ALLEGATO N. 1

	TIMENTO SER Dirigente:		••••											
PROGRAMMA:	P	ROGETTO:		-					-					
OBIETTIVO GENERALE:		ESPONSABII	Æ:											
OBIETTIVO STRATEGICO	0	OBIETTIVO OPERATIVO												
OBIETTIVO N:										,				
FINALITÀ:														
N. Fasi	Responsabile	sabile Data prevista		G	FI	M A	M	G	L	Α	S	0	N	D
1														
2														
3														
								-						
				_		-								
Risorse umane coinvolte:									-					
	CATORI DI RIS	TITATO		ne jest					e de la composition della comp		No.		520.90	4 de 19
Descrizione		Unità di misura Valore iniziale Target												
Monitoraggio intermedio al 15 settembre			Ve	rific	ca fin	ale al	31 d	icem	bre					
☐ CONFORME ALLA PROGRAMMAZIONE		CONFORME	ALLA	PRC	OGRA	MMA	AZIO	NE						
□ SCOSTAMENTI	□ SCOSTAMENTI													

CENTRO DI RESPONSABILITA':

DIPARTIMENTO

ALLEGATO N. 2

SERVIZIO: DIPENDENTE:		categoria B posizione economica									
DIFENDENTE.		Categoria B	Val	utazione del risultato otto	enuto						
		1	2	3	4	5					
Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti	Peso attribuito al compito o al comportamento	Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto					
Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti	30					,					
Totale obiettivi istituzionali	30	0	0	0	0	0					
Compiti/obiettivi specifici attribuiti		Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto					
Obiettivi strategici (Vedi dettaglio Piano degli Obiettivi)											
Obiettivi operativi di miglioramento (Vedi dettaglio Piano degli Obiettivi)											
Totale obiettivi specifici	30	0	0	0	0	0					
Comportamenti organizzativi		Comportamento insoddisfacente	Comportamento migliorabile	Comportamento sufficiente	Comportamento apprezzabile	Comportamento eccellente					
Presenza in servizio	7										
Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro	7										
Cortesia e disponibilità verso utenti e/o soggetti esterni e interni	7										
Autonomia nello svolgimento delle mansioni attribuite	7										
Disponibilità ad integrare le proprie attività con quelle di altri servizi	5	-									
Flessibilità nelle situazioni di emergenza	7										
Totale comportamenti organiz.	40	0	0	0	0	0					
Totale	100	0	0	0	0	0					

ESITO: 0

dipendente		0					
CENTRO DI RESPONSABILITA':	DIPARTIMENTO						
		Osservazio	ni del valutatore	sulle prestazion	i:		
(il valutatore deve completare							
questo campo se la valutazione							
di prestazione si attesta tra 1 e 3							
e deve contenere le specifiche							
osservazioni sui risultati non							
raggiunti)							
raggiana)							
							*
		Ossevazior	i del Valutato				
(il valutato indica le eventuali varial	bili che hanno imped			o del comportame	ento)		
Complessità delle procedure interne	9:		Insuff	icienza Risorse T	ecnologiche		
Ostacoli Normativi			Insuff	icienza Risorse M	/lateriali		
Difficoltà Logistiche			Manc	anza di specifiche	e risorse umane		
Errata allocazione risorse umane				guata Formazion			
Scarsa Motivazione del Personale				guata Programma			
Flussi comunicativi critici			Prese	nza di criticità ne	i processi		_
Instabilità Organizzaztiva			Altro	specifica			
altro							
8							

CENTRO DI RESPONSABILITA': SERVIZIO:	DIPARTIMENTO		••••	anno	ALLEGATO N. 3	
DIPENDENTE:		C		posizione economica C		
DII LINDLINIL.		<u> </u>	V	alutazione del risultato ottenu	to	
		1	2	3	4	5
Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti	Peso attribuito al compito o al comportamento	Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti	30					
						<u>1</u> -
	TYPE STEELS					
Totale obiettivi istituzionali	30	0	0	0	0	0
Compiti/obiettivi specifici attribuiti		Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Obiettivi strategici (Vedi dettaglio Piano degli Obiettivi)						
Obiettivi operativi di miglioramento (Vedi dettaglio Piano degli Obiettivi)						
Totale obiettivi specifici	30	0	0	0	0	0
Comportamenti organizzativi		Comportamento insoddisfacente	Comportamento migliorabile	Comportamento sufficiente	Comportamento apprezzabile	Comportamento eccellente
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	9					
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	7					
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	7					
Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro	3					
Cortesia e disponibilità verso utenti e/o soggetti esterni e interni	7					
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	7					
Totale comportamenti organiz.	40	0	0	0	0	0
Totale	100	0	0	0	0	0

dipendente			
CENTRO DI RESPONSABILITA':			
	Osservazioni d	del valutatore sulle prestazioni:	
(il valutatore deve completare			
questo campo se la valutazione di			
prestazione si attesta tra 1 e 3 e			
deve contenere le specifiche			
osservazioni sui risultati non			
raggiunti)			
-			
	Ossevazioni d	al Valutata	
(il valutato indica le eventuali variabili che hanno i			
(ii valutato indica le eventuali valiabili che harino li	impedito il raggiarigii nerito di	er risultato o dei 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 Organizzaztiva		Altro specifica	
		, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	
altro			

0

ESITO:

CENTRO DI RESPONSABILITA': SERVIZIO: SERVIZI AL TERRITORIO POLIZIA MUNICIPALE ALLEGATO N. 4

ANNO

DIPENDENTE:	categoria C	posizione economica

DIPENDENTE:		categoria C posizione economica									
				utazione del risultato otte							
		1	2	3	4	5					
Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti	Peso attribuito al compito o al comportamento	Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente raggiunto	Pienamente Raggiunto					
Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti											
Totale obiettivi istituzionali	30	0	0			0					
Compiti/obiettivi specifici attribuiti		Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente raggiunto	Pienamente Raggiunto					
Obiettivi strategici (Vedi dettaglio Piano degli Obiettivi)											
Obiettivi operativi di miglioramento (Vedi dettaglio Piano degli Obiettivi)											
Totale obiettivi specifici	30	0	C								
Comportamenti organizzativi	-11-1-	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	Comportamento sufficiente	Comportamento apprezzabile	Comportamento eccellente					
Presenza in servizio	3										
Cura degli aspetti tangibili dell'immagine(divisa, auto, mezzi, strumenti)	4		7								
Disponibilità verso utenti e/o soggetti esterni	7										
Capacità di iniziativa rispetto a situazioni contingenti	7										
Capacità di prevenire e gestire situazioni conflittuali con l'utenza e con i colleghi	5										
Attenzione all'immagine dell'Ente nei rapporti con soggetti esterni	7										
Capacità di gestire efficacemente situazioni di crisi	7										
Totale comportamenti organiz.	40	0									
Totale	100	0	0	ol (ol (ol o					

dipendente	0				
CENTRO DI RESPONSABILITA':	SERVIZI AL TERRITORIO				
(il valutatore deve completare questo campo se la valutazione di prestazione si attesta tra 1 e 3 e deve contenere le specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti)	Osservazioni	del valutatore sulle prestazioni:			
(il valutato indica le eventuali variabili	Ossevazioni d che hanno impedito il raggiungimento de				
Complessità delle procedure interne:		Insufficienza Risorse Tecnoclogiche			
Ostacoli Normativi		Insufficienza Risorse Materiali		\vdash	
Difficoltà Logistiche		Mancanza di specifiche risorse umane	+-	\top	
Errata allocazione risorse umane		Inadeguata Formazione del personale		\vdash	
Scarsa Motivazione del Personale		Inadeguata Programmazione	+		
Flussi comunicativi critici		Presenza di criticità nei processi	+		
Instabilità Organizzaztiva		Altro specifica	+		
altro	· <u> </u>	1			

0

ESITO:

firma compilatore:

CENTRO DI RESPONSABILITA': SERVIZIO:	DIPARTIMENTO ALLEGATO N. 5 anno												
DIPENDENTE:		categoria D		posizione economica D									
			Va	alutazione del risultato ottenu	to								
		1	2	3	4	5							
Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti	Peso attribuito al compito o al comportamento	Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto							
Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti	30												
Totale obiettivi istituzionali	30	0	0	0	0	0							
Compiti/obiettivi specifici attribuiti		Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto							
Obiettivi strategici (Vedi dettaglio Piano degli Obiettivi)													
Obiettivi operativi di miglioramento (Vedi dettaglio Piano degli Obiettivi)													
Totale obiettivi specifici	30	0	0	0	0	0							
Comportamenti organizzativi		Comportamento insoddisfacente	Comportamento migliorabile	Comportamento sufficiente	Comportamento apprezzabile	Comportamento eccellente							
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	9												
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	7												
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	7												
Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro	3				é								
Cortesia e disponibilità verso utenti e/o soggetti esterni e interni	9												
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	5												
Totale comportamenti organiz.	40	0	0	0	0	0							
Totale	100	0	0	0	0	0							

	ESITO:		0				
dipendente CENTRO DI RESPONSABILITA':	0						
(il valutatore deve completare questo campo se la valutazione di prestazione si attesta tra 1 e 3 e deve contenere le specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti)		Osservazioi	ni del valutatore sulle	orestazioni:			
(il valutato indica le eventuali variabili ch			i del Valutato o del risultato o del com	portamento)			
Complessità delle procedure interne:			Insuffici	enza Risorse Tecnol	ogiche		
Ostacoli Normativi				enza Risorse Materia			
Difficoltà Logistiche			Mancan	za di specifiche risor	se umane		
Errata allocazione risorse umane				ata Formazione del			
Scarsa Motivazione del Personale				ata Programmazione			
Flussi comunicativi critici		1	Presenz	a di criticità nei proc	essi		
Instabilità Organizzaztiva			Altro sp	ecifica			
altro							

Firma compilatore: Firma interessato: Data compilazione:

ALLEGATO N. 6 CENTRO DI RESPONSABILITA': **DIPARTIMENTO** SERVIZIO: anno posizione economica D DIPENDENTE: Valutazione del risultato ottenuto 2 4 5 1 Peso attribuito al Pienamente Raggiunto compito o al Non avviato Avviato Perseguito Parzialmente Raggiunto Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti comportamento Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti 30 0 0 Totale obiettivi istituzionali 30 0 0 Compiti/obiettivi specifici attribuiti Non avviato Avviato Perseguito Parzialmente Raggiunto Pienamente Raggiunto Obiettivi strategici (Vedi dettaglio Piano degli Obiettivi) Obiettivi operativi di miglioramento (Vedi dettaglio Piano degli Obiettivi) 0 0 0 0 Totale obiettivi specifici 30 0 Comportamento Comportamento Comportamento Comportamento sufficiente Comportamento eccellente Comportamenti organizzativi migliorabile apprezzabile insoddisfacente Impegno dimostrato nella prestazione individuale 8 Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo 6 Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro 6 Capacità di coordinamento e motivazione del gruppo di lavoro 3 Cortesia organizzativa con il pubblico 7 Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza 5 Miglioramento della professionalità legato alla formazione 5 40 Totale comportamenti organiz. 0 0 0 0 0 Totale 100 0 0 0 0

	ESITO:	(0		
dipendente CENTRO DI RESPONSABILITA':					
		Osservazioni del valutat	tore sulle prestazioni:		
(il valutatore deve completare questo campo se la valutazione di prestazione si attesta tra 1 e 3 e deve contenere le specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti)					
-					
(il valutato indica le eventuali variabili	Che hanno impedito il rag	Ossevazioni del Valutato giungimento del risultato	o o del comportamento)		
Complessità delle procedure interne:			Insufficienza Risorse Tecnologio	che	
Ostacoli Normativi			Insufficienza Risorse Materiali		
Difficoltà Logistiche			Mancanza di specifiche risorse	umane	_
Errata allocazione risorse umane			Inadeguata Formazione del pers		
Scarsa Motivazione del Personale			Inadeguata Programmazione		
Flussi comunicativi critici			Presenza di criticità nei process	i	
Instabilità Organizzaztiva			Altro specifica		
altro				·	