

**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 PTPC | | | | | | | | |
| | 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 | |
| COMPORTEMENTI 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 | |
| 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 | |
| | |
| | |
| | |
| 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"/> 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"/> | 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"/> |
| Altro..... | |

| | |
|-----------------------------|-----|
| ANNO | |
| % PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | 55% |
| % COMPORAMENTI 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 |
| COMPORAMENTI 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 COMPORAMENTI | 45% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | |
|---|---------|--|---------|
| ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | 0,00% | ESITO COMPLESSIVO DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: | #DIV/0! |
| ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI | #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 | Area |
| SERVIZIO | |
| DIPENDENTE | Nome Cognome |
| Categoria | Categoria |
| Profilo Professionale | Istruttore / Istruttore Direttivo |

| |
|-------------|
| ANNO |
| 2018 |

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

| APPORTO QUALITATIVO E CONORSO 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 | Istruttore / Istruttore Direttivo |

| |
|-------------|
| 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 | | | | | | | | | | |
| 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 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 | 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 | <i>Area</i> | ANNO | |
| SERVIZIO | | 2018 | |
| DIPENDENTE | <i>Nome Cognome</i> | | |
| Categoria | <i>Categoria</i> | | |
| Profilo Professionale | <i>Educatori</i> | | |
| 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 | 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 |

| Performance Organizzativa | | % partecipazione | % risultato raggiunto |
|--|--|------------------|-----------------------|
| Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| Obiettivi di Gruppo/Individuali | | tipologia | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| 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 | | | | | | | | | |
| Livello di crescita delle competenze proprie | | | | | | | | | |
| 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 |
| Perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro) | | | | | | | | | |
| 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 | 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