

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

| | |
|---|--|
| SETTORE | <i>Settore</i> |
| SERVIZIO | |
| DIPENDENTE | <i>Nome Cognome</i> |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | <i>dei Funzionari e dell'Elevata Qualifica</i> |
| Profilo Professionale | Assistente Sociale |

| |
|-------------|
| ANNO |
| 2023 |

| 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 CONORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | Peso attribuito al comportamento | % incidenza VALUTAZIONE | | | | | | | 51% |
|---|----------------------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|--------------|
| Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione | 20 | 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 | 15 | 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

| | |
|---|---|
| SETTORE | Settore |
| SERVIZIO | |
| DIPENDENTE | Nome Cognome |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | dei Funzionari e dell'Elevata Qualifica |
| Profilo Professionale | Assistente Sociale |

| |
|-------------|
| ANNO |
| 2023 |

| COMPORAMENTI PROFESSIONALI | Peso attribuito al comportamento | % incidenza VALUTAZIONE | | | | | | | 49% | |
|---|----------------------------------|-------------------------|---|---|---|---|--------------|---|-------------|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | |
| Relazione e integrazione | 10 | | | | | | | | 0,00 | |
| Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi | | | | | | | | | | |
| Partecipazione alla vita organizzativa | | | | | | | | | | |
| Capacità di lavorare in team | | | | | | | | | | |
| Innovatività | 10 | | | | | | | | 0,00 | |
| Iniziativa e propositività | | | | | | | | | | |
| Autonomia e capacità di risolvere i problemi | | | | | | | | | | |
| Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche | | | | | | | | | | |
| Gestione risorse economiche e/o strumentali | 8 | | | | | | | | 0,00 | |
| Capacità di standardizzare le procedure (amministrative o operative), finalizzandole al recupero dell'efficienza | | | | | | | | | | |
| Sensibilità alla razionalizzazione dei processi | | | | | | | | | | |
| Orientamento alla qualità dei servizi | 10 | | | | | | | | 0,00 | |
| Rispetto dei termini dei procedimenti | | | | | | | | | | |
| Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi | | | | | | | | | | |
| Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento | | | | | | | | | | |
| Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi | 11 | | | | | | | | 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 | | | | | | | | | | |
| 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

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

| | |
|---|---|
| SETTORE | <i>Settore</i> |
| SERVIZIO | |
| DIPENDENTE | <i>Nome Cognome</i> |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | <i>dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i> |
| Profilo Professionale | Funziario (specificare) |

| |
|-------------|
| ANNO |
| 2023 |

| COMPORAMENTI PROFESSIONALI | Peso attribuito al comportamento | % incidenza VALUTAZIONE | | | | | | | 49% | |
|---|----------------------------------|-------------------------|---|---|---|---|--------------|---|-------------|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | |
| Relazione e integrazione | 10 | | | | | | | | 0,00 | |
| Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi | | | | | | | | | | |
| Partecipazione alla vita organizzativa | | | | | | | | | | |
| Capacità di lavorare in team | | | | | | | | | | |
| Innovatività | 10 | | | | | | | | 0,00 | |
| Iniziativa e propositività | | | | | | | | | | |
| Autonomia e capacità di risolvere i problemi | | | | | | | | | | |
| Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche | | | | | | | | | | |
| Gestione risorse economiche e/o strumentali | 8 | | | | | | | | 0,00 | |
| Capacità di standardizzare le procedure (amministrative o operative), finalizzandole al recupero dell'efficienza | | | | | | | | | | |
| Sensibilità alla razionalizzazione dei processi | | | | | | | | | | |
| Orientamento alla qualità dei servizi | 10 | | | | | | | | 0,00 | |
| Rispetto dei termini dei procedimenti | | | | | | | | | | |
| Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi | | | | | | | | | | |
| Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento | | | | | | | | | | |
| Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi | 11 | | | | | | | | 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 | | | | | | | | | | |
| 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

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

| | |
|-----------------------|---------------------------------|
| SETTORE | <i>Settore</i> |
| SERVIZIO | |
| DIPENDENTE | <i>Nome Cognome</i> |
| Area degli Istruttori | <i>Area degli Istruttori</i> |
| Profilo Professionale | Istruttore (specificare) |

| |
|-------------|
| ANNO |
| 2023 |

| COMPORAMENTI PROFESSIONALI | Peso attribuito al comportamento | % incidenza VALUTAZIONE | | | | | | | 49% |
|---|----------------------------------|-------------------------|---|---|---|--------------|---|---|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Relazione e integrazione | 10 | | | | | | | | 0,00 |
| Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi | | | | | | | | | |
| Partecipazione alla vita organizzativa | | | | | | | | | |
| Capacità di lavorare in team | | | | | | | | | |
| Innovatività | 10 | | | | | | | | 0,00 |
| Iniziativa e propositività | | | | | | | | | |
| Autonomia e capacità di risolvere i problemi | | | | | | | | | |
| Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche | | | | | | | | | |
| Gestione risorse economiche e/o strumentali | 8 | | | | | | | | 0,00 |
| Capacità di standardizzare le procedure (amministrative o operative), finalizzandole al recupero dell'efficienza | | | | | | | | | |
| Sensibilità alla razionalizzazione dei processi | | | | | | | | | |
| Orientamento alla qualità dei servizi | 10 | | | | | | | | 0,00 |
| Rispetto dei termini dei procedimenti | | | | | | | | | |
| Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi | | | | | | | | | |
| Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento | | | | | | | | | |
| Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi | 11 | | | | | | | | 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 | | | | | | | | | |
| 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

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

| | | | |
|--|---------------------------------|-------------------------|------------------------------|
| SETTORE | <i>Settore</i> | ANNO | |
| SERVIZIO | | 2023 | |
| DIPENDENTE | <i>Nome Cognome</i> | | |
| Area degli Istruttori | <i>Area degli Istruttori</i> | | |
| Profilo Professionale | Agente di Polizia Locale | | |
| 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 CONORSO 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 | 20 | 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 | 16 | 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

| | |
|-----------------------|---------------------------------|
| SETTORE | <i>Settore</i> |
| SERVIZIO | |
| DIPENDENTE | <i>Nome Cognome</i> |
| Area degli Istruttori | <i>Area degli Istruttori</i> |
| Profilo Professionale | Agente di Polizia Locale |

| |
|-------------|
| ANNO |
| 2023 |

| COMPORAMENTI PROFESSIONALI | Peso attribuito al comportamento | % incidenza VALUTAZIONE | | | | | | | 49% |
|---|----------------------------------|-------------------------|---|---|---|--------------|---|---|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Relazione e integrazione | 8 | | | | | | | | 0,00 |
| Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi ed 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 | 10 | | | | | | | | 0,00 |
| Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate | | | | | | | | | |
| Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate | | | | | | | | | |
| 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 Codice di comportamento | | | | | | | | | |
| Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi | 12 | | | | | | | | 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 | | | | | | | | | |
| 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

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

| | |
|------------------------|--|
| SETTORE | <i>Settore</i> |
| SERVIZIO | |
| DIPENDENTE | <i>Nome Cognome</i> |
| Area Operatori Esperti | <i>Area Operatori Esperti</i> |
| Profilo Professionale | <i>Operatori Esperti servizi tecnico manuten</i> |

| |
|-------------|
| ANNO |
| 2023 |

| 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 CONORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | Peso attribuito al comportamento | % incidenza VALUTAZIONE | | | | | | | 51% |
|---|----------------------------------|-------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione | 8 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 0,00 |
| Motivazione | | | | | | | | | |
| Livello di crescita delle competenze proprie | | | | | | | | | |
| Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti | 13 | 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 | 30 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 0,00 |
| Perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro) | | | | | | | | | |
| 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

| | |
|------------------------|---|
| SETTORE | <i>Settore</i> |
| SERVIZIO | |
| DIPENDENTE | <i>Nome Cognome</i> |
| Area Operatori Esperti | <i>Area Operatori Esperti</i> |
| Profilo Professionale | eratori Esperti servizi tecnico manuten |

| |
|-------------|
| ANNO |
| 2023 |

| COMPORAMENTI PROFESSIONALI | Peso attribuito al comportamento | % incidenza VALUTAZIONE | | | | | | | 49% |
|---|----------------------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|--------------|
| Relazione e integrazione | 11 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 0,00 |
| Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori | | | | | | | | | |
| Capacità di lavorare in team | | | | | | | | | |
| Innovatività | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 0,00 |
| Iniziativa e propositività | | | | | | | | | |
| Autonomia e capacità di risolvere i problemi | | | | | | | | | |
| Gestione risorse economiche e/o strumentali | 13 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 0,00 |
| Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate | | | | | | | | | |
| Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate | | | | | | | | | |
| Orientamento alla qualità dei servizi | 11 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 0,00 |
| 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 | | | | | | | | | |
| Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi | 8 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 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 | | | | | | | | | |
| 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

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

| | |
|------------------------------|---|
| SETTORE | <i>Settore</i> |
| SERVIZIO | |
| DIPENDENTE | <i>Nome Cognome</i> |
| Area degli Operatori Esperti | <i>Area degli Operatori Esperti</i> |
| Profilo Professionale | tori Esperti Servizi Amministrativi e co |

| |
|-------------|
| ANNO |
| 2023 |

| COMPORAMENTI PROFESSIONALI | Peso attribuito al comportamento | % incidenza VALUTAZIONE | | | | | | | 49% | |
|---|----------------------------------|-------------------------|---|---|---|---|--------------|---|-------------|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | |
| Relazione e integrazione | 10 | | | | | | | | 0,00 | |
| Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori | | | | | | | | | | |
| Partecipazione alla vita organizzativa | | | | | | | | | | |
| Capacità di lavorare in team | | | | | | | | | | |
| Innovatività | 9 | | | | | | | | 0,00 | |
| Iniziativa e propositività | | | | | | | | | | |
| Autonomia e capacità di risolvere i problemi | | | | | | | | | | |
| Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche | | | | | | | | | | |
| Gestione risorse economiche e/o strumentali | 8 | | | | | | | | 0,00 | |
| Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate | | | | | | | | | | |
| Cura della propria immagine | | | | | | | | | | |
| Orientamento alla qualità dei servizi | 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 | 10 | | | | | | | | 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 | | | | | | | | | | |
| 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

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

| | |
|-----------------------|---------------------|
| SETTORE | <i>Settore</i> |
| SERVIZIO | |
| DIPENDENTE | <i>Nome Cognome</i> |
| | |
| Profilo Professionale | Educatori |

| |
|-------------|
| ANNO |
| 2023 |

| 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 | | | | | | | | | | |
| 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

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

| | |
|------------------------------|--|
| SETTORE | <i>Settore</i> |
| SERVIZIO | |
| DIPENDENTE | <i>Nome Cognome</i> |
| Area degli Operatori Esperti | <i>Area degli Operatori Esperti</i> |
| Profilo Professionale | Operatore Esperto Socio-assistenziale |

| |
|-------------|
| ANNO |
| 2023 |

| COMPORAMENTI PROFESSIONALI | Peso attribuito al comportamento | % incidenza VALUTAZIONE | | | | | | | 49% | |
|---|----------------------------------|-------------------------|---|---|---|---|--------------|---|-------------|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | |
| Relazione e integrazione | 11 | | | | | | | | 0,00 | |
| Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori | | | | | | | | | | |
| Capacità di lavorare in team | | | | | | | | | | |
| Innovatività | 6 | | | | | | | | 0,00 | |
| Iniziativa e propositività | | | | | | | | | | |
| Autonomia e capacità di risolvere i problemi | | | | | | | | | | |
| Gestione risorse economiche e/o strumentali | 13 | | | | | | | | 0,00 | |
| Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate | | | | | | | | | | |
| Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate | | | | | | | | | | |
| Orientamento alla qualità dei servizi | 11 | | | | | | | | 0,00 | |
| 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 | | | | | | | | | | |
| Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi | 8 | | | | | | | | 0,00 | |
| Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento | | | | | | | | | | |
| Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta | | | | | | | | | | |
| 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