C.I.S.S BORGOMANERO

AREA/SETTORE	Area 2 - Servizi Sociali Territoriali							ANNO	##
POSIZIONE ORGANIZZATIVA									
LIVELLO DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE	Nettamente Inferiore e alle attese NEGATIVA	Inferiore alle attese NON ADEGUATA	Parzialmente inferiore e alle attese NON SUFFICIENTE	Parzialmente rispondente alle attese SUFFICIENTE	Rispondente alle attese ADEGUATA	Superiore alle attese BUONA	Nettamente superiore alle attese ECCELLENTE		
Relazione e integrazione	1	2	3	4	5	6	7		
comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e con i superiori									
capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione									
partecipazione alla vita organizzativa									
integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati									
capacità di lavorare in gruppo									
capacità negoziale e gestione dei conflitti									
	0	0	0	0	0	0	0		0,00
Innovatività	1	2	3	4	5	6	7		
iniziativa e propositività									
capacità di risolvere i problemi anche ricercando e utilizzando contatti e canali di informazione inusuali									
autonomia									
capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche									
capacità di contribuire alla trasformazione del sistema									
capacità di definire regole e modalità operative nuove									
introduzione di strumenti gestionali innovativi									
	0	0	0	0	0	0	0		0,00
Gestione risorse economiche	1	2	3	4	5	6	7		
gestione delle entrate: efficienza e costo sociale									
gestione delle risorse economiche e strumentali affidate									
rispetto dei vincoli finanziari									
capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza									

C.I.S.S BORGOMANERO

sensibilità alla razionalizzazione dei processi								
capacità di orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione								
	0	0,00						
Orientamento alla qualità dei servizi	1	2	3	4	5	6	7	
rispetto dei termini dei procedimenti								
capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati; presidio delle attività: comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi								
capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento								
gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dei propri collaboratori								
capacità di limitare il contenzioso								
capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione								
rispetto dei tempi di pubblicazione secondo le modalità organizzative prescritte in tema di Trasparenza								
rispetto delle azioni di contrasto alla corruzione secondo le azioni contenute nel PTPTC								
	0	0,00						
Gestione e valorizzazione delle Risorse umane	1	2	3	4	5	6	7	
capacità di informare, comunicare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'unità organizzativa								
capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e la maturità professionale del personale								
capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento								
delega e capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori								
prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti fra i collaboratori								
attivazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale								
controllo e contrasto dell'assenteismo								
capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi								
	0	0,00						
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	1	2	3	4	5	6	7	
capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate								
capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale								

C.I.S.S BORGOMANERO

orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità								
livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi								
sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking								
	0	0	0	0	0	0	0	0,00

AREA/SETTORE		ANNO	#
Servizi Sociali		% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	60%
DIRIGENTE/POSIZIONE ORGANIZZATIVA			
0		% COMPORAMENTI	40%
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE			
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE	##	Grado di raggiungimento	
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI	PESO	VALUTAZIONE (MIN 1 MAX 7)	
Relazione e integrazione	9	0,00	
Innovatività	2	0,00	
Gestione risorse economiche	7	0,00	
Orientamento alla qualità dei servizi	9	0,00	
Gestione e valorizzazione delle risorse umane	7	0,00	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6	0,00	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI MANAGERIALI	##	40	0,00
			0,00%

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	0,00%	ESITO COMPLESSIVO:	###
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	0,00%		

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1,00 e 3,99 integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:			Insufficienza risorse tecnologiche		
Ostacoli normativi			Insufficienza risorse materiali		
Difficoltà logistiche			Mancanza di specifiche risorse umane		
Errata allocazione risorse umane			Inadeguata formazione del personale		
Scarsa motivazione del personale			Inadeguata programmazione		
Flussi comunicativi critici			Presenza di criticità nei processi		
Instabilità organizzativa					

Altro.....