PE	RFORMANCE	INDI	/IDUAL	.E					
AREA		Area			1		ANNO		
SERVIZIO							2019		
DIPENDENTE		ie Cogi					2019		j
Categoria		Categor							
Profilo Professionale	Istruttore /	Istrutt	ore Dire	ttivo	9/	<u>,                                      </u>	0/c ric	ultato	1
Performance Organizza					partecip			iunto	i
Obiettivi di performance dell'unità organizza	ativa di apparte	nenza							i
									i
									i
									i
									i
									i
									i
Obiettivi di Gruppo/Individuali			tipologia						i
			-						i
									i
									i
									i
									i
APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% inc	idenza '	VALUT	AZIONE		51%		
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	20	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali									
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione									
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	16	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzio comportamento	nale il proprio								
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da supera	are gli ostacoli								
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	15	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza qualitativo (prassi di lavoro)	di impegno								
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza quantitativo(tempo di lavoro)	di impegno								
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	51		0,	00			0	,00%	,
Osservaz	zioni del valut	atore s	ui risult	ati:					
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi di perfi	ormance organizzat	iva è infer	iore a 4, ir	tegrando	con specifi	che ossen	razioni sull	e prestazio	ni non adeguate

Firma compilatore: Firma interessato: Data compilazione

	EDA DI VALU RFORMANCE								
AREA SERVIZIO		Area			. [		ANNO		
DIPENDENTE		ne Cogi				<u> </u>	2019	I	
Categoria Profilo Professionale	Istruttore /	Categori   Istrutt		ettivo	1				
Trong Total			<u> </u>		·				1
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% inc	idenza	VALUTA	ZIONE		49%		
Relazione e integrazione	10	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi						<u> </u>			
Partecipazione alla vita organizzativa						_ 			İ
Capacità di lavorare in team									
Innovatività	10	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Iniziativa e propositività						_			<u> </u>
Autonomia e capacità di risolvere i problemi						<u> </u>			İ
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche									
Gestione risorse economiche e/o strumentali	8	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Capacità di standardizzare le procedure (amministrative o operative), finalizzar dell'efficienza	ndole al recupero					<u> </u>			ļ
Sensibilità alla razionalizzazione dei processi		1							
Orientamento alla qualità dei servizi	10	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Rispetto dei termini dei procedimenti						<u> </u>			<u> </u>
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di serv criteri quali-quantitativi	·	1				<u> </u>			1
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedu azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza comportamento									
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	11	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in c prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento	:ui è esplicata la					<u> </u>			1
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e ce attraverso specifici percorsi formativi	rtificata					<u> </u>			ļ
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o customer	rilevazione di								
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	49		0,	,00			0	,00%	
ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	0,00%	<b>/</b> o	COM	ESITO MPLESS	SIVO		0	,00%	<u></u>
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI Osservaz	0,00%		IND	RFORMA DIVIDU/ tati:					
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sui comportamenti pr					che osserva	azioni sull	e prestazio	ni non ade	guate

### SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA

PE	RFORMANCE	INDI	/IDUAL	.E					
AREA		Area					ANNO		
SERVIZIO							2019		
DIPENDENTE		ie Cog					2019		
Categoria	(	Categor	ia						
Profilo Professionale	Esecutore C	ollabora	tore Am	mi.vo					1
Performance Organizza	tiva				9 partecij			ultato iunto	
Obiettivi di performance dell'unità organizza	ativa di apparte	enenza							
Obiettivi di Gruppo/Individuali			tipologia						
APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% inc	idenza '	VALUT	AZIONE		51%		
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	16	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali									
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione									
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	15	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzio comportamento	nale il proprio								
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da supera	are gli ostacoli								
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	20	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza qualitativo (prassi di lavoro)	di impegno								
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza quantitativo(tempo di lavoro)	di impegno								
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	51		0,	00			0	,00%	)
Osservaz	zioni del valut	atore s	ui risult	ati:					
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi di perfi	ormance organizzat	iva è infer	iore a 4, ir	ntegrando	con specifi	che ossen	azioni sull	e prestazio	ni non adeguate

PEI	RFORMANCE	: INDI\	<b>VIDUAL</b>	.E					
AREA		Area			[		ANNO		
SERVIZIO DIDENDENTE	Non	- 600					2019	_	
DIPENDENTE Categoria		<b>ne Cog</b> i Categor			<u> </u>				İ
Profilo Professionale	Esecutore C			mi.vo	j				
									l
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% inc	idenza '	VALUTA	ZIONE		49%		
Relazione e integrazione	10	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori									
Partecipazione alla vita organizzativa									
Capacità di lavorare in team									
Innovatività	9	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Iniziativa e propositività									
Autonomia e capacità di risolvere i problemi									
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche									
Gestione risorse economiche e/o strumentali	8	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate									
Cura della propria immagine									
Orientamento alla qualità dei servizi	12	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Rispetto dei termini dei procedimenti		<u> </u>							
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di sen criteri quali-quantitativi									
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedu azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e comportamento									
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	10	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in c prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento	:ui è esplicata la								
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e ce attraverso specifici percorsi formativi	rtificata								
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o customer	rilevazione di								
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	49		0,	00			0	,00%	)
ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	0,00%	/o		ESITO				000	
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	0,00%		IND	FORM <i>A</i> IVIDU		<u> </u>	<u> </u>	,00%	O
Osservaz	zioni del valut	atore s	ui risult	ati:					
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sui comportamenti pi	rofessionali è inferio	ore a 4, in	itegrando c	on specific	che osserva	ızioni sulle	e prestazio	ni non ade	guate

PE	RFORMANCE	INDI	/IDUAL	E.					
AREA		Area					ANNO		
SERVIZIO					•		2010		
DIPENDENTE	Nom	ie Cogi	nome				2019		
Categoria	(	Categor	ia						
Profilo Professionale	Agent	e Polizia	Locale						•
Performance Organizza					9/ partecip			ultato iunto	
Obiettivi di performance dell'unità organizza	ativa di apparte	enenza							
Obiettivi di Gruppo/Individuali			tipologia						
					<u> </u>			-	i
APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% inc	idenza \	VALUT/	ZIONE		51%		
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	15	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali									
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione									
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	20	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzio comportamento	nale il proprio								
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da supera	are gli ostacoli								
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	16	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza qualitativo (prassi di lavoro)	di impegno								
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza quantitativo(tempo di lavoro)	di impegno								
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	51		0,	00			0	,00%	,
Osservaz	zioni del valut	atore s	ui risulta	ati:					
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi di perfi	ormance organizzat	iva è infer	iore a 4, in	tegrando	con specifi	che osserv	azioni sull	e prestazio	ni non adeguate

Firma compilatore: Firma interessato: Data compilazione

AREA		Area	1				ANNO		1
SERVIZIO DIDENDENTE	Nor	···· Coa					2019		
<b>DIPENDENTE</b> Categoria		ne Cog. Categor			1				1
Profilo Professionale			a Locale		1				
					_				1
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% inc	cidenza '	VALUTA	AZIONE		49%		
Relazione e integrazione	8	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi ed i superiori									
Partecipazione alla vita organizzativa									
Capacità di lavorare in team	•								
Innovatività	7	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Iniziativa e propositività									
Autonomia e capacità di risolvere i problemi									
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche				<u> </u>					
Gestione risorse economiche e/o strumentali	10	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate									
Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate				<u> </u>					
Orientamento alla qualità dei servizi	12	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Rispetto dei termini dei procedimenti									
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di ser criteri quali-quantitativi	vizio rispettando i								
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le proced azioni previste nel Codice di comportamento	ure comprese le								
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	12	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in o prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento	cui è esplicata la								
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e ce attraverso specifici percorsi formativi	ertificata								
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami c customer	rilevazione di								
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	49		0,	,00			O	0,00%	)
ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	0,00%	<b>%</b>	COM	ESITO MPLESS	SIVO		0	,00%	<u></u>
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	0,00%		IND	FORMA DIVIDU					
Osserva	zioni del valut	atore s	ui risult	ati:					
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sui comportamenti p	orofessionali è inferi	iore a 4, ir	ntegrando (	con specifi	iche osserv	azioni sull	e prestazio	oni non ade	guate:

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA

Categoria Profilo Professionale  Performance Organizzativa  Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di  Obiettivi di Gruppo/Individuali  Obiettivi di Gruppo/Individuali  APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  Orientamento al miglioramento professionale e	apparted app		ria		partecip			ultato	
DIPENDENTE  Categoria  Profilo Professionale  Performance Organizzativa  Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di unità organ	apparted app	Operai onenza	i				% ris		
Profilo Professionale  Performance Organizzativa  Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di unità organ	apparted	Operai							
Performance Organizzativa  Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di unità organ	ribuito al	nenza							
Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di di di di di Gruppo/Individuali  Obiettivi di Gruppo/Individuali  APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  Orientamento al miglioramento professionale e	ribuito al		tipologia						
APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  Orientamento al miglioramento professionale e	ribuito al		tipologia				ragy		
APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  Orientamento al miglioramento professionale e			tipologia						
APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  Orientamento al miglioramento professionale e			<i>tipologia</i>						
APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  Orientamento al miglioramento professionale e			tipologia						
APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  Orientamento al miglioramento professionale e			tipologia						
APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  Orientamento al miglioramento professionale e			tipologia						
APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  Orientamento al miglioramento professionale e			tipologia						
APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  Orientamento al miglioramento professionale e			tipologia						
APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  Orientamento al miglioramento professionale e			tipologia						
Orientamento al miglioramento professionale e									
Orientamento al miglioramento professionale e									
Orientamento al miglioramento professionale e									
Orientamento al miglioramento professionale e									
Orientamento al miglioramento professionale e									
Orientamento al miglioramento professionale e									
Orientamento al miglioramento professionale e									
Orientamento al miglioramento professionale e		% inc	idenza '	VALUTA	AZIONE		<b>51</b> %		
dell'organizzazione	8	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Motivazione									
Livello di crescita delle competenze proprie									
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	13	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il pro comportamento	oprio								
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli osta	acoli								
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	80	1	2	3	4	5	6	7	0,00
Perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)									
Perseveranza di impegno quantitativo(tempo di lavoro)									
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	51		0,	00			0	,00%	)
Osservazioni de	el valuta	tore s	ui risult	ati:					
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi di performance o		\ 1c	iore a 4 in						

Firma compilatore: Firma interessato: Data compilazione

SERVIZIO DIPENDENTE Categoria Profilo Professionale  COMPORTAMENTI PROFESSIONALI  Relazione e integrazione  Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori  Capacità di lavorare in team  Innovatività  5 1 2 3  Iniziativa e propositività  Autonomia e capacità di risolvere i problemi  Gestione risorse economiche e/o strumentali Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate  Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate  Orientamento alla qualità dei servizi  Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la propriazione del sevoratore del proposicomportamento  Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la propriazione delo suoratore corentemente il proprio comportamento	4 4 4	5 5	49% 6 6		0,00
Categoria Profilo Professionale  COMPORTAMENTI PROFESSIONALI  Peso attribuito al comportamento  76 incidenza VALUT  COMPORTAMENTI PROFESSIONALI  Peso attribuito al comportamento  7 1 2 3  Capacità di interpretazzione  COMPORTAMENTI PROFESSIONALI  Peso attribuito al comportamento  7 1 2 3  Capacità di interpretazzione  Operal  COMPORTAMENTI PROFESSIONALI  Peso attribuito al comportamento  Alutonomicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori  Capacità di lavorare in team  Innovatività  5 1 2 3  Iniziativa e propositività  Autonomia e capacità di risolvere i problemi  Gestione risorse economiche e/o strumentali  Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate  Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate  Orientamento alla qualità dei servizi  10 1 2 3  Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazzione dei bisogni e programmazione dei servizi  Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la	4	5	<b>49%</b> 6 6	7	0,00
Profilo Professionale  COMPORTAMENTI PROFESSIONALI  Peso attribuito al comportamento 9% incidenza VALUT  Relazione e integrazione  10 1 2 3  Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori  Capacità di lavorare in team  Innovatività 5 1 2 3  Iniziativa e propositività  Autonomia e capacità di risolvere i problemi  Gestione risorse economiche e/o strumentali  Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate  Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate  Orientamento alla qualità dei servizi  10 1 2 3  Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi 1 2 3  Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la	4	5	6	7	0,00
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI  Relazione e integrazione  10  1  2  3  Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori  Capacità di lavorare in team  Innovatività  5  1  2  3  Iniziativa e propositività  Autonomia e capacità di risolvere i problemi  Gestione risorse economiche e/o strumentali  Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate  Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate  Orientamento alla qualità dei servizi  Orientamento alla qualità dei servizi  Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la	4	5	6	7	0,00
Relazione e integrazione  10  1 2  3  Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori  Capacità di lavorare in team  Innovatività  5 1 2 3  Iniziativa e propositività  Autonomia e capacità di risolvere i problemi  Gestione risorse economiche e/o strumentali  Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate  Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate  Orientamento alla qualità dei servizi  Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi  Capacità di interpretaze i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la	4	5	6	7	0,00
Relazione e integrazione  10  1 2  3  Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori  Capacità di lavorare in team  Innovatività  5 1 2 3  Iniziativa e propositività  Autonomia e capacità di risolvere i problemi  Gestione risorse economiche e/o strumentali  Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate  Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate  Orientamento alla qualità dei servizi  Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazzione dei bisogni e programmazione dei servizi  Capacità di interpretazzione dei bisogni e programmazione dei servizi i contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la	4	5	6	7	0,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori  Capacità di lavorare in team  Innovatività  5 1 2 3  Iniziativa e propositività  Autonomia e capacità di risolvere i problemi  Gestione risorse economiche e/o strumentali  12 1 2 3  Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate  Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate  Orientamento alla qualità dei servizi  10 1 2 3  Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazzione dei bisogni e programmazione dei servizi li contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la	4	5	6	7	0,00
Capacità di lavorare in team  Innovatività 5 1 2 3  Iniziativa e propositività  Autonomia e capacità di risolvere i problemi  Gestione risorse economiche e/o strumentali 12 1 2 3  Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate  Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate  Orientamento alla qualità dei servizi 10 1 2 3  Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi 1 1 2 3  Capacità di interpretazione dei noneni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la					
Innovatività  5 1 2 3  Iniziativa e propositività  Autonomia e capacità di risolvere i problemi  Gestione risorse economiche e/o strumentali  12 1 2 3  Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate  Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate  Orientamento alla qualità dei servizi  10 1 2 3  Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la					
Iniziativa e propositività  Autonomia e capacità di risolvere i problemi  Gestione risorse economiche e/o strumentali  Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate  Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate  Orientamento alla qualità dei servizi  10  1 2 3  Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi  Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la					
Autonomia e capacità di risolvere i problemi  Gestione risorse economiche e/o strumentali  Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate  Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate  Orientamento alla qualità dei servizi  10  1  2  3  Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi  Capacità di interpretazione dei noneni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la	4	5	6	7	0,00
Gestione risorse economiche e/o strumentali  12 1 2 3  Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate  Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate  Orientamento alla qualità dei servizi  10 1 2 3  Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi  Capacità di interpretazione dei noneni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la	4	5	6	7	0,00
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate  Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate  Orientamento alla qualità dei servizi  10  1  2  3  Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi  7  1  2  3  Capacità di interpretazione di interpretazione dei bisogni e programmazione di servizi	4	5	6	7	0,00
Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate  Orientamento alla qualità dei servizi  10  1  2  3  Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi					
Orientamento alla qualità dei servizi  10  1  2  3  Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione di servizi				<b>↓</b>	
Rispetto dei tempi delle attività programmate  Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi					
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	4	5	6	7	0,00
azioni previste nel Codice di comportamento  Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi  Capacità di interpretazione di bisogni e programmazione 7 1 2 3  Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la					
dei servizi / 1 2 3  Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la					
	4	5	6	7	0,00
production districts and the property of the production of the pro					
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta					
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer					
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PROFESSIONALI 49 0,00			C	0,00%	0
ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  0,00%  ESITO COMPLES	SIVO			,00%	<b>/</b> 2
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI 0,00% PERFORM INDIVIDU				, <del>,,,,</del>	<i>'</i> 0
Osservazioni del valutatore sui risultati:					