

**SCHEDA DI VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

AREA/SETTORE	SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GENERALE							ANNO	2019
POSIZIONE ORGANIZZATIVA									
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		
<b>Relazione e integrazione</b>	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
<b>Innovatività</b>	1	2	3	4	5	6	7		
iniziativa e propositività					X				
capacità di risolvere i problemi anche ricercando e utilizzando contatti 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	15	24	0		5,57
<b>Gestione risorse economiche</b>	1	2	3	4	5	6	7		
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 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
<b>Orientamento alla qualità dei servizi</b>	1	2	3	4	5	6	7		
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 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	6,17
<b>Gestione e valorizzazione delle Risorse umane</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	
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 fra i collaboratori							X	
attivazione 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 contrasto dell'assenteismo						X		
capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi						X		
	0	0	0	0	10	30	14	6,00
<b>Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	
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 o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità (gradimento del servizio)						X		
livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi						X		
sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking						X		
	0	0	0	0	0	30	0	6,00
<b>Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	
livello di conformità e regolarità amministrativa atti 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	269,19	85,46%

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

*Carla...*

<b>Osservazioni del valutatore sulle prestazioni</b>	
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	
<b>Osservazioni del valutato</b>	
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"/> Altro.....	Insufficienza risorse tecnologiche <input type="checkbox"/> Insufficienza risorse materiali <input type="checkbox"/> Mancanza di specifiche risorse umane <input type="checkbox"/> Inadeguata formazione del personale <input type="checkbox"/> Inadeguata programmazione <input type="checkbox"/> Presenza di criticità nei processi <input type="checkbox"/>



**SCHEDA DI VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

AREA/SETTORE	SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO							ANNO	2019
POSIZIONE ORGANIZZATIVA									
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		
<b>Relazione e integrazione</b>	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
<b>Innovatività</b>	1	2	3	4	5	6	7		
iniziativa e propositività						X			
capacità di risolvere i problemi anche ricercando e utilizzando contatti 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
<b>Gestione risorse economiche</b>	1	2	3	4	5	6	7		
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 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
<b>Orientamento alla qualità dei servizi</b>	1	2	3	4	5	6	7		
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 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
<b>Gestione e valorizzazione delle Risorse umane</b>	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 fra i collaboratori						X		
attivazione 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, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi					X			
	0	0	0	0	5	42	7	6,00
<b>Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi</b>	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 o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità (gradimento del servizio)							X	
livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi							X	
sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking							X	
	0	0	0	0	0	0	35	7,00
<b>Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza</b>	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 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	18	0	6,00





**SCHEDA DI VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

AREA/SETTORE	SERVIZIO TERRITORIO E AMBIENTE							ANNO	2019
POSIZIONE ORGANIZZATIVA									
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		
<b>Relazione e integrazione</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>		
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		
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>7</b>		<b>5,83</b>
<b>Innovatività</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>		
iniziativa e propositività						X			
capacità di risolvere i problemi anche ricercando e utilizzando contatti 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			
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>0</b>		<b>6,00</b>
<b>Gestione risorse economiche</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>		
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 orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione							X		
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>14</b>		<b>6,33</b>
<b>Orientamento alla qualità dei servizi</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>		
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 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
<b>Gestione e valorizzazione delle Risorse umane</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	
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 fra i collaboratori							X	
attivazione 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 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
<b>Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	
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 o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità (gradimento del servizio)						X		
livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi						X		
sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking						X		
	0	0	0	0	0	30	0	6,00
<b>Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	
livello di conformità e regolarità amministrativa atti 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 PTPIC						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 delle risorse umane		8	6,11	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi		7	6,00	
Attuazione delle misure 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%		

*Antonio Sorelli*

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.....	



ANNO	2019
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55%
% COMPORTAMENTI MANAGERIALI	45%

SEGRETERIA GENERALE
eventuali funzioni gestite
SEGRETERIA CULTURA

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 apicali coordinati	
COMPORTEMENTI 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>	5							X
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>	8							X
Tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali	<i>Tempi di risposta</i>	9						X	
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00	<i>competenza a risolvere i problemi</i>	7							X
Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli e i compiti ai dirigenti e collaboratori	<i>Programmazione, valorizzazione, monitoraggio e controllo</i>	10							X
Capacità di motivare le risorse umane	<i>gestione dei conflitti, valorizzazione, capacità di essere esempio, capacità di ascolto</i>	6						X	
VALUTAZIONE COMPORTEMENTI	45%	45	0	0	0	0	0	90	210

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



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																											
<table border="0"> <tr><td>Complessità delle procedure interne:</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Ostacoli normativi</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Difficoltà logistiche</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Errata allocazione risorse umane</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Scarsa motivazione del personale</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Flussi comunicativi critici</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Instabilità organizzativa</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	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"/>	<table border="0"> <tr><td>Insufficienza risorse tecnologiche</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Insufficienza risorse materiali</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Mancanza di specifiche risorse umane</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Inadeguata formazione del personale</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Inadeguata programmazione</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Presenza di criticità nei processi</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	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"/>
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.....																											



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

<b>AREA</b>	<i>Area</i>
SERVIZIO	
<b>DIPENDENTE</b>	
Categoria	<i>Categoria</i>
Profilo Professionale	Esecutore Collaboratore Ammi.vo

ANNO
<b>2019</b>

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE				45%			
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>Relazione e Integrazione</b>	<b>10</b>								<b>6,00</b>
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori							X		
Partecipazione alla vita organizzativa							X		
Capacità di lavorare in team							X		
<b>Innovatività</b>	<b>9</b>								<b>6,00</b>
Iniziativa e propositività							X		
Autonomia e capacità di risolvere i problemi						X			
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche								X	
<b>Gestione risorse economiche e/o strumentali</b>	<b>8</b>								<b>6,50</b>
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate							X		
Cura della propria immagine								X	
<b>Orientamento alla qualità dei servizi</b>	<b>10</b>								<b>5,67</b>
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	
<b>Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi</b>	<b>8</b>								<b>5,00</b>
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			
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI</b>	<b>45</b>	<b>262,67</b>				<b>83,39%</b>			

<b>ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>80,91%</b>	<b>ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:</b>	<b>82,02%</b>
<b>ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI</b>	<b>83,39%</b>		

**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**

<b>AREA</b>	<i>Area</i>								ANNO	
SERVIZIO									2019	
<b>DIPENDENTE</b>										
Categoria	<i>Categoria</i>									
Profilo Professionale	<i>Aiuto cuoco</i>									

  

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							45%	
		1	2	3	4	5	6	7		
<b>Relazione e integrazione</b>	<b>8</b>									<b>6,00</b>
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori									X	
Capacità di lavorare in team									X	
<b>Innovatività</b>	<b>5</b>									<b>4,00</b>
Iniziativa e propositività									X	
Autonomia e capacità di risolvere i problemi									X	
<b>Gestione risorse economiche e/o strumentali</b>	<b>10</b>									<b>5,50</b>
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate									X	
Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate									X	
<b>Orientamento alla qualità dei servizi</b>	<b>10</b>									<b>6,00</b>
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	
<b>Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi</b>	<b>7</b>									<b>5,67</b>
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
<b>VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PROFESSIONALI</b>	<b>45</b>	<b>222,67</b>							<b>70,69%</b>	

  

<b>ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>76,62%</b>	<b>ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:</b>	<b>73,95%</b>
<b>ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI</b>	<b>70,69%</b>		

**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**

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

<b>APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>Peso attribuito al comportamento</b>	<b>% Incidenza VALUTAZIONE</b>				<b>55%</b>			
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione</b>	<b>10</b>								<b>5,50</b>
Motivazione						X			
Livello di crescita delle competenze proprie							X		
<b>Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti</b>	<b>15</b>								<b>4,00</b>
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				
<b>Costanza dell' Impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro</b>	<b>30</b>								<b>6,00</b>
Perseveranza di Impegno qualitativo (prassi di lavoro)							X		
Perseveranza di impegno quantitativo(tempo di lavoro)							X		
<b>VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>55</b>	<b>295,00</b>				<b>76,62%</b>			
<b>Osservazioni del valutatore sui risultati:</b>									
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**

<b>AREA</b>	<i>Area</i>		<b>ANNO</b>	
SERVIZIO			<b>2019</b>	
<b>DIPENDENTE</b>				
Categoria	<i>Categoria</i>			
Profilo Professionale	Esecutore Collaboratore Ammi.vo			

  

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE				45%			
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>Relazione e Integrazione</b>	<b>10</b>								<b>6,33</b>
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori								X	
Partecipazione alla vita organizzativa							X		
Capacità di lavorare in team							X		
<b>Innovatività</b>	<b>9</b>								<b>4,33</b>
Iniziativa e propositività						X			
Autonomia e capacità di risolvere i problemi						X			
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche				X					
<b>Gestione risorse economiche e/o strumentali</b>	<b>8</b>								<b>4,50</b>
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate							X		
Cura della propria immagine				X					
<b>Orientamento alla qualità dei servizi</b>	<b>10</b>								<b>5,00</b>
Rispetto dei termini del 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		
<b>Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi</b>	<b>8</b>								<b>5,67</b>
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		
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI</b>	<b>45</b>	<b>233,67</b>				<b>74,18%</b>			

  

<b>ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>67,14%</b>	<b>ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:</b>	<b>70,31%</b>
<b>ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI</b>	<b>74,18%</b>		

**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**

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

<b>APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>Peso attribuito al comportamento</b>	<b>% incidenza VALUTAZIONE</b>				<b>55%</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	
<b>Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione</b>	<b>18</b>								<b>4,50</b>
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali						X			
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione					X				
<b>Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti</b>	<b>15</b>								<b>4,50</b>
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			
<b>Costanza dell' Impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro</b>	<b>22</b>								<b>5,00</b>
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			
<b>VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>55</b>	<b>258,50</b>				<b>67,14%</b>			
<b>Osservazioni del valutatore sui risultati:</b>									
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									