

<b>AREA</b>	<b>Area</b>	ANNO
SERVIZIO		<b>2018</b>
<b>DIPENDENTE</b>	<b>Nome Cognome</b>	
Categoria	<i>Categoria</i>	
Profilo Professionale	<b>Agente Polizia Locale C</b>	

  

Obiettivi assegnati		% partecipazione	% risultato raggiunto
descrizione (processo performante/obiettivo esecutivo)	tipologia		

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE				51%			
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione</b>		1	2	3	4	5	6	7	<b>0,00</b>
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali		1	2	3	4				
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione		1	2	3	4				
<b>Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti</b>		1	2	3	4	5	6	7	<b>0,00</b>
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento		1	2	3	4				
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli		1	2	3	4				
<b>Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro</b>		1	2	3	4	5	6	7	<b>0,00</b>
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)		1	2	3	4				
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo(tempo di lavoro)		1	2	3	4				
<b>VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>				<b>#DIV/0!</b>			
<b>Osservazioni del valutatore sui risultati:</b>									
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi di performance organizzativa è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate									

<b>AREA</b>	<i>Area</i>
SERVIZIO	
<b>DIPENDENTE</b>	<i>Nome Cognome</i>
Categoria	<i>Categoria</i>
Profilo Professionale	<b>Agente Polizia Locale C</b>

ANNO
<b>2018</b>

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE				49%			0,00
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>Relazione e integrazione</b>									
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi ed i superiori									
Partecipazione alla vita organizzativa									
Capacità di lavorare in team									
<b>Innovatività</b>									
Iniziativa e propositività									
Autonomia e capacità di risolvere i problemi									
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche									
<b>Gestione risorse economiche e/o strumentali</b>									
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate									
Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate									
<b>Orientamento alla qualità dei servizi</b>									
Rispetto dei termini dei procedimenti									
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi									
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento									
<b>Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi</b>									
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento									
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta									
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer									
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>				<b>#DIV/0!</b>			

<b>ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>ESITO COMPLESSIVO:</b>	<b>#DIV/0!</b>
<b>ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI</b>	<b>#DIV/0!</b>		

**Osservazioni del valutatore sui risultati:**

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sui comportamenti professionali è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate