

AREA/SETTORE	Area Settore							ANNO	202X
POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	NOME COGNOME								
LIVELLO DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE	Nettamente Inferiore alle attese NEGATIVA	Inferiore alle attese NON ADEGUATA	Parzialmente inferiore alle attese NON SUFFICIENTE	Parzialmente rispondente alle attese SUFFICIENTE	Rispondente alle attese BUONO	Superiore alle attese PIÙ CHE BUONO	Nettamente superiore alle attese OTTIMO		
Relazione e integrazione	1	2	3	4	5	6	7		
Comunicazione e capacità relazionale con colleghi e superiori									
Capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione									
Partecipazione alla vita organizzativa									
Integrazione con la Direzione su obiettivi assegnati									
Capacità di lavorare in gruppo									
Capacità negoziale e gestione del clima organizzativo									
	0	0	0	0	0	0	0	##	
Innovatività	1	2	3	4	5	6	7		
Iniziativa e propositività									
Capacità di risolvere i problemi ricercando e utilizzando diversi contatti e canali di informazione									
Autonomia									
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche									
Capacità di contribuire alla trasformazione del sistema									
Capacità di definire modalità operative nuove e/o migliorative									
Introduzione di strumenti gestionali innovativi									
	0	0	0	0	0	0	0	##	
Gestione risorse economiche	1	2	3	4	5	6	7		



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 differenziazione dei giudizi								
	<b>0</b>	<b>##</b>						
<b>Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	
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								
Capacità di orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o coloro che influenzano i fenomeni interessanti la comunità.								
Sensibilità nell' attivazione di azioni e sistemi di benchmarking								
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi								
	<b>0</b>	<b>##</b>						

<b>AREA/SETTORE</b>		<b>ANNO</b>	<b>202X</b>
<b>Area Settore</b>		<b>% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>##</b>
<b>DIRIGENTE/POSIZIONE ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>			
<b>NOME COGNOME</b>		<b>% COMPORAMENTI</b>	<b>##</b>
<b>VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>			
<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE</b>	<b>##</b>	<b>Grado di raggiungimento</b>	

COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI		PESO	VALUTAZIONE (MIN 1 MAX 7)	
Relazione e integrazione		8	0,00	
Innovatività		5	0,00	
Gestione risorse economiche		7	0,00	
Orientamento alla qualità dei servizi		8	0,00	
Gestione e valorizzazione delle risorse umane		5	0,00	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi		7	0,00	
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI MANAGERIALI</b>		<b>##</b>	<b>40</b>	<b>0,00</b>
				<b>####</b>

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	####	ESITO COMPLESSIVO:	###
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	####		

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
Note del valutatore sulle prestazioni
Osservazioni del valutato
Il valutato indichi le eventuali variabili che  __  hanno impedito il raggiungimento del risultato e/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.....					