

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

<b>AREA</b>	<i>Area</i>	ANNO	
SERVIZIO			
<b>DIPENDENTE</b>	<i>Nome Cognome</i>		
Categoria	<i>Categoria</i>		
Profilo Professionale	<b>Operai</b>		
<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>	

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE				51%			
<b>Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione</b>	<b>8</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>0,00</b>
Motivazione									
Livello di crescita delle competenze proprie									
<b>Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti</b>	<b>13</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>0,00</b>
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									
<b>Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro</b>	<b>30</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>0,00</b>
Perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)									
Perseveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro)									
<b>VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>51</b>	<b>0,00</b>				<b>0,00%</b>			

**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**

<b>AREA</b>	<b>Area</b>
SERVIZIO	
<b>DIPENDENTE</b>	<b>Nome Cognome</b>
Categoria	Categoria
Profilo Professionale	Operai

ANNO
<b>0</b>

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							49%	
		1	2	3	4	5	6	7		
<b>Relazione e integrazione</b>	<b>11</b>								<b>0,00</b>	
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori										
Capacità di lavorare in team										
<b>Innovatività</b>	<b>6</b>								<b>0,00</b>	
Iniziativa e propositività										
Autonomia e capacità di risolvere i problemi										
<b>Gestione risorse economiche e/o strumentali</b>	<b>13</b>								<b>0,00</b>	
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate										
Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate										
<b>Orientamento alla qualità dei servizi</b>	<b>11</b>								<b>0,00</b>	
Rispetto dei tempi delle attività programmate										
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento										
<b>Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi</b>	<b>8</b>								<b>0,00</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										
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										
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI</b>	<b>49</b>	<b>0,00</b>					<b>0,00%</b>			

<b>ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>0,00%</b>	<b>ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:</b>	<b>0,00%</b>
<b>ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI</b>	<b>0,00%</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