

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

AREA/SETTORE	Area Settore							ANNO	2018
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	NOME COGNOME								
LIVELLO DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE	Nettamente inferiore alle attese NEGATIVA	Inferiore alle attese NON ADEGUATA	Parzialmente inferiore alle attese NON SUFFICIENTE	Parzialmente rispondente alle attese SUFFICIENTE	Rispondente alle attese ADEGUATA	Superiore alle attese BUONA	Nettamente superiore alle attese ECCELLENTE		
Relazione e integrazione	1	2	3	4	5	6	7		
comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e gli Amministratori									
capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione									
partecipazione alla vita organizzativa									
integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati									
capacità di lavorare in gruppo									
capacità negoziale e gestione dei conflitti									
	0	0	0	0	0	0	0		0,00
Innovatività	1	2	3	4	5	6	7		
iniziativa e propositività									
capacità di risolvere i problemi anche ricercando e utilizzando contatti e canali di informazione inusuali									
autonomia									
capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche									
capacità di contribuire alla trasformazione del sistema									
capacità di definire regole e modalità operative nuove									
Introduzione di strumenti gestionali innovativi									
	0	0	0	0	0	0	0		0,00
Gestione risorse economiche	1	2	3	4	5	6	7		
gestione delle entrate: efficienza e costo sociale									
gestione delle risorse economiche e strumentali affidate									
rispetto dei vincoli finanziari									
capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza									
sensibilità alla razionalizzazione dei processi									
capacità di orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione									
	0	0	0	0	0	0	0		0,00
Orientamento alla qualità dei servizi	1	2	3	4	5	6	7		
rispetto dei termini dei procedimenti									
capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati; presidio delle attività: comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi									
capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento									

Allegato B alla delibera G.C. n. 61 del 29.03.2018

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dei propri collaboratori								
capacità di limitare il contenzioso								
capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione								
	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Gestione e valorizzazione delle Risorse umane	1	2	3	4	5	6	7	
capacità di informare, comunicare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'unità organizzativa								
capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e la maturità professionale del personale								
capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento								
delega e capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori								
prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti fra i collaboratori								
attivazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale								
efficiente ed efficace utilizzo degli istituti e degli strumenti di gestione contrattuali								
controllo e contrasto dell'assenteismo								
capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi								
	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	1	2	3	4	5	6	7	
capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate								
capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale								
orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità								
livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi								
sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking								
	0	0	0	0	0	0		0,00
Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	1	2	3	4	5	6	7	
livello di conformità e regolarità amministrativa atti a seguito di controlli successivi								
rispetto dei tempi di pubblicazione secondo le modalità organizzative prescritte in tema di Trasparenza								
rispetto delle azioni di contrasto alla corruzione secondo le azioni contenute nel PTPTC								
	0	0	0	0	0	0	0	0,00

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

AREA/SETTORE		ANNO	2018																																														
Area Settore		% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Max 55%																																														
DIRIGENTE																																																	
NOME COGNOME		% COMPORTAMENTI	Max 45%																																														
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE																																																	
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE		Max 55%	Grado di raggiungimento																																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI</th> <th>PESO</th> <th>VALUTAZIONE</th> <th colspan="2"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Relazione e integrazione</td> <td></td> <td>0,00</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Innovatività</td> <td></td> <td>0,00</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Gestione risorse economiche</td> <td></td> <td>0,00</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Orientamento alla qualità dei servizi</td> <td></td> <td>0,00</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Gestione e valorizzazione delle risorse umane</td> <td></td> <td>0,00</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi</td> <td></td> <td>0,00</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza</td> <td></td> <td>0,00</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>VALUTAZIONE COMPORTAMENTI MANAGERIALI</td> <td>Max 45%</td> <td>0</td> <td>0,00</td> <td>#DIV/0!</td> </tr> </tbody> </table>					COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI	PESO	VALUTAZIONE			Relazione e integrazione		0,00			Innovatività		0,00			Gestione risorse economiche		0,00			Orientamento alla qualità dei servizi		0,00			Gestione e valorizzazione delle risorse umane		0,00			Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi		0,00			Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza		0,00			VALUTAZIONE COMPORTAMENTI MANAGERIALI	Max 45%	0	0,00	#DIV/0!
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI	PESO	VALUTAZIONE																																															
Relazione e integrazione		0,00																																															
Innovatività		0,00																																															
Gestione risorse economiche		0,00																																															
Orientamento alla qualità dei servizi		0,00																																															
Gestione e valorizzazione delle risorse umane		0,00																																															
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi		0,00																																															
Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza		0,00																																															
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI MANAGERIALI	Max 45%	0	0,00	#DIV/0!																																													

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	0,00%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	#VALORE!
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	#DIV/0!		

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni	
<p>Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1,00 e 3,99 integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti</p>	
<p align="center">Osservazioni del valutato</p> <p>Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento</p>	
Complessità delle procedure interne: <input type="checkbox"/> Ostacoli normativi <input type="checkbox"/> Difficoltà logistiche <input type="checkbox"/> Errata allocazione risorse umane <input type="checkbox"/> Scarsa motivazione del personale <input type="checkbox"/> Flussi comunicativi critici <input type="checkbox"/> Instabilità organizzativa <input type="checkbox"/> Altro.....	Insufficienza risorse tecnologiche <input type="checkbox"/> Insufficienza risorse materiali <input type="checkbox"/> Mancanza di specifiche risorse umane <input type="checkbox"/> Inadeguata formazione del personale <input type="checkbox"/> Inadeguata programmazione <input type="checkbox"/> Presenza di criticità nei processi <input type="checkbox"/>

ANNO	
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55%
% COMPORTAMENTI MANAGERIALI	45%

SEGREARIO GENERALE
eventuali funzioni gestite

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
	55%	Grado di raggiungimento		%				Il grado di raggiungimento corrisponde sia al raggiungimento degli obiettivi specifici, se assegnati, oltre alla media del grado di raggiungimento degli apicali coordinati
COMPORTAMENTI MANAGERIALI	PESO	1	2	3	4	5	6	7
Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente <i>Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee, orari al pubblico, missioni</i>	0							
Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico amministrativa da parte di Amministratori e apicali <i>Regolamenti, interpretazione norme, predisposizione atti e appalti, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente</i>	0							
Tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali <i>Tempi di risposta</i>	0							
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00 <i>competenza a risolvere i problemi</i>	0							
Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli e i compiti ai dirigenti e collaboratori <i>Programmazione, valorizzazione, monitoraggio e controllo</i>	0							
Capacità di motivare le risorse umane <i>gestione dei conflitti, valorizzazione, capacità di essere esempio, capacità di ascolto</i>	0							
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	45%	0	0	0	0	0	0	0

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	0,00%	ESITO COMPLESSIVO DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:	#DIV/0!
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	#DIV/0!		

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:	<input type="checkbox"/>	Insufficienza risorse tecnologiche	<input type="checkbox"/>
Ostacoli normativi	<input type="checkbox"/>	Insufficienza risorse materiali	<input type="checkbox"/>
Difficoltà logistiche	<input type="checkbox"/>	Mancanza di specifiche risorse umane	<input type="checkbox"/>
Errata allocazione risorse umane	<input type="checkbox"/>	Inadeguata formazione del personale	<input type="checkbox"/>
Scarsa motivazione del personale	<input type="checkbox"/>	Inadeguata programmazione	<input type="checkbox"/>
Flussi comunicativi critici	<input type="checkbox"/>	Presenza di criticità nei processi	<input type="checkbox"/>
Instabilità organizzativa	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Altro.....

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	<i>Area</i>
SERVIZIO	
DIPENDENTE	<i>Nome Cognome</i>
Categoria	<i>Categoria</i>
Profilo Professionale	Istruttore / Istruttore Direttivo

ANNO
2018

Performance Organizzativa	% partecipazione	% risultato raggiunto
<i>Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza</i>		
<i>Obiettivi di Gruppo/Individuali</i>	<i>tipologia</i>	

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							55%
	0	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	0								0,00
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali									
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione									
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	0								0,00
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento									
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli									
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	0								0,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)									
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo(tempo di lavoro)									
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	0	0,00				#DIV/0!			

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi di performance organizzativa è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	Area
SERVIZIO	
DIPENDENTE	Nome Cognome
Categoria	Categoria
Profilo Professionale	Istruttore / Istruttore Direttivo

ANNO
2018

COMPORTEMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							45%
		1	2	3	4	5	6	7	
Relazione e integrazione	0								0,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi									
Partecipazione alla vita organizzativa									
Capacità di lavorare in team									
Innovatività	0								0,00
Iniziativa e propositività									
Autonomia e capacità di risolvere i problemi									
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche									
Gestione risorse economiche e/o strumentali	0								0,00
Capacità di standardizzare le procedure (amministrative o operative), finalizzandole al recupero dell'efficienza									
Sensibilità alla razionalizzazione dei processi									
Orientamento alla qualità dei servizi	0								0,00
Rispetto dei termini dei procedimenti									
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi									
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento									
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	0								0,00
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento									
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi									
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer									
VALUTAZIONE COMPORTEMENTI PROFESSIONALI	0	0,00					#DIV/0!		

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	#DIV/0!	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	#DIV/0!
ESITO VALUTAZIONE COMPORTEMENTI	#DIV/0!		

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sui comportamenti professionali è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	<i>Area</i>	ANNO	
SERVIZIO		2018	
DIPENDENTE	<i>Nome Cognome</i>		
Categoria	<i>Categoria</i>		
Profilo Professionale	Esecutore Coll. Professionale		
Performance Organizzativa		% partecipazione	% risultato raggiunto
<i>Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza</i>			
<i>Obiettivi di Gruppo/Individuali</i>		<i>tipologia</i>	

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							55%
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	0	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali									
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione									
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	0	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento									
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli									
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	0	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)									
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo(tempo di lavoro)									
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	0	0,00				#DIV/0!			

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi di performance organizzativa è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	Area
SERVIZIO	
DIPENDENTE	Nome Cognome
Categoria	Categoria
Profilo Professionale	Esecutore Coll. Professionale

ANNO
2018

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							45%	
		1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e integrazione	0								0,00	
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori										
Partecipazione alla vita organizzativa										
Capacità di lavorare in team										
Innovatività	0								0,00	
Iniziativa e propositività										
Autonomia e capacità di risolvere i problemi										
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche										
Gestione risorse economiche e/o strumentali	0								0,00	
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate										
Cura della propria immagine										
Orientamento alla qualità dei servizi	0								0,00	
Rispetto dei termini dei procedimenti										
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi										
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento										
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	0								0,00	
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento										
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi										
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer										
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	0	0,00					#DIV/0!			

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	#DIV/0!	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	#DIV/0!
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	#DIV/0!		

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sui comportamenti professionali è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	<i>Area</i>	ANNO	
SERVIZIO		2018	
DIPENDENTE	<i>Nome Cognome</i>		
Categoria	<i>Categoria</i>		
Profilo Professionale	Agente Polizia Locale		
Performance Organizzativa		% partecipazione	% risultato raggiunto
<i>Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza</i>			
<i>Obiettivi di Gruppo/Individuali</i>		<i>tipologia</i>	

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							55%
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	0	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali									
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione									
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	0	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento									
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli									
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	0	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)									
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo(tempo di lavoro)									
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	0	0,00					#DIV/0!		

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi di performance organizzativa è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	Area
SERVIZIO	
DIPENDENTE	Nome Cognome
Categoria	Categoria
Profilo Professionale	Agente Polizia Locale

ANNO
2018

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							45%	
		1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e integrazione	0								0,00	
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi ed i superiori										
Partecipazione alla vita organizzativa										
Capacità di lavorare in team										
Innovatività	0								0,00	
Iniziativa e propositività										
Autonomia e capacità di risolvere i problemi										
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche										
Gestione risorse economiche e/o strumentali	0								0,00	
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate										
Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate										
Orientamento alla qualità dei servizi	0								0,00	
Rispetto dei termini dei procedimenti										
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi										
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento										
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	0								0,00	
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento										
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi										
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer										
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	0	0,00					#DIV/0!			

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	#DIV/0!	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	#DIV/0!
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	#DIV/0!		

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sui comportamenti professionali è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	Area
SERVIZIO	
DIPENDENTE	Nome Cognome
Categoria	Categoria
Profilo Professionale	Educatori

ANNO
2018

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							45%	
		1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e integrazione	0								0,00	
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori										
Partecipazione alla vita organizzativa										
Capacità di lavorare in team										
Innovatività	0								0,00	
Iniziativa e propositività										
Autonomia e capacità di risolvere i problemi										
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche										
Gestione risorse economiche e/o strumentali	0								0,00	
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate										
Cura della propria immagine										
Orientamento alla qualità dei servizi	0								0,00	
Rispetto dei termini dei procedimenti										
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi										
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento										
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	0								0,00	
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento										
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi										
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer										
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	0	0,00					#DIV/0!			

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	#DIV/0!	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	#DIV/0!
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	#DIV/0!		

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sui comportamenti professionali è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	Area
SERVIZIO	
DIPENDENTE	Nome Cognome
Categoria	Categoria
Profilo Professionale	Operai

ANNO
2018

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							45%	
		1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e integrazione	0								0,00	
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori										
Capacità di lavorare in team										
Innovatività	0								0,00	
Iniziativa e propositività										
Autonomia e capacità di risolvere i problemi										
Gestione risorse economiche e/o strumentali	0								0,00	
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate										
Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate										
Orientamento alla qualità dei servizi	0								0,00	
Rispetto dei tempi delle attività programmate										
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento										
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	0								0,00	
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento										
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta										
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer										
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	5	0,00					0,00%			

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	#DIV/0!	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	#DIV/0!
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	0,00%		

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sui comportamenti professionali è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate