

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE				51%			
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	15	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali									
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione									
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	16	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento									
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli									
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	20	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)									
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo(tempo di lavoro)									
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	51	0,00				0,00%			

Osservazioni del valutatore sui risultati:

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

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	Area
SERVIZIO	
DIPENDENTE	Nome Cognome
Categoria	Categoria
Profilo Professionale	Educatori

ANNO
0

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							49%
		1	2	3	4	5	6	7	
Relazione e integrazione	12								0,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori									
Partecipazione alla vita organizzativa									
Capacità di lavorare in team									
Innovatività	7								0,00
Iniziativa e propositività									
Autonomia e capacità di risolvere i problemi									
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche									
Gestione risorse economiche e/o strumentali	9								0,00
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate									
Cura della propria immagine									
Orientamento alla qualità dei servizi	12								0,00
Rispetto dei termini dei procedimenti									
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi									
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento									
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	9								0,00
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento									
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta									
Rispetto del Piano della formazione (<37 ore Valutazione 1; =37 ore Valutazione 2; =38 ore Valutazione 3; =39 ore Valutazione 4; =40 ore Valutazione 5; =41 ore Valutazione 6; >41 Valutazione 7)									
Corso obbligatorio Syllabus "Competenze digitali per la PA" (Corso non terminato Valutazione 0; Corso terminato Valutazione 7)									
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer									
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	49	0,00							0,00%

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	0,00%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	0,00%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	0,00%		

Osservazioni del valutatore sui risultati:

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

