONE DI EVENTUALI CRITICITA'

EVENTUALI MODIFICHE DI SCENARIO/CONTESTO

RINEGOZIAZIONE DEL PATTO DI SERVIZIO

SI

NO

Data _____

Il valutatore
(nome e cognome)

Il valutato
(nome e cognome)