

CITTA' DI LONATO DEL GARDA (BS)

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

OGGETTO: relazione sulle performance 2016 e valutazione individuale dei dirigenti e delle posizioni organizzative

Il giorno 20.06.2017 il Nucleo di Valutazione nelle persone del Segretario Marinato Marina e del componente esterno di Mirco Zamberlan ha analizzato e validato le schede obiettivo, riportate in allegato, che costituiscono la Relazione sulla Performance 2016 (riportato nell'allegato A) previo colloquio di valutazione con tutti i dirigenti in servizio.

L'arch. Fortini Giorni è cessato dal servizio in data 01/12/2017 per pensionamento; si ritiene di attribuire all'arch. Fortini la performance del settore considerando che il contributo dei dirigenti ad interim è stata positivamente valutata nell'ultimo mese. Si ritiene che la retribuzione di risultato da riconoscere per l'interim è pari al grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Area Tecnica.

La relazione sulla performance evidenzia il seguente grado di raggiungimento degli obiettivi:

Area	Dirigente/PO	Grado di raggiungimento degli obiettivi
Area economico finanziaria	Boglioni	94,35%
Area Amministrativa	Spazzini	95,07%
Area Politiche Sociali	Boglioni	90,45%
Area Tecnica	Fortini	92,28%
Area Polizia Locale	Tosoni (PO)	92,70%
Area Scolastica e cultura	Spazzini	97,94%

Il grado di raggiungimento degli obiettivi per ciascun dirigente è effettuata sulla base dei predetti risultati

Dirigente	Area	Valutazione
Boglioni	Area economico finanziaria Area Politiche Sociali	$(94,35\% + 90,45\%) / 2 =$ 92,40%
Spazzini	Area Amministrativa Area Scolastica e cultura	$(95,07\% + 97,94\%) / 2 =$ 96,82%
Fortini	Area Tecnica	92,28%
Tosoni	Area Polizia Locale	92,70%

Il grado di differenziazione dell'arch. Fortini e del comandante Tosoni non è stato considerato e sono stati riproporzionati i comportamenti su 80 punto in luogo di 100. I risultati della differenziazione sono riportati nell'allegato B).

Si riporta in allegato la scheda di valutazione dei dirigenti negli allegati C), D) ed E) e del comandante nell'allegato F).

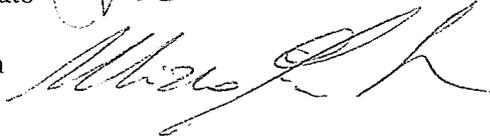
Si trasmette al Sindaco e alla Giunta per quanto di competenza.

Il Nucleo di valutazione si aggiorna all'18 di luglio 2017 per la validazione del Piano delle Performance 2017 approvato con DGC n. 75 del 18/04/2017.

dott.ssa Marina Marinato



dott. Mirco Zamberlan



SCARTO QUADRATICO MEDIO VALUTAZIONI COMPORTAMENTALI DEI DIPENDENTI

VALUTATORE: BOGLIONI

DIPENDENTI	valutazioni	scarto	scarto quadratico
ANELLI	82	-5,482105263	30,05347812
BERTAZZI	93,8	6,317894737	39,91579391
BERTELLI	95,75	8,267894737	68,35808338
BRUNELLI	93	5,517894737	30,44716233
CAIANI	75	-12,48210526	155,8029518
CANGIANO	86	-1,482105263	2,196636011
CHITTO'	92	4,517894737	20,41137285
CICALA	81	-6,482105263	42,01768864
CIPRIANI	80	-7,482105263	55,98189917
DAMATO	93,95	6,467894737	41,83366233
DI GIULIO	92	4,517894737	20,41137285
FIORUCCI	82,1	-5,382105263	28,96705706
GIRIBUOLA	91,38	3,897894737	15,19358338
MAGAGNA	92	4,517894737	20,41137285
MENEGATO	95	7,517894737	56,51874127
PINA	91,85	4,367894737	19,07850443
SALAMONE	79,53	-7,952105263	63,23597812
SANTINI	78,3	-9,182105263	84,31105706
SGUAZZI	87,5	0,017894737	0,000320222

somma valutazioni 1662,16
n. dipendenti valutati 19
media aritmetica valutazioni 87,48210526
somma scarti al quadrato
media scarti

795,1467158
41,84982715

Scarto quadratico medio delle valutazioni

6,47

VALUTATORE: SPAZZINI

DIPENDENTI	valutazioni	scarto	scarto quadratico
Agosti Aldo	50	-37,48210526	1404,908215
Bardelloni Nadia	93,27	5,787894737	33,49972548
Bettati Andrea	76	-11,48210526	131,8387413
Buzzoni Dario	83,75	-3,732105263	13,9286097
Comencini Paola	88,5	1,017894737	1,036109695
Cominelli Antonella	86,93	-0,552105263	0,304820222
Ferrarini Massimo	83	-4,482105263	20,08926759
Forlani Adonella	95	7,517894737	56,51874127
Forzanini Ermonio	25,8	-61,68210526	3804,68211
Francesconi Nicola	84	-3,482105263	12,12505706
Laffranchini	88,5	1,017894737	1,036109695
Lucignano Grazia	54,5	-32,98210526	1087,819268
Marras Enzo	80	-7,482105263	55,98189917
Moretto Paola	86,5	-0,982105263	0,964530748
Michelini Alessandro	77,2	-10,28210526	105,7216886
Piscitelli	73,75	-13,73210526	188,570715
Rosario Giordano	66	-21,48210526	461,4808465
Sacchella Guerino	76,2	-11,28210526	127,2858992
Sacchella Laura	82,25	-5,232105263	27,37492548
Sandrini Denise	89,3	1,817894737	3,304741274
Saresera	61,5	-25,98210526	675,0697939
Sburlino Laura	90	2,517894737	6,339793906
Scarabelli	98,75	11,26789474	126,9654518
Soldi Ivan	72	-15,48210526	239,6955834
Tonolini Ferruccia	93,33	5,847894737	34,19787285
Valasecchi G	83,7	-3,782105263	14,30432022
		0	0

somma valutazioni 2039,73
n. dipendenti valutati 26
media aritmetica valutazioni 78,45115385
somma scarti al quadrato
media scarti

8635,044836
332,1171091

Scarto quadratico medio delle valutazioni

18,22

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER IL DIRIGENTE

ANNO 2016

Cognome e nome

Inquadramento

Profilo

Settore

BOGLIONI DAVIDE

DIRIGENTE

AMMINIST

a) Ambito: Autonomia e responsabilità

Ambiti/fattori di valutazione	Valutazione	peso	Punteggio
1. Autonomia e propositività Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi, e responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse, nonché propensione all'innovatività espressa in termini di proposizione di soluzioni alternative od innovative	100	10	10,00
2. Rapporti interpersonali: Capacità di relazione con i colleghi della propria unità organizzativa e con quelli delle altre unità dell'ente, improntata a correttezza, disponibilità e visione sovraordinata e capacità di rappresentare istituzionalmente l'ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine, nonché di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori esterni qualificati	90	10	9,00
3. Rapporti contrattuali: Capacità di gestione dei rapporti contrattuali attivati con interlocutori esterni in qualità di fornitori dell'Ente o ad altro titolo	100	10	10,00
4. Valorizzazione delle risorse umane e negoziazione dei conflitti: Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità, nonché attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere e capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso	85	10	8,50
5. Sensibilità alla qualità: Propensione alla qualità della prestazione resa, derivante anche da una visione istituzionale del ruolo, perseguita mediante accuratezza, preparazione, qualificazione e competenza	85	10	8,50
6. Flessibilità ed elasticità Disponibilità ad integrare le abituali condizioni operative in relazione a mutati contesti o a situazioni contingenti che richiedano un adeguamento, provvisorio, della prestazione individuale <i>Valutazione: il dirigente risulta molto flessibile ed elastico talvolta eccedendo rispetto al ruolo</i>	95	10	9,50
7. Organizzazione, coinvolgimento e delega Capacità di gestione organizzativa delle unità gestite, attitudine alla delega delle funzioni, a favore dei collaboratori per favorire anche la loro crescita professionale, mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati <i>Valutazione: il dirigente risulta orientato all'organizzazione e professionalmente competente, utilizza in modo ampio la delega talvolta non svolgendo in modo pieno il controllo della struttura.</i>	85	10	8,50
Somma			64,00

b) Risultati/Economie - Impegno

Ambiti/fattori di valutazione	Valutazione	peso	Punteggio
8. Economie di gestione (efficienza): Capacità di gestione delle risorse assegnate e costante perseguimento di economie reali nel raggiungimento degli obiettivi	95,00	5,00	4,75
9. Rispetto della programmazione temporale: Sensibilità al rispetto della programmazione temporale predefinita dall'amministrazione dell'ente, con particolare attenzione alle attività non ripetitive o previste dalla vigente disciplina	80,00	5,00	4,00
10: Differenziazione della valutazione: Capacità a valutare, in modo il più possibile oggettivo, i propri collaboratori considerando tutti gli agenti a disposizione e l'effettivo apporto del soggetto al processo e/o obiettivo	90,00	20,00	18,00
Somma			26,75
TOTALE			90,75

Range Puntì

Giudizio

Manifestazione di comportamento esemplari per qualità ed eccellenza come standard, attestandosi su uno dei diversi gradi di continuità	da 81 a 100
Prestazione che, nei diversi gradi di continuità, è mediamente superiore agli standard. Manifestazione di comportamento stabilmente soddisfacenti	da 61 a 80
Comportamento/atteggiamento con risultati apprezzabili ed adeguati ma non in modo costante	da 41 a 60
Comportamento/atteggiamento migliorabile in quanto rispondente solo parzialmente agli standard	da 21 a 40
Comportamento/atteggiamento che denota un persistente ed insufficiente rendimento	tra 0 e 20

TOTALE PUNTEGGIO	% PUNTEGGIO			
PUNTEGGIO TOTALE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	90,75	X	60%	= 54,45
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI	92,40	X	40%	= 36,96
TOTALE VALUTAZIONE	91,41			

Lonato del Garda, 20 giugno 2017

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

dott.ssa Marina Marinato

dott. Mirco Zamberlan

Spazio riservato al dipendente

Firma per ricevuta

Il dirigente

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER IL DIRIGENTE
ANNO 2016**

Cognome e nome	Inquadramento	Profilo	Settore
FORTINI GIORGIO	DIRIGENTE		TECNICO

a) Ambito: Autonomia e responsabilità

Ambiti/fattori di valutazione	Valutazione	peso	Punteggio
1. Autonomia e propositività Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi, e responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse, nonché propensione all'innovatività espressa in termini di proposizione di soluzioni alternative od innovative <i>Note del Nucleo: Presenta margini di miglioramento nell'ambito della capacità di proporre e attuare procedure amministrative e gestionali nuove</i>	70	10	7,00
2. Rapporti interpersonali: Capacità di relazione con i colleghi della propria unità organizzativa e con quelli delle altre unità dell'ente, improntata a correttezza, disponibilità e visione sovraordinata e capacità di rappresentare istituzionalmente l'ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine, nonché di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori esterni qualificati <i>Note del Nucleo: presenta ampi margini di miglioramento sia nei rapporti all'interno dell'unità organizzativa sia nei confronti dell'organo politico e degli altri dirigenti. Si registra qualche difficoltà anche nei confronti dell'utenza</i>	60	10	6,00
3. Rapporti contrattuali: Capacità di gestione dei rapporti contrattuali attivati con interlocutori esterni in qualità di fornitori dell'Ente o ad altro titolo <i>Note del nucleo: i ritardi nella pratica Vezzola ha avuto un effetto rilevante</i>	100	10	10,00
4. Valorizzazione delle risorse umane e negoziazione dei conflitti: Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità, nonché attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere e capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso <i>Note del Nucleo: nel corso dell'anno si sono verificate difficoltà importanti nell'organizzazione interna all'unità organizzativa dovute a conflitti tra dipendenti rispetto ai quali non sono state adottate soluzioni atte a risolverli</i>	60	10	6,00
5. Sensibilità alla qualità: Propensione alla qualità della prestazione resa, derivante anche da una visione istituzionale del ruolo, perseguita mediante accuratezza, preparazione, qualificazione e competenza	100	10	10,00
6. Flessibilità ed elasticità Disponibilità ad integrare le abituali condizioni operative in relazione a mutati contesti o a situazioni contingenti che richiedano un adeguamento, provvisorio, della prestazione individuale <i>Note del nucleo: si riscontrano rigidità e difficoltà nell'instaurare rapporti proficui con l'amministrazione</i>	70	10	7,00
7. Organizzazione, coinvolgimento e delega Capacità di gestione organizzativa delle unità gestite, attitudine alla delega delle funzioni, a favore dei collaboratori per favorire anche la loro crescita professionale, mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	80	10	8,00
Somma			54,00

b) Risultati/Economie - Impegno

Ambiti/fattori di valutazione	Valutazione	peso	Punteggio
8. Economie di gestione (efficienza): Capacità di gestione delle risorse assegnate e costante perseguimento di economie reali nel raggiungimento degli obiettivi <i>Note del nucleo: i ritardi nella pratica Vezzola ha avuto un rilievo anche economico negativo</i>	95,00	5,00	4,75
9. Rispetto della programmazione temporale: Sensibilità al rispetto della programmazione temporale predefinita dall'amministrazione dell'ente, con particolare attenzione alle attività non ripetitive o previste dalla vigente disciplina <i>Note del nucleo: si registrano frequenti ritardi nel perfezionamento delle pratiche, compresa la pratica Vezzola</i>	75,00	5,00	3,75
10: Differenziazione della valutazione: Capacità a valutare, in modo il più possibile oggettivo, i propri collaboratori considerando tutti gli elementi a disposizione e l'effettivo apporto del soggetto al processo e/o obiettivo			-
Somma			8,50
TOTALE			62,50

Range Punti

	Giudizio
Manifestazione di comportamento esemplari per qualità ed eccellenza come standard, attestandosi su uno dei diversi gradi di continuità	da 81 a 100
Prestazione che, nei diversi gradi di continuità, è mediamente superiore agli standard. Manifestazione di comportamento stabilmente soddisfacenti	da 61 a 80
Comportamento/atteggiamento con risultati apprezzabili ed adeguati ma non in modo costante	da 41 a 60
Comportamento/atteggiamento migliorabile in quanto rispondente solo parzialmente agli standard	da 21 a 40
Comportamento/atteggiamento che denota un persistente ed insufficiente rendimento	tra 0 e 20

TOTALE PUNTEGGIO	% PUNTEGGIO				
PUNTEGGIO TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI riproporzionato al peso di 80 punti	78,13	X	60%	=	46,88
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI	92,28	X	40%	=	36,91
TOTALE VALUTAZIONE	83,79				

Lonato del Garda, 20 giugno 2017

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

dott.ssa Marina Marinato

dott. Mirco Zamberlan

Spazio riservato al dipendente

Firma per ricevuta

Il dirigente

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER IL DIRIGENTE
ANNO 2016**

Cognome e nome	Inquadramento	Profilo	Settore
SPAZZINI MICHELE	DIRIGENTE		AMMINIST

a) Ambito: Autonomia e responsabilità

Ambiti/fattori di valutazione	Valutazione	peso	Punteggio
1. Autonomia e propositività Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi, e responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse, nonché propensione all'innovatività espressa in termini di proposizione di soluzioni alternative od innovative	85	10	8,50
2. Rapporti interpersonali: Capacità di relazione con i colleghi della propria unità organizzativa e con quelli delle altre unità dell'ente, improntata a correttezza, disponibilità e visione sovraordinata e capacità di rappresentare istituzionalmente l'ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine, nonché di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori esterni qualificati	100	10	10,00
3. Rapporti contrattuali: Capacità di gestione dei rapporti contrattuali attivati con interlocutori esterni in qualità di fornitori dell'Ente o ad altro titolo	90	10	9,00
4. Valorizzazione delle risorse umane e negoziazione dei conflitti: Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità, nonché attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere e capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso	85	10	8,50
5. Sensibilità alla qualità: Propensione alla qualità della prestazione resa, derivante anche da una visione istituzionale del ruolo, perseguita mediante accuratezza, preparazione, qualificazione e competenza	95	10	9,50
6. Flessibilità ed elasticità Disponibilità ad integrare le abituali condizioni operative in relazione a mutati contesti o a situazioni contingenti che richiedano un adeguamento, provvisorio, della prestazione individuale	95	10	9,50
7. Organizzazione, coinvolgimento e delega Capacità di gestione organizzativa delle unità gestite, attitudine alla delega delle funzioni, a favore dei collaboratori per favorire anche la loro crescita professionale, mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati			
Note del nucleo: presenta margini di miglioramento nella gestione del personale e nell'organizzazione degli uffici. Difficoltà nella gestione della delega	85	10	8,50
		Somma	63,50

b) Risultati/Economie - Impegno

Ambiti/fattori di valutazione	Valutazione	peso	Punteggio
3. Economie di gestione (efficienza): Capacità di gestione delle risorse assegnate e costante perseguimento di economie reali nel raggiungimento degli obiettivi	85	5,00	4,25
4. Rispetto della programmazione temporale: Sensibilità al rispetto della programmazione temporale predefinita dall'amministrazione dell'ente, con particolare attenzione alle attività non ripetitive o previste dalla vigente disciplina	80	5,00	4,00
10: Differenziazione della valutazione: Capacità a valutare, in modo il più possibile oggettivo, i propri collaboratori considerando tutti gli elementi a disposizione e l'effettivo apporto del soggetto al processo e/o obiettivo	100	20,00	20,00
		Somma	28,25
		TOTALE	91,75

Range Punti

	Giudizio
Manifestazione di comportamento esemplari per qualità ed eccellenza come standard, attestandosi su uno dei diversi gradi di continuità	da 81 a 100
Prestazione che, nei diversi gradi di continuità, è mediamente superiore agli standard. Manifestazione di comportamento stabilmente soddisfacenti	da 61 a 80
Comportamento/atteggiamento con risultati apprezzabili ed adeguati ma non in modo costante	da 41 a 60
Comportamento/atteggiamento migliorabile in quanto rispondente solo parzialmente agli standard	da 21 a 40
Comportamento/atteggiamento che denota un persistente ed insufficiente rendimento	tra 0 e 20

TOTALE PUNTEGGIO	% PUNTEGGIO				
PUNTEGGIO TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	91,75	X	60%	=	55,05
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI	96,87	X	40%	=	38,73
TOTALE VALUTAZIONE	93,38				93,78

Comitato del Garda, 20 giugno 2017

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dottoressa Marina Marinato

Dottoressa Mirco Zamberlan

Spazio riservato al dipendente

Firma per ricevuta

Firma del dirigente

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ANNO 2016

Cognome e nome	Inquadramento	Profilo	Settore
TOSONI PATRIZIO	POSIZIONE ORGANIZZATIVA		POLIZIA L.

a) Ambito: Autonomia e responsabilità

Ambiti/fattori di valutazione	Valutazione	peso	Punteggio
1. Autonomia e propositività Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi, e responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse, nonché propensione all'innovazione espressa in termini di proposizione di soluzioni alternative ed innovative <i>Note del Nucleo:</i>	100	10	10,00
2. Rapporti interpersonali: Capacità di relazione con i colleghi della propria unità organizzativa e con quelli delle altre unità dell'ente, improntata a correttezza, disponibilità e visione sovraordinata e capacità di rappresentare istituzionalmente l'ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine, nonché di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori esterni qualificati <i>Note del Nucleo:</i>	95	10	9,50
3. Rapporti contrattuali: Capacità di gestione dei rapporti contrattuali attivati con interlocutori esterni in qualità di fornitori dell'Ente o ad altro titolo <i>Note del Nucleo:</i>	90	10	9,00
4. Valorizzazione delle risorse umane e negoziazione dei conflitti: Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità, nonché attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere e capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso <i>Note del Nucleo: si riscontrano margini di miglioramento nelle relazioni interne</i>	85	10	8,50
5. Sensibilità alla qualità: Propensione alla qualità della prestazione resa, derivante anche da una visione istituzionale del ruolo, perseguita mediante accuratezza, preparazione, qualificazione e competenza <i>Note del Nucleo:</i>	95	10	9,50
6. Flessibilità ed elasticità Disponibilità ad integrare le abituali condizioni operative in relazione a mutati contesti o a situazioni contingenti che richiedano un adeguamento, provvisorio, della prestazione individuale <i>Note del Nucleo:</i>	100	10	10,00
7. Organizzazione, coinvolgimento e delega Capacità di gestione organizzativa delle unità gestite, attitudine alla delega delle funzioni, a favore dei collaboratori per favorire anche la loro crescita professionale, mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati <i>Note del Nucleo:</i>	90	10	9,00
Somma			65,50

b) Risultati/Economie - Impegno

Ambiti/fattori di valutazione	Valutazione	peso	Punteggio
8. Economie di gestione (efficienza): Capacità di gestione delle risorse assegnate e costante perseguimento di economie reali nel raggiungimento degli obiettivi	95,00	5,00	4,75
9. Rispetto della programmazione temporale: Sensibilità al rispetto della programmazione temporale predefinita dall'amministrazione dell'ente, con particolare attenzione alle attività non ripetitive o previste dalla vigente disciplina	95,00	5,00	4,75
10. Differenziazione della valutazione: Capacità a valutare, in modo il più possibile oggettivo, i propri collaboratori considerando tutti gli elementi a disposizione e l'effettivo apporto del soggetto al processo e/o obiettivo			
Somma			9,50
TOTALE			75,00

Range Punt

Range Punt	Giudizio
Manifestazione di comportamento esemplari per qualità ed eccellenza come standard, attestandosi su uno dei diversi gradi di continuità	da 81 a 100
Prestazione che, nei diversi gradi di continuità, è mediamente superiore agli standard. Manifestazione di comportamento stabilmente soddisfacenti	da 61 a 80
Comportamento/atteggiamento con risultati apprezzabili ed adeguati ma non in modo costante	da 41 a 50
Comportamento/atteggiamento migliorabile in quanto rispondente solo parzialmente agli standard	da 21 a 40
Comportamento/atteggiamento che denota un persistente ed insufficiente rendimento	tra 0 e 20

TOTALE PUNTEGGIO	% PUNTEGGIO				
PUNTEGGIO TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI riproporzionato al peso di 80 punti	93,75	X	70%	=	65,63
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI	90,20	X	30%	=	27,06
TOTALE VALUTAZIONE	92,69				

Lonato del Garda, 20 giugno 2017

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

dott.ssa Marina Marinato

dott. Mirco Zamberlan

Spazio riservato al dipendente

Firma per ricevuta

Il dirigente

