

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	Area	ANNO	
SERVIZIO			
DIPENDENTE	Nome Cognome		
Categoria	<i>Categoria</i>		
Profilo Professionale	Esecutore Collaboratore Ammi.vo		
Performance Organizzativa di Settore		% partecipazione	% risultato raggiunto
Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza	<i>tipologia</i>		

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE DI SETTORE	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							
		1	2	3	4	5	6	7	
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	18								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	15								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	22								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 DI SETTORE	55	0,00				0,00%			
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	<i>Area</i>
SERVIZIO	
DIPENDENTE	<i>Nome Cognome</i>
Categoria	<i>Categoria</i>
Profilo Professionale	Esecutore Collaboratore Ammi.vo

ANNO

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							0,00
		1	2	3	4	5	6	7	
Relazione e integrazione	10								0,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori									
Partecipazione alla vita organizzativa									
Capacità di lavorare in team									
Innovatività	9								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	8								0,00
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate									
Cura della propria immagine									
Orientamento alla qualità dei servizi	10								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	8								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	45	0,00					0,00%		

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE	0,00%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	0,00%
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