

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

AREA/SETTORE	SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GENERALE							ANNO	2019
POSIZIONE ORGANIZZATIVA									
LIVELLO DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE	Prestanza inferiore alle attese NEGATIVA	Prestanza alla attesa NON ADEGUATA	Prestanza inferiore alle attese NON SUFFICIENTE	Prestanza rispondente alle attese SUFFICIENTE	Prestanza alle attese ADEGUATA	Prestanza alle attese BUONA	Prestanza superiore alle attese ECCELLENTE		
	1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e Integrazione									
comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e gli Amministratori						X			
capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione					X				
partecipazione alla vita organizzativa						X			
integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati						X			
capacità di lavorare in gruppo						X			
capacità negoziale e gestione dei conflitti							X		
	0	0	0	0	5	24	7		6,00
Innovatività									
iniziativa e propositività					X				
capacità di risolvere i problemi anche ricercando e utilizzando canali di informazione inusuali						X			
autonomia						X			
capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche						X			
capacità di contribuire alla trasformazione del sistema					X				
capacità di definire regole e modalità operative nuove						X			
introduzione di strumenti gestionali innovativi					X				
	0	0	0	0	15	24	0		5,57
Gestione risorse economiche									
gestione delle entrate: efficienza e costo sociale						X			
gestione delle risorse economiche e strumenti affidati					X				
rispetto dei vincoli finanziari						X			
capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza						X			
consuetudine alla razionalizzazione dei processi					X				
capacità di orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione						X			
	0	0	0	0	10	24	0		5,67
Orientamento alla qualità dei servizi									
rispetto dei tempi dei procedimenti						X			
capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati; profilo delle attività; comprensione e razionalizzazione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi						X			
capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento						X			

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						X		
capacità di limitare il contenzioso							X	
capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione						X		
	0	0	0	0	0	30	7	5,17
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						X		
capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e la maturità professionale del personale						X		
capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento						X		
delega e capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori							X	
prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti tra i collaboratori							X	
attuazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale					X			
efficiente ed efficace utilizzo degli istituti e degli strumenti di gestione contrattuale					X			
controllo e contrasto dell'assenteismo						X		
capacità di valutazione dei propri collaboratori, divisa in tre aree: significativa differenziazione dei giudizi						X		
	0	0	0	0	10	30	14	6,00
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						X		
capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale						X		
orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio e che influenzano i fenomeni interessanti la comunità (gradimento del servizio)						X		
livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisite e certificate attraverso specifici percorsi formativi						X		
sensibilità nell'attuazione di azioni e sistemi di benchmarking						X		
	0	0	0	0	0	30	0	6,00
Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	1	2	3	4	5	6	7	
livello di conformità e regolarità amministrativa anti a seguito di controlli successivi						X		
rispetto dei tempi di pubblicazione secondo le modalità organizzative prescritte in tema di Trasparenza						X		
rispetto delle azioni di contrasto alla corruzione secondo le azioni contenute nel PTPTC							X	
	0	0	0	0	0	12	7	6,33

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

AREA/SETTORE		ANNO	2019	
SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GENERALE		% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55%	
DIRIGENTE		% COMPORAMENTI	45%	
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE				
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE	55%	Grado di raggiungimento	97,94%	
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI		PESO	VALUTAZIONE	
Relazione e integrazione		6	6,00	
Innovatività		5	5,57	
Gestione risorse economiche		6	5,67	
Orientamento alla qualità dei servizi		6	6,17	
Gestione e valorizzazione delle risorse umane		8	6,00	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi		7	6,00	
Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza		7	6,33	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI MANAGERIALI	45%	45	289,19	85,46%

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	97,94%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	92,32%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	85,46%		

Carabinieri

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"/>	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"/>	
Altro:	

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

AREA/SETTORE	SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO							ANNO	2019
POSIZIONE ORGANIZZATIVA									
LIVELLO DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE	Notamente inferiore alle attese NEGATIVA	Inférieure alle attese NON ADEGUATA	Parzialmente inferiore alle attese NON SUFFICIENTE	Parzialmente superiore alle attese SUFFICIENTE	Adeguata alle attese ADEGUATA	Superiore alle attese BUONA	Notamente superiore alle attese ECCELLENTE		
Relazione e Integrazione	1	2	3	4	5	6	7		
comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e gli Amministratori						X			
capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione							X		
partecipazione alla vita organizzativa						X			
integrazione con gli Amministratori su obiettivi assegnati						X			
capacità di lavorare in gruppo						X			
capacità negoziale e gestione dei conflitti					X				
	0	0	0	0	5	24	7		6,00
Innovatività	1	2	3	4	5	6	7		
iniziativa e propositività						X			
capacità di risolvere i problemi anche ricercando e utilizzando fonti e canali di informazione inusuali						X			
autonomia							X		
capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche						X			
capacità di contribuire alla trasformazione del sistema						X			
capacità di definire regole e modalità operative nuove						X			
introduzione di strumenti gestionali innovativi						X			
	0	0	0	0	0	36	7		6,14
Gestione risorse economiche	1	2	3	4	5	6	7		
gestione delle attività: efficienza e costo sociale							X		
gestione delle risorse economiche e strumentali affidate							X		
rispetto dei vincoli finanziari							X		
capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza							X		
consuetudine alla razionalizzazione dei processi							X		
capacità di orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione							X		
	0	0	0	0	0	0	42		7,00
Orientamento alla qualità dei servizi	1	2	3	4	5	6	7		
rispetto dei termini dei procedimenti						X			
capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati; presenza delle attività di comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio; rispetto dei numeri quali-quantitativi						X			
capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento						X			

**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						X		
capacità di limitare il contenzioso						X		
capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione					X			
	0	0	0	0	5	30	0	5,83
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						X		
capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e le motività professionali del personale						X		
capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento						X		
delega e capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori						X		
prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti tra i collaboratori						X		
attuazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale						X		
efficiente ed efficace utilizzo degli istituti e degli strumenti di gestione contrattuali						X		
controllo e condotta dell'assenteismo							X	
capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi					X			
	0	0	0	0	5	42	7	6,00
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							X	
capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale							X	
orientamento ai bisogni dell'utenza e all'intervento con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni intervenenti la comunità (gradimento del servizio)							X	
livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisite e certificate attraverso specifici percorsi formativi							X	
sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking							X	
	0	0	0	0	0	0	35	7,00
Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	1	2	3	4	5	6	7	
livello di conformità e regolarità amministrativa ai ai seguito di controlli successivi						X		
rispetto dei tempi di pubblicazione secondo le modalità organizzative previste in tema di Trasparenza						X		
rispetto delle azioni di contrasto alla corruzione secondo le azioni contenute nel P1/PTC						X		
	0	0	0	0	0	18	0	6,00

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

AREA/SETTORE		ANNO	2019	
SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO		% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55%	
DIRIGENTE		% COMPORAMENTI	45%	
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE				
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE	55%	Grado di raggiungimento	95,13%	
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI		PESO	VALUTAZIONE	
Relazione e Integrazione		6	6,00	
Innovatività		5	6,14	
Gestione risorse economiche		6	7,00	
Orientamento alla qualità dei servizi		6	5,83	
Gestione e valorizzazione delle risorse umane		8	6,00	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi		7	7,00	
Attuazione della misura di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza		7	6,00	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI MANAGERIALI	45%	45	282,71	89,75%

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	95,13%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	92,71%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	89,75%		

(firmato)

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"/>	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"/>	
Altro:	

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA/SETTORE	SERVIZIO TERRITORIO E AMBIENTE							ANNO	2019
POSIZIONE ORGANIZZATIVA									
LIVELLO DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE	Performance inferiore alle attese NEGATIVA	Performance attesa NON ADEGUATA	Performance inferiore alle attese NON SUFFICIENTE	Performance rispondente alle attese SUFFICIENTE	Performance superiore alle attese ADEGUATA	Performance superiore alle attese BUONA	Performance superiore alle attese ECCELLENTE		
	1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e Integrazione									
comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e gli Amministratori					X				
capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione						X			
partecipazione alla vita organizzativa						X			
integrazione con gli amministratori sui obiettivi assegnati					X				
capacità di lavorare in gruppo						X			
capacità negoziale e gestione dei conflitti							X		
	0	0	0	0	10	18	7		5,83
Innovatività									
iniziativa e propositività						X			
capacità di risolvere i problemi anche ricercando e utilizzando canali e canali di informazione inusuali						X			
autonomia						X			
capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche						X			
capacità di contribuire alla trasformazione del sistema						X			
capacità di definire regole e modalità operative nuove						X			
introduzione di strumenti gestionali innovativi						X			
	0	0	0	0	0	42	0		6,00
Gestione risorse economiche									
gestione delle entrate: efficienza e costo sociale						X			
gestione delle risorse economiche e strumentali affidate						X			
rispetto dei vincoli finanziari						X			
capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza							X		
sensibilità alla razionalizzazione dei processi						X			
capacità di verificare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione							X		
	0	0	0	0	0	24	14		6,33
Orientamento alla qualità dei servizi									
rispetto dei termini dei procedimenti						X			
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 qualitativi						X			
capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento						X			

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dai propri collaboratori					X			
capacità di limitare il contenzioso						X		
capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni e l'organizzazione						X		
	0	0	0	0	5	30	0	5,83
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						X		
capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e la inesperienza professionale del personale						X		
capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento						X		
delega e capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori						X		
prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti fra i collaboratori							X	
attivazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale						X		
efficiente ed efficace utilizzo degli strumenti e degli strumenti di gestione contrattuale						X		
controllo e contrasto dell'assenteismo						X		
capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi						X		
	0	0	0	0	0	48	7	6,11
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						X		
capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale						X		
orientamento ai bisogni dell'utente e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interpellando la comunità (credimento del servizio)						X		
livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisite e certificate attraverso specifici percorsi formativi						X		
sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking						X		
	0	0	0	0	0	30	0	6,00
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						X		
rispetto dei tempi di pubblicazione secondo le modalità organizzative previste in tema di Trasparenza						X		
rispetto delle azioni di contrasto alla corruzione secondo le azioni contenute nel PTPTC						X		
	0	0	0	0	0	18	0	6,00

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

AREA/SETTORE		ANNO	2019	
SERVIZIO TERRITORIO E AMBIENTE		% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55%	
DIRIGENTE		% COMPORTAMENTI	45%	
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE				
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE		55%	Grado di raggiungimento	97,72%
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI		PESO	VALUTAZIONE	
Relazione e integrazione		6	5,83	
Innovatività		5	6,00	
Gestione risorse economiche		6	6,33	
Orientamento alla qualità dei servizi		6	5,83	
Gestione e valorizzazione della risorsa umana		8	6,11	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi		7	6,00	
Attuazione della misura di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza		7	6,00	
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI MANAGERIALI		45%	45	270,89
				86,00%

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	97,72%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	92,44%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	86,00%		

C. Scudato

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:	Insufficienza risorse tecnologiche
Ostacoli normativi	Insufficienza risorse materiali
Difficoltà logistiche	Manca di specifiche risorse umane
Errata allocazione risorse umane	Inadeguata formazione del personale
Scarsa motivazione del personale	Inadeguata programmazione
Flussi comunicativi critici	Presenza di criticità nei processi
Instabilità organizzativa	
Altro.....	

SEGRETERIA GENERALE
eventuali funzioni svolta
SEGRETERIA CULTURA

ANNO	2012
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55%
% COMPORTAMENTI MANAGERIALI	45%

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
	55%	Grado di raggiungimento			97,20%	Il grado di raggiungimento corrisponde sia al raggiungimento degli obiettivi specifici, se assegnati, oltre alla media del grado di raggiungimento degli agenti coordinati		
COMPORTEMENTI MANAGERIALI	PESO	1	2	3	4	5	6	7
Destinazione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente	3							X
Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico amministrativa da parte di Amministratori e apicali	8							X
Tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali	9						X	
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 37 D.Lgs. 367/00	7							X
Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli e i compiti ai dirigenti e collaboratori	10							X
Capacità di motivare le risorse umane	6						X	
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	45%	0	0	0	0	0	90	210

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	97,20%	ESITO COMPLESSIVO DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	96,32%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	95,24%		

Scandone

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 (forme)	...	Inadeguate risorse tecnologiche	...
Struttura organizzativa	...	Inadeguate risorse materiali	...
Difficoltà logistiche	...	Mancanza di specifiche risorse umane	...
Errata allocazione risorse umane	...	Inadeguata formazione del personale	...
Scarse motivazioni del personale	...	Inadeguata programmazione	...
Prosci comunicativi interni	...	Presenza di criticità nei processi	...
Instabilità organizzativa

Altro:

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	Area	ANNO							
SERVIZIO		2019							
DIPENDENTE									
Categoria	Categoria								
Profilo Professionale	Esecutore Collaboratore Ammi.vo								
COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE				45%			
Relazione e integrazione	10	1	2	3	4	5	6	7	6,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori							X		
Partecipazione alla vita organizzativa							X		
Capacità di lavorare in team							X		
Innovatività	9	1	2	3	4	5	6	7	6,00
Iniziativa e propositività							X		
Autonomia e capacità di risolvere i problemi						X			
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche								X	
Gestione risorse economiche e/o strumentali	8	1	2	3	4	5	6	7	6,50
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate							X		
Cura della propria immagine								X	
Orientamento alla qualità dei servizi	10	1	2	3	4	5	6	7	5,67
Rispetto dei termini dei procedimenti						X			
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi						X			
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								X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	8	1	2	3	4	5	6	7	5,00
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						X			
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisite e certificate attraverso specifici percorsi formativi						X			
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer						X			
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	45	262,67				83,39%			
ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	80,91%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:		82,02%					
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	83,39%								
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	ANNO	
SERVIZIO		2019	
DIPENDENTE			
Categoria	Categoria		
Profilo Professionale	Esecutore Collaboratore Amml.vo		
Performance Organizzativa		% partecipazione	% risultato raggiunto
Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza			
Obiettivi di Gruppo/Individuali			

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE				55%			
		1	2	3	4	5	6	7	
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	18								6,00
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali							X		
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione							X		
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	15								5,50
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento						X			
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli							X		
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	22								5,50
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)						X			
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro)							X		
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55	311,50				80,91%			
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	
Categoria	Categoria
Profilo Professionale	Aluto buoco

ANNO
2019

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% Incidenza VALUTAZIONE							45%	
		1	2	3	4	5	6	7		
Relazione o Integrazione	8									6,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori								X		
Capacità di lavorare in team								X		
Innovatività	5									4,00
Iniziativa e propositività					X					
Autonomia e capacità di risolvere i problemi					X					
Gestione risorse economiche e/o strumentali	10									5,50
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate								X		
Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate								X		
Orientamento alla qualità dei servizi	10									6,00
Rispetto dei tempi delle attività programmate								X		
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese in azioni previste nel Codice di comportamento								X		
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	7									5,67
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								X		
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta								X		
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rinvii di customer									X	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	45	222,67							70,69%	

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	76,62%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	73,95%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	70,69%		

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	ANNO
SERVIZIO		2019
DIPENDENTE		
Categoria	Categoria	
Profilo Professionale	Alito cuoco	
Performance Organizzativa		% partecipazione
Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza		% risultato raggiunto
Obiettivi di Gruppo/Individuali		

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% Incidenza VALUTAZIONE							55%
		1	2	3	4	5	6	7	
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	10								5,50
Motivazione						X			
Livello di crescita delle competenze proprie							X		
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insorti negli obiettivi assunti	15	X							4,00
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento					X				
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli					X				
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	30								6,00
Perséveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)							X		
Perséveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro)							X		
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55	295,00							76,62%
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		ANNO	
SERVIZIO			2019	
DIPENDENTE				
Categoria	Categoria			
Profilo Professionale	Esecutore Collaboratore Ammi.vo			

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							45%	
		1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e Integrazione	10									6,33
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori										X
Partecipazione alla vita organizzativa									X	
Capacità di lavorare in team									X	
Innovatività	9									4,33
Iniziativa e propositività								X		
Autonomia e capacità di risolvere i problemi								X		
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche				X						
Gestione risorse economiche e/o strumentali	8									4,50
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate									X	
Cura della propria immagine				X						
Orientamento alla qualità dei servizi	10									5,00
Rispetto dei termini dei procedimenti					X					
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi								X		
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									X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	8									5,67
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									X	
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisite e certificate attraverso specifici percorsi formativi								X		
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer									X	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	45	233,67							74,18%	

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	67,14%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	70,31%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	74,18%		
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 adeguata			

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	Area	ANNO	
SERVIZIO		2019	
DIPENDENTE			
Categoria	Categoria		
Profilo Professionale	Esecutore Collaboratore Ammi.vo		
Performance Organizzativa		% caratterizzazioni	% risultato ragionato
<i>Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza</i>			
<i>Obiettivi di Gruppo/Individuali</i>			

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE				55%			
		1	2	3	4	5	6	7	
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	18				X				4,50
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali						X			
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione					X				
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	15	X							4,50
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento					X				
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli						X			
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	22	X							5,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)						X			
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro)						X			
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55	258,50				67,14%			
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.									

AREA	Area		ANNO	
SERVIZIO			2019	
DIPENDENTE				
Categoria	Categoria			
Profilo Professionale	Esecutore Collaboratore Ammlvo			

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							45%	
		1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e integrazione	10									6,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori									X	
Partecipazione alla vita organizzativa									X	
Capacità di lavorare in team									X	
Innovatività	9									6,00
Iniziativa e propositività									X	
Autonomia e capacità di risolvere i problemi									X	
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche									X	
Gestione risorse economiche e/o strumentali	8									6,00
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate									X	
Cura della propria immagine									X	
Orientamento alla qualità dei servizi	10									5,33
Rispetto dei termini dei procedimenti									X	
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri qual-quantitativi									X	
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									X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	8									5,67
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									X	
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi									X	
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer									X	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	45	260,67							82,75%	

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	85,71%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	84,38%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	82,75%		

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

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	Area	ANNO	
SERVIZIO		2019	
DIPENDENTE			
Categoria	Categoria		
Profilo Professionale	Esecutore Collaboratore Ammi.vo		
Performance Organizzativa		% partecipazione	% risultato conseguito
<i>Obiettivi di Performance dell'unità organizzativa di appartenenza</i>			
<i>Obiettivi di Gruppo/Individuali</i>			

APPORTO QUALITATIVO E CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE				55%			
		1	2	3	4	5	6	7	
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	18								6,00
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali							X		
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione							X		
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	15								6,00
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento							X		
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli							X		
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	22								6,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)							X		
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro)							X		
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55	330,00				85,71%			
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>		ANNO	
SERVIZIO			2019	
DIPENDENTE				
<i>Categoria</i>	<i>Categoria</i>			
Profilo Professionale	Istruttore			

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							45%
		1	2	3	4	5	6	7	
Relazione e integrazione	10								6,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi							X		
Partecipazione alla vita organizzativa							X		
Capacità di lavorare in team							X		
Innovatività	8								6,67
Iniziativa e propositività							X		
Autonomia e capacità di risolvere i problemi								X	
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche								X	
Gestione risorse economiche e/o strumentali	5								6,50
Capacità di standardizzare le procedure (amministrative o operative), finalizzandole al recupero dell'efficienza								X	
Sensibilità alla razionalizzazione dei processi							X		
Orientamento alla qualità dei servizi	8								6,67
Rispetto dei termini dei procedimenti								X	
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi							X		
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								X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	10								6,67
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							X		
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi								X	
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer								X	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	45	291,83							92,65%

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	94,29%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	93,55%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	92,65%		
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			

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione

AREA	Area	ANNO	
SERVIZIO		2019	
DIPENDENTE			
Categoria	Categoria		
Profilo Professionale	Istruttore		
Performance Organizzativa		% partecipazione	% risultato raggiunto
<i>Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza</i>			
<i>Obiettivi di Gruppo/Individuali</i>			

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE				55%			
		1	2	3	4	5	6	7	
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	22								6,00
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali							X		
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione							X		
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	18								7,00
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento								X	
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli								X	
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	15								7,00
(Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro))								X	
(Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro))								X	
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55	363,00				94,29%			
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	
Categoria	Categoria
Profilo Professionale	Esecutore Collaboratore Amml.vo

ANNO
2019

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	9% Incidenza VALUTAZIONE							45%
		1	2	3	4	5	6	7	
Relazione e Integrazione	10								5,67
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori							X		
Partecipazione alla vita organizzativa						X			
Capacità di lavorare in team							X		
Innovatività	9								4,67
Iniziativa e propositività					X				
Autonomia e capacità di risolvere i problemi								X	
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche				X					
Gestione risorse economiche e/o strumentali	8								5,00
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate					X				
Cura della propria immagine							X		
Orientamento alla qualità dei servizi	10								6,00
Rispetto dei termini dei procedimenti							X		
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti degli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi							X		
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							X		
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	8								5,00
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							X		
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi							X		
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer							X		
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	45	246,67							78,31%

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	81,04%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	79,81%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	78,31%		

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

AREA	Area	ANNO	
SERVIZIO		2019	
DIPENDENTE			
Categoria	Categoria		
Profilo Professionale	Esecutore Collaboratore Amml.vo		
Performance Organizzativa		% partecipazione	% risultato mantenuto
<i>Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza</i>			
<i>Obiettivi di Gruppo/Individuali</i>			

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% Incidenza VALUTAZIONE							55%
		1	2	3	4	5	6	7	
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	18								5,00
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali						X			
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione						X			
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	15								6,00
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento							X		
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli							X		
Costanza dell'Impegno nel tempo e nella prassi di lavoro	22								6,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quotidiano (prassi di lavoro)							X		
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro)							X		
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55	312,00							81,04%
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									

AREA	Area		ANNO	
SERVIZIO			2019	
DIPENDENTE				
Categoria	Categoria			
Profilo Professionale	Istruttore			

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% Incidenza VALUTAZIONE							45%	
		1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e integrazione	10									6,33
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi									X	
Partecipazione alla vita organizzativa									X	
Capacità di lavorare in team										X
Innovatività	8									6,33
Iniziativa e propositività									X	
Autonomia e capacità di risolvere i problemi									X	
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche										X
Gestione risorse economiche e/o strumentali	9									6,00
Capacità di standardizzare le procedure (amministrative o operative), finalizzandole al recupero dell'efficienza									X	
Sensibilità alla razionalizzazione dei processi									X	
Orientamento alla qualità dei servizi	8									6,00
Rispetto dei termini dei procedimenti									X	
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi									X	
Predizione 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									X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	10									6,67
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										X
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi										X
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer									X	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	45	282,67							89,74%	

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	94,81%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	92,52%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	89,74%		

Osservazioni del valutatore sui risultati:

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

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	Area	ANNO
SERVIZIO	Economico-Finanziaria	2019
DIPENDENTE		
Categoria	Categoria	
Profilo Professionale	Istruttore	
Performance Organizzativa		% partecipazione
Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza		% risultato raggiunto
1. accertamenti TARI anno d'imposta 2014		60%
2. Attuazione delle previsioni contenute nel piano triennale per la prevenzione alla corruzione e trasparenza (P.T.P.C.)		30%
3. Attività di supporto nell'inserimento del ruolo coattivo utenti morosi servizi mensa (sino a giugno 2015), servizio trasporto scolastico e affitto appartamento di proprietà Comune di Milano, nel portale dell'Agenzia delle Entrate Riscossione per la riscossione coattiva		30%
4. accertamenti TARI anno d'imposta 2014		80%
5. comunicazione iscrizione a ruolo IMU anni d'imposta 2012-2013e emissione ruolo di riscossione coattiva IMU anni d'imposta 2012-2013		70%
Obiettivi di Gruppo/Individuali		

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% Incidenza VALUTAZIONE							55%
		1	2	3	4	5	6	7	
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	22								6,50
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali								X	
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione							X		
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	18								6,50
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento							X		
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli								X	
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	15								7,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)								X	
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo(tempo di lavoro)								X	
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55	365,00							94,81%
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		ANNO						
SERVIZIO			2019						
DIPENDENTE									
Categoria	Categoria								
Profilo Professionale	Istruttore								
COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% Incidenza VALUTAZIONE				45%			
Relazione e integrazione	10	1	2	3	4	5	6	7	6,33
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi								X	
Partecipazione alla vita organizzativa							X		
Capacità di lavorare in team							X		
Innovatività	8	1	2	3	4	5	6	7	6,33
Iniziativa e propositività							X		
Autonomia e capacità di risolvere i problemi								X	
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche							X		
Gestione risorse economiche e/o strumentali	9	1	2	3	4	5	6	7	6,00
Capacità di standardizzare le procedure (amministrative o operative), finalizzandole al recupero dell'efficienza							X		
Sensibilità alla razionalizzazione dei processi							X		
Orientamento alla qualità dei servizi	8	1	2	3	4	5	6	7	6,00
Rispetto dei termini dei procedimenti							X		
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi							X		
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							X		
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	10	1	2	3	4	5	6	7	6,33
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								X	
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi							X		
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer							X		
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	45	279,33				88,68%			
ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	97,14%		ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:		93,33%				
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	88,68%								
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	ANNO	
SERVIZIO	Economico-Finanziario	2019	
DIPENDENTE			
Categoria	Categoria		
Profilo Professionale	Istruttore		
Performance Organizzativa		% partecipazione	% risultato realizzato
Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza			
1. gestione della contrattazione collettiva decentrata integrativa 2019 - relazioni sindacali in applicazione al nuovo C.C.N.L. siglato il 21.05.2018		30%	100%
2. accertamenti TARI anno d'imposta 2015		20%	100%
3. Attuazione delle previsioni contenute nel piano triennale per la prevenzione alla corruzione e trasparenza (P.T.P.C.)		30%	100%
4. Attività di supporto nell'inserimento del ruolo coattivo utenti morosi servizio mensa (sino a giugno 2015), servizio trasporto scolastico e affitto appartamento di proprietà Comune di Milano, nel portale dell'Agenzia delle Entrate Riscossione per la riscossione coattiva		40%	Non eseguito in quanto il servizio che avrebbe dovuto emettere il ruolo coattivo da inserire nel portale dell'Agenzia delle Entrate Riscossione non ha consegnato nei tempi concordati nessun ruolo
5. comunicazione iscrizione a ruolo IMU anni d'imposta 2012-2013e emissione ruolo di riscossione coattiva IMU anni d'imposta 2012-2013		30%	100%
6. affidamento servizi assicurativi del comune		100%	100%
Obiettivi di Gruppo/Individuali			

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% Incidenza VALUTAZIONE							55%
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	22	1	2	3	4	5	6	7	6,50
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali								X	
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione							X		
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insorti negli obiettivi assunti	18	1	2	3	4	5	6	7	7,00
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adottando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento								X	
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli								X	
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	15	1	2	3	4	5	6	7	7,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativa (prassi di lavoro)								X	
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo(tempo di lavoro)								X	
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55	374,00							97,14%
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									

AREA	Area	ANNO							
SERVIZIO		2019							
DIPENDENTE									
Categoria	Categoria								
Profilo Professionale	Istruttore								
COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% Incidenza VALUTAZIONE							45%
Relazione e integrazione	10	1	2	3	4	5	6	7	6,67
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi								X	
Partecipazione alla vita organizzativa							X		
Capacità di lavorare in team								x	
Innovatività	8	1	2	3	4	5	6	7	6,33
Iniziativa e propositività								X	
Autonomia e capacità di risolvere i problemi							X		
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche							X		
Gestione risorse economiche e/o strumentali	9	1	2	3	4	5	6	7	5,50
Capacità di standardizzare le procedure (amministrative o operative), finalizzandole al recupero dell'efficienza							X		
Sensibilità alla razionalizzazione dei processi						X			
Orientamento alla qualità dei servizi	8	1	2	3	4	5	6	7	6,33
Rispetto dei termini dei procedimenti								X	
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi							X		
Predizione 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							X		
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	10	1	2	3	4	5	6	7	6,33
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								X	
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi							X		
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer							X		
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	45	280,83							89,15%
ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	95,71%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:		92,76%					
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	89,15%								
Osservazioni del valutatore sui risultati:									
NB: da compilare a cura del valutatore. Se la valutazione sui comportamenti professionali è inferiore a 4, integranda con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate									

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	Area	ANNO	
SERVIZIO	Economia Finanziaria	2019	
DIPENDENTE			
Categoria	Categoria		
Profilo Professionale	Istruttore		
Performance Organizzativa		% partecipazione	% risultato conseguito
Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza			
1. gestione della contrattazione collettiva decentrata integrativa 2019 - relazioni sindacali in applicazione al nuovo C.C.N.L. siglato il 21.05.2018		70%	100%
2. accertamenti IARI anno d'imposta 2019		30%	100%
3. Attuazione delle previsioni contenute nel piano triennale per la prevenzione alla corruzione e trasparenza (P.T.P.C.)		40%	100%
4. Attività di supporto nell'inserimento del ruolo coattivo utenti morosi servizio mensa (sino a giugno 2015), servizio trasporto scolastico e affitto appartamento di proprietà Comune di Milano, nel portale dell'Agenzia delle Entrate Riscossione per la riscossione coattiva		30%	non è stato quanto il servizio che avrebbe dovuto emettere il ruolo coattivo da inserire nel portale dell'Agente della Riscossione non ha consegnato nei tempi concordati nessun ruolo
Obiettivi di Gruppo/Individuali			

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% Incidenza VALUTAZIONE							55%
		1	2	3	4	5	6	7	
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	22								7,00
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali								X	
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione								X	
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	18								6,50
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento							X		
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli								X	
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	15								6,50
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativa (prassi di lavoro)								X	
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativa (tempo di lavoro)							X		
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55	368,50							95,71%
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	ANNO	
SERVIZIO		2019	
DIPENDENTE			
Categoria	Categoria		
Profilo Professionale	Istruttore		

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	0% Incidenza VALUTAZIONE				45%			
		1	2	3	4	5	6	7	
Relazione e integrazione	10								6,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi							X		
Partecipazione alla vita organizzativa							X		
Capacità di lavorare in team							X		
Innovatività	8								6,33
Iniziativa e propositività								X	
Autonomia e capacità di risolvere i problemi							X		
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche							X		
Gestione risorse economiche e/o strumentali	9								6,50
Capacità di standardizzare le procedure (amministrative o operative), finalizzandole al recupero dell'efficienza							X		
Sensibilità alla razionalizzazione dei processi								X	
Orientamento alla qualità dei servizi	8								6,67
Rispetto dei termini dei procedimenti								X	
Comprensione e individuazione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi								X	
Predizione 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							X		
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	10								6,67
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							X		
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisite e certificate attraverso specifici percorsi formativi								X	
Livello del gradimento da parte degli utenti ricevuto da segnalazioni, reclami e rilevazione di customer								X	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	45	289,17				91,80%			

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	90,91%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	91,31%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	91,80%		

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	
Categoria	Categoria
Profilo Professionale	Istruttore

ANNO
2019

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% Incidenza VALUTAZIONE							45%	
		1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e Integrazione	10									6,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi								X		
Partecipazione alla vita organizzativa								X		
Capacità di lavorare in team								X		
Innovatività	8									6,33
Iniziativa e propositività									X	
Autonomia e capacità di risolvere i problemi								X		
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche								X		
Gestione risorse economiche e/o strumentali	9									6,50
Capacità di standardizzare le procedure (amministrative o operative), finalizzandole al recupero dell'efficienza									X	
Sensibilità alle razionalizzazioni dei processi								X		
Orientamento alla qualità dei servizi	6									6,67
Rispetto dei termini dei procedimenti								X		
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio (rispettando i criteri quali-quantitativi)									X	
Predizione nell'applicazione delle regole che disciplinano la attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza o nel Codice di comportamento									X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	10									6,67
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è espletata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento									X	
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisite e certificate attraverso specifici percorsi formativi								X		
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer									X	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	45	289,17							91,80%	

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	90,91%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	91,31%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	91,80%		

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NS: 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	ANNO
SERVIZIO		2019
DIPENDENTE		
Categoria	Categoria	
Profilo Professionale	Istruttore	
Performance Organizzativa		% perfezionare
Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza		% risultato raggiunto
Obiettivi di Gruppo/Individuali		ipotesi

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% Incidenza VALUTAZIONE				55%			
		1	2	3	4	5	6	7	
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	22								6,50
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali							x		
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione								x	
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	10								6,50
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adottando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento							x		
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli								x	
Costanza dell'Impegno nel tempo e nelle fasi di lavoro	15								6,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (qualità di lavoro)							x		
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro)							x		
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55	350,00				90,91%			
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.									

AREA	Area		ANNO	
SERVIZIO			2019	
DIPENDENTE				
Categoria	Categoria			
Profilo Professionale	Istruttore			

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% Incidenza VALUTAZIONE							45%	
		1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e integrazione	10									7,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi									X	
Partecipazione alla vita organizzativa									X	
Capacità di lavorare in team									X	
Innovatività	8									7,00
Iniziativa e propositività									X	
Autonomia e capacità di risolvere i problemi									X	
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche									X	
Gestione risorse economiche e/o strumentali	9									6,00
Capacità di standardizzare le procedure (amministrative o operative), finalizzandole al recupero dell'efficienza									X	
Sensibilità alla razionalizzazione dei processi									X	
Orientamento alla qualità dei servizi	8									5,33
Rispetto dei termini dei procedimenti									X	
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi									X	
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									X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	10									7,00
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									X	
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisite e certificate attraverso specifici percorsi formativi									X	
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer									X	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	45	300,67							95,45%	

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	91,95%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	93,52%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	95,45%		
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	ANNO	
SERVIZIO		2019	
DIPENDENTE			
Categoria	Categoria		
Profilo Professionale	Istruttore		
Performance Organizzativa		% partecipazioni	% risultato raggiunto
Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza			
Obiettivi di Gruppo/Individuali			

APPORTO QUALITATIVO E CONCRETO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comparto	% incidenza VALUTAZIONE				55%			
		1	2	3	4	5	6	7	
Orientamento al miglioramento professionale e dall'organizzazione	22					5	6	7	6,00
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali							X		
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione							X		
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	18					5	6	7	6,50
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento								X	
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli							X		
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	15					5	6	7	7,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)								X	
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro)								X	
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55	354,00				91,95%			
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	ANNO
SERVIZIO		2019
DIPENDENTE		
Categoria	Categoria	
Profilo Professionale	Istruttore	

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% Incidenza VALUTAZIONE							45%
		1	2	3	4	5	6	7	
Relazione e Integrazione	10								6,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi							X		
Partecipazione alla vita organizzativa							X		
Capacità di lavorare in team							X		
Innovatività	8								6,00
Iniziativa e propositività							X		
Autonomia e capacità di risolvere i problemi							X		
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche							X		
Gestione risorse economiche e/o strumentali	8								6,00
Capacità di standardizzare le procedure (amministrative o operative), finalizzandole al recupero dell'efficienza							X		
Sensibilità alla razionalizzazione dei processi							X		
Orientamento alla qualità dei servizi	8								6,33
Rispetto dei termini dei procedimenti								X	
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quantitativi							X		
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							X		
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	10								6,33
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare operativamente il proprio comportamento							X		
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi							X		
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer								X	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	45	276,00							87,62%

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	80,52%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	83,71%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	87,62%		

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore in 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	ANNO
SERVIZIO		2019
DIPENDENTE		
Categoria	Categoria	
Profilo Professionale	Istruttore	
Performance Organizzativa		% partecipazione
Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza		% risultato raggiunto
Obiettivi di sviluppo Individuale		

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% Incidenza VALUTAZIONE							55%
		1	2	3	4	5	6	7	
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	22								5,50
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali						x			
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione							x		
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	18								5,50
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento						x			
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli							x		
Costanza dell'impegno nel tempo e nella prassi di lavoro	15								6,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativa (prassi di lavoro)							x		
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro)							x		
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55	310,00							80,52%
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		ANNO	
SERVIZIO			2019	
DIPENDENTE				
Categoria	Categoria			
Profilo Professionale	Operai			

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito ai comportamenti	% Incidenza VALUTAZIONE							45%	
		1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e Integrazione	8									6,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori								X		
Capacità di lavorare in team								X		
Innovatività	5									6,00
Iniziativa e propositività								X		
Autonomia e capacità di risolvere i problemi								X		
Gestione risorse economiche e/o strumentali	10									6,00
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate								X		
Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate								X		
Orientamento alla qualità dei servizi	10									6,00
Rispetto dei tempi delle attività programmate								X		
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento								X		
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	7									6,00
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								X		
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta								X		
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer								X		
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	45	240,00							76,19%	

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	85,71%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	81,43%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	76,19%		

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

