

## FATTORI DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALI DIPENDENTI

<b>1</b>	<b>Area dei Risultati</b>
1.1	Risultati Individuali Misura il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ovvero dei risultati attesi dall'esercizio dei compiti connessi alle mansioni proprie del ruolo ricoperto.
1.2	Apporto individuale ai risultati di gruppo Misura il grado di coinvolgimento e di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati al gruppo di lavoro o alla struttura di appartenenza. Si considerano gli obiettivi di PEG/PDO assegnati al servizio
<b>2</b>	<b>Area dei Comportamenti</b>
2.1	Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta Valuta l'impegno profuso nell'assolvimento dei compiti assegnati, la capacità dimostrata di operare nell'unità di tempo considerata, la puntualità e l'affidabilità negli adempimenti, l'accuratezza e la precisione con cui la prestazione è svolta, anche mediante un utilizzo ottimale degli strumenti disponibili.
2.2	Iniziativa Valuta la capacità dimostrata di prendere iniziative e decisioni operative, nell'ambito del proprio ruolo e delle proprie competenze, per affrontare e risolvere problemi, criticità ed imprevisti. Valuta anche la capacità dimostrata di proporre o introdurre modalità lavorative innovative per semplificare l'attività e migliorare l'efficacia del servizio.
2.3	Propensione al lavoro di gruppo Valuta la disponibilità ad interagire costruttivamente coi colleghi (anche di altri servizi) e la capacità di garantire in maniera costante il proprio apporto al lavoro di gruppo.
2.4	Orientamento all'utenza interna ed esterna Valuta la capacità dimostrata di rapportarsi con gli utenti interni ed esterni, la qualità dei rapporti interpersonali e la tendenza ad evitare tensioni e conflitti. Valuta inoltre la capacità di comprendere i bisogni e risolvere i problemi dagli utenti interni ed esterni.
<b>3</b>	<b>Area delle competenze</b>
3.1	Conoscenze tecnico-disciplinari Valuta il livello di acquisizione delle cognizioni tecniche, delle metodologie e degli strumenti indispensabili per l'esercizio delle funzioni connesse al ruolo ricoperto ovvero per lo svolgimento delle attività assegnate.
3.2	Arricchimento professionale Valuta la disponibilità dell'individuo di arricchire la propria professionalità nel percorso lavorativo e di finalizzare al miglioramento della propria prestazione le conoscenze/competenze acquisite, anche attraverso l'autoformazione.
3.3	Autonomia e capacità organizzativa Valuta la capacità del dipendente di autogestirsi nell'ambito di istruzioni o direttive ricevute, di saper programmare le attività a cui è preposto, di controllare le fasi di realizzazione ed i risultati ottenuti in relazione alla programmazione del lavoro, di stabilire efficacemente le priorità assegnando (qualora ne abbia titolo) i compiti ai propri collaboratori. Valuta inoltre la capacità di coordinamento e di motivazione delle risorse umane assegnate.
3.4	Flessibilità operativa Valuta la capacità di adattamento ai programmi ed ai carichi di lavoro e la disponibilità ad una prestazione oraria flessibile in caso di necessità o urgenza. Mette altresì in evidenza la capacità di affrontare situazioni nuove e/o impreviste con un approccio costruttivo.

## PUNTEGGI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DIPENDENTI

## CATEGORIE A e B

	Fattore	Punti				
1	Area dei risultati					
1.1	Risultati Individuali	10	8	6	4	2
1.2	Apporto individuale ai risultati di gruppo	10	8	6	4	2
2	Area dei comportamenti					
2.1	Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta	15	12	9	6	3
2.2	Iniziativa					
2.3	Propensione al lavoro di gruppo	15	12	9	6	3
2.4	Orientamento all'utenza interna ed esterna	15	12	9	6	3
3	Area della competenze					
3.1	Conoscenze tecnico-disciplinari	10	8	6	4	2
3.2	Arricchimento professionale	10	8	6	4	2
3.3	Autonomia e capacità organizzativa					
3.4	Flessibilità operativa	15	12	9	6	3

## CATEGORIA C

	Fattore	Punti				
1	Area dei risultati					
1.1	Risultati Individuali	10	8	6	4	2
1.2	Apporto individuale ai risultati di gruppo	10	8	6	4	2
2	Area dei comportamenti					
2.1	Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta	15	12	9	6	3
2.2	Iniziativa					
2.3	Propensione al lavoro di gruppo	15	12	9	6	3
2.4	Orientamento all'utenza interna ed esterna	15	12	9	6	3
3	Area della competenze					
3.1	Conoscenze tecnico-disciplinari	10	8	6	4	2
3.2	Arricchimento professionale	10	8	6	4	2
3.3	Autonomia e capacità organizzativa					
3.4	Flessibilità operativa	15	12	9	6	3

## PUNTEGGI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DIPENDENTI

## CATEGORIA D

	Fattore	Punti				
1	Area dei risultati					
1.1	Risultati Individuali	10	8	6	4	2
1.2	Apporto individuale ai risultati di gruppo	10	8	6	4	2
2	Area dei comportamenti					
2.1	Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta	15	12	9	6	3
2.2	Iniziativa					
2.3	Propensione al lavoro di gruppo	15	12	9	6	3
2.4	Orientamento all'utenza interna ed esterna	15	12	9	6	3
3	Area della competenze					
3.1	Conoscenze tecnico-disciplinari	10	8	6	4	2
3.2	Arricchimento professionale	10	8	6	4	2
3.3	Autonomia e capacità organizzativa					
3.4	Flessibilità operativa	15	12	9	6	3

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – CAT “A” e “B”

DIP \_\_\_\_\_

SETTORE / UOA \_\_\_\_\_

1		Area dei Risultati				
1.1	Risultati Individuali					
	Misura il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ovvero dei risultati attesi dall'esercizio dei compiti connessi alle mansioni proprie del ruolo ricoperto.	10	8	6	4	2
1.2	Apporto individuale ai risultati di gruppo					
	Misura il grado di coinvolgimento e di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati al gruppo di lavoro o alla struttura di appartenenza. Si considerano gli obiettivi di PEG/PDO assegnati al servizio	10	8	6	4	2
2		Area dei Comportamenti				
2.1	Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta					
	Valuta l'impegno profuso nell'assolvimento dei compiti assegnati, la capacità dimostrata di operare nell'unità di tempo considerata, la puntualità e l'affidabilità negli adempimenti, l'accuratezza e la precisione con cui la prestazione è svolta, anche mediante un utilizzo ottimale degli strumenti disponibili.	15	12	9	6	3
2.3	Propensione al lavoro di gruppo					
	Valuta la disponibilità ad interagire costruttivamente coi colleghi (anche di altri servizi) e la capacità di garantire in maniera costante il proprio apporto al lavoro di gruppo.	15	12	9	6	3
2.4	Orientamento all'utenza interna ed esterna					
	Valuta la capacità dimostrata di rapportarsi con gli utenti interni ed esterni, la qualità dei rapporti interpersonali e la tendenza ad evitare tensioni e conflitti. Valuta inoltre la capacità di comprendere i bisogni e risolvere i problemi dagli utenti interni ed esterni.	15	12	9	6	3
3		Area delle competenze				
3.1	Conoscenze tecnico-disciplinari					
	Valuta il livello di acquisizione delle cognizioni tecniche, delle metodologie e degli strumenti indispensabili per l'esercizio delle funzioni connesse al ruolo ricoperto ovvero per lo svolgimento delle attività assegnate.	10	8	6	4	2
3.2	Arricchimento professionale					
	Valuta la disponibilità dell'individuo di arricchire la propria professionalità nel percorso lavorativo e di finalizzare al miglioramento della propria prestazione le conoscenze/competenze acquisite, anche attraverso l'autoformazione.	10	8	6	4	2
3.4	Flessibilità operativa					
	Valuta la capacità di adattamento ai programmi ed ai carichi di lavoro e la disponibilità ad una prestazione oraria flessibile in caso di necessità o urgenza. Mette altresì in evidenza la capacità di affrontare situazioni nuove e/o impreviste con un approccio costruttivo.	15	12	9	6	3

TOTALE

EVENTUALI SANZIONI DISCIPLINARI NELL'ANNO: (in caso positivo, indicare il tipo di sanzione)

\_\_\_\_\_

Per presa visione – il Valutato \_\_\_\_\_

Il Valutatore: \_\_\_\_\_

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – CAT “C”

DIP \_\_\_\_\_

SETTORE / UOA \_\_\_\_\_

1		Area dei Risultati				
1.1	Risultati Individuali					
	Misura il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ovvero dei risultati attesi dall'esercizio dei compiti connessi alle mansioni proprie del ruolo ricoperto.	10	8	6	4	2
1.2	Apporto individuale ai risultati di gruppo					
	Misura il grado di coinvolgimento e di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati al gruppo di lavoro o alla struttura di appartenenza. Si considerano gli obiettivi di PEG/PDO assegnati al servizio	10	8	6	4	2
2		Area dei Comportamenti				
2.1	Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta					
	Valuta l'impegno profuso nell'assolvimento dei compiti assegnati, la capacità dimostrata di operare nell'unità di tempo considerata, la puntualità e l'affidabilità negli adempimenti, l'accuratezza e la precisione con cui la prestazione è svolta, anche mediante un utilizzo ottimale degli strumenti disponibili.	15	12	9	6	3
2.3	Propensione al lavoro di gruppo					
	Valuta la disponibilità ad interagire costruttivamente coi colleghi (anche di altri servizi) e la capacità di garantire in maniera costante il proprio apporto al lavoro di gruppo.	15	12	9	6	3
2.4	Orientamento all'utenza interna ed esterna					
	Valuta la capacità dimostrata di rapportarsi con gli utenti interni ed esterni, la qualità dei rapporti interpersonali e la tendenza ad evitare tensioni e conflitti. Valuta inoltre la capacità di comprendere i bisogni e risolvere i problemi dagli utenti interni ed esterni.	15	12	9	6	3
3		Area delle competenze				
3.1	Conoscenze tecnico-disciplinari					
	Valuta il livello di acquisizione delle cognizioni tecniche, delle metodologie e degli strumenti indispensabili per l'esercizio delle funzioni connesse al ruolo ricoperto ovvero per lo svolgimento delle attività assegnate.	10	8	6	4	2
3.2	Arricchimento professionale					
	Valuta la disponibilità dell'individuo di arricchire la propria professionalità nel percorso lavorativo e di finalizzare al miglioramento della propria prestazione le conoscenze/competenze acquisite, anche attraverso l'autoformazione.	10	8	6	4	2
3.4	Flessibilità operativa					
	Valuta la capacità di adattamento ai programmi ed ai carichi di lavoro e la disponibilità ad una prestazione oraria flessibile in caso di necessità o urgenza. Mette altresì in evidenza la capacità di affrontare situazioni nuove e/o impreviste con un approccio costruttivo.	15	12	9	6	3

TOTALE

EVENTUALI SANZIONI DISCIPLINARI NELL'ANNO: (in caso positivo, indicare il tipo di sanzione)

\_\_\_\_\_

Per presa visione – il Valutato \_\_\_\_\_

Il Valutatore: \_\_\_\_\_

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – CAT “D”

DIP \_\_\_\_\_

SETTORE / UOA \_\_\_\_\_

1		Area dei Risultati				
1.1	Risultati Individuali					
	Misura il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ovvero dei risultati attesi dall'esercizio dei compiti connessi alle mansioni proprie del ruolo ricoperto.	10	8	6	4	2
1.2	Apporto individuale ai risultati di gruppo					
	Misura il grado di coinvolgimento e di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati al gruppo di lavoro o alla struttura di appartenenza. Si considerano gli obiettivi di PEG/PDO assegnati al servizio	10	8	6	4	2
2		Area dei Comportamenti				
2.1	Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta					
	Valuta l'impegno profuso nell'assolvimento dei compiti assegnati, la capacità dimostrata di operare nell'unità di tempo considerata, la puntualità e l'affidabilità negli adempimenti, l'accuratezza e la precisione con cui la prestazione è svolta, anche mediante un utilizzo ottimale degli strumenti disponibili.	15	12	9	6	3
2.3	Propensione al lavoro di gruppo					
	Valuta la disponibilità ad interagire costruttivamente coi colleghi (anche di altri servizi) e la capacità di garantire in maniera costante il proprio apporto al lavoro di gruppo.	15	12	9	6	3
2.4	Orientamento all'utenza interna ed esterna					
	Valuta la capacità dimostrata di rapportarsi con gli utenti interni ed esterni, la qualità dei rapporti interpersonali e la tendenza ad evitare tensioni e conflitti. Valuta inoltre la capacità di comprendere i bisogni e risolvere i problemi dagli utenti interni ed esterni.	15	12	9	6	3
3		Area delle competenze				
3.1	Conoscenze tecnico-disciplinari					
	Valuta il livello di acquisizione delle cognizioni tecniche, delle metodologie e degli strumenti indispensabili per l'esercizio delle funzioni connesse al ruolo ricoperto ovvero per lo svolgimento delle attività assegnate.	10	8	6	4	2
3.2	Arricchimento professionale					
	Valuta la disponibilità dell'individuo di arricchire la propria professionalità nel percorso lavorativo e di finalizzare al miglioramento della propria prestazione le conoscenze/competenze acquisite, anche attraverso l'autoformazione.	10	8	6	4	2
3.4	Flessibilità operativa					
	Valuta la capacità di adattamento ai programmi ed ai carichi di lavoro e la disponibilità ad una prestazione oraria flessibile in caso di necessità o urgenza. Mette altresì in evidenza la capacità di affrontare situazioni nuove e/o impreviste con un approccio costruttivo.	15	12	9	6	3

TOTALE

EVENTUALI SANZIONI DISCIPLINARI NELL'ANNO: (in caso positivo, indicare il tipo di sanzione)

\_\_\_\_\_

Per presa visione – il Valutato \_\_\_\_\_

Il Valutatore: \_\_\_\_\_