

CENTRO DI RESPONSABILITÀ

NOME E COGNOME

ENTE DI APPARTENENZA

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO: es. % indennità di risultato; titolo rilevante ai fini della progressione economica

Tipologia dell' obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo	Risorse economiche assegnate	Risorse umane appartenenti all' area coinvolta: contributor	Altri uffici o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Stakehold er	Customer satisfaction	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamenti	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata

Data: Firma per accettazione:

VERIFICA INTERMEDIA: data			
Criticità riscontrate	Interventi correttivi intrapresi	% di raggiungimento del risultato	Eventuali note

Firma per accettazione:

VERIFICA FINALE: data			
Criticità riscontrate	% di raggiungimento del risultato atteso	Punteggio risultato finale	Eventuali note

Firma per accettazione:

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale	
Impegno 15	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio	1 2 3 4 5	5			
	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	5			
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5			
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale	
			Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	5	
			Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro	1 2 3 4 5	5	
Professionalità 25	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5			
	Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d' ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc..)	1 2 3 4 5	5			

capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	5		
		25		
Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Aderenza agli obiettivi istituzionali: identificazione e senso di appartenenza all' Ente	1 2 3 4 5	5		
Aderenza agli obiettivi particolari: conoscenza e rispetto delle norme e delle procedure; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG	1 2 3 4 5	5		
capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	5		
Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5	5		
Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, valutabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi espressi	1 2 3 4 5	5		
Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1 2 3 4 5	5		
		30		

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale					
						Capacità di rilevare attivamente i problemi	1 2 3 4 5	5		
						Capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1 2 3 4 5	5		
						Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l'innovazione del Servizio	1 2 3 4 5	5		
Iniziativa personale 20	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1 2 3 4 5	5							
			20							
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale					
						Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1 2 3 4 5	5		
						Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1 2 3 4 5	5		
Professionalità legata alla formazione 10			10							
Totale comportamenti organizzativi /100										

