

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

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

<b>APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	Peso attribuito al comportamento	<b>% incidenza VALUTAZIONE</b>				<b>55%</b>			
<b>Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<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>15</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<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>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<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>55</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	<b>Operai</b>

ANNO
<b>0</b>

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE				<b>45%</b>			
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>Relazione e integrazione</b>	<b>9</b>								<b>0,00</b>
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori									
Capacità di lavorare in team									
<b>Innovatività</b>	<b>4</b>								<b>0,00</b>
Iniziativa e propositività									
Autonomia e capacità di risolvere i problemi									
<b>Gestione risorse economiche e/o strumentali</b>	<b>11</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>9</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>7</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									
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer									
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI</b>	<b>45</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