

AREA/SETTORE				ANNO		2012		SUB A		
TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA										
VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE										
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)			PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
			Grado di raggiungimento			0,00%				
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)			PESO	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione <input type="checkbox"/> comunicazione e capacità relazionale con i colleghi <input type="checkbox"/> partecipazione alla vita organizzativa, <input type="checkbox"/> integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, <input type="checkbox"/> capacità di lavorare in team, <input type="checkbox"/> capacità negoziale e gestione dei conflitti.										
Innovatività <input type="checkbox"/> iniziativa e propositività, <input type="checkbox"/> capacità di risolvere i problemi, <input type="checkbox"/> autonomia, <input type="checkbox"/> capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche, <input type="checkbox"/> capacità di contribuire alla trasformazione del sistema, <input type="checkbox"/> capacità di definire regole e modalità operative nuove, <input type="checkbox"/> introduzione di strumenti gestionali innovativi.										
Sensibilità economica <input type="checkbox"/> gestione delle entrate: efficienza e costo sociale, <input type="checkbox"/> gestione delle risorse economiche e strumentali affidate, <input type="checkbox"/> rispetto dei vincoli finanziari, <input type="checkbox"/> capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza, <input type="checkbox"/> sensibilità alla razionalizzazione dei processi,										

AREA/SETTORE	ANNO 2012 SUB A							
TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA								
Orientamento alla qualità dei servizi <input type="checkbox"/> rispetto dei termini dei procedimenti, <input type="checkbox"/> capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento, <input type="checkbox"/> presidio delle attività: capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati, <input type="checkbox"/> comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi, <input type="checkbox"/> gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dei propri collaboratori, <input type="checkbox"/> precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure presidiate.								
Gestione Risorse umane <input type="checkbox"/> capacità di informare, comunicare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'unità organizzativa, <input type="checkbox"/> capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e la maturità professionale del personale, <input type="checkbox"/> capacità di definire piani e flussi di lavoro controllandone l'andamento, <input type="checkbox"/> capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori, <input type="checkbox"/> prevenzione e mediazione di eventuali conflitti fra i collaboratori, <input type="checkbox"/> concorso efficace all'applicazione corretta delle metodologie di valutazione, <input type="checkbox"/> efficiente utilizzo degli istituti e gli strumenti di gestione contrattuali, <input type="checkbox"/> controllo e contrasto dell'assenteismo.								
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi <input type="checkbox"/> capacità di analizzare i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate, <input type="checkbox"/> capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale, <input type="checkbox"/> orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità, <input type="checkbox"/> livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, <input type="checkbox"/> sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking.								
Totale comportamenti organiz.	0	0	0	0	0	0	0	0

0

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	0,00%	ESITO COMPLESSIVO:	#DIV/0!
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	#DIV/0!		

AREA/SETTORE
TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO	2012
------	------

SUB A

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni
<p>Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti</p>

Osservazioni del valutato			
<p>Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento</p>			
Complessità delle procedure interne:	<input type="checkbox"/>	Insufficienza risorse tecnologiche	<input type="checkbox"/>
Ostacoli normativi	<input type="checkbox"/>	Insufficienza risorse materiali	<input type="checkbox"/>
Difficoltà logistiche	<input type="checkbox"/>	Mancanza di specifiche risorse umane	<input type="checkbox"/>
Errata allocazione risorse umane	<input type="checkbox"/>	Inadeguata formazione del personale	<input type="checkbox"/>
Scarsa motivazione del personale	<input type="checkbox"/>	Inadeguata programmazione	<input type="checkbox"/>
Flussi comunicativi critici	<input type="checkbox"/>	Presenza di criticità nei processi	<input type="checkbox"/>
Instabilità organizzativa	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Altro.....			