

PARTE 1^			
SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI			
Valutazione delle capacità professionali personali personale operativo			
40 punti totali			
1	<p style="text-align: center;">Capacità di lavoro di gruppo</p> (sa lavorare all'interno di un gruppo evitando di generare conflitti o situazioni di disagio avendo un comportamento positivo)	Da 0 a 8 punti	
2	<p style="text-align: center;">Qualità della prestazione prestata</p> (capacità del lavoratore di eseguire la prestazione affidatagli nel rispetto delle indicazioni fornite dal responsabile e secondo la formazione ricevuta)	Da 0 a 8 punti	
3	<p style="text-align: center;">Cura delle attrezzature</p> (si intende la cura e l'attenzione nell'uso dei mezzi di lavoro utilizzandoli nel rispetto del manuale di istruzioni, curandone la manutenzione e segnalando tempestivamente eventuali malfunzionamenti)	Da 0 a 8 punti	
4	<p style="text-align: center;">Flessibilità ed adattamento</p> (il lavoratore dimostra disponibilità ai possibili cambiamenti delle situazioni lavorative)	Da 0 a 8 punti	
5	<p style="text-align: center;">Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità</p> (il lavoratore dimostra interesse al miglioramento ed ampliamento delle proprie conoscenze finalizzate al settore lavorativo in cui opera)	Da 0 a 8 punti	

PARTE 1^**SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI**

**Valutazione delle capacità professionali personali personale amministrativo
e responsabile squadra esterna**
40 punti totali

1	Capacità di lavoro di gruppo (sa lavorare all'interno di un gruppo evitando di generare conflitti o situazioni di disagio avendo un comportamento positivo)	Da 0 a 8 punti	
2	Livello di autonomia ed iniziativa personale (si intende la capacità del lavoratore di identificare i problemi individuando le possibili soluzioni in maniera autonoma anche rispetto a situazioni nuove)	Da 0 a 8 punti	
3	Orientamento all'utenza (capacità del lavoratore di interpretare le esigenze degli utenti rilevandone i bisogni ed il livello del servizio richiesto, fornendo adeguate risposte anche utilizzando appropriate forme di comunicazione)	Da 0 a 8 punti	
4	Qualità del lavoro (sa garantire la qualità del lavoro anche in situazioni di difficoltà quando è necessario rispettare scadenze ed eventualmente proporre soluzioni rivolte all'ottimizzazione dei processi lavorativi)	Da 0 a 8 punti	
5	Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità (il lavoratore dimostra interesse al miglioramento ed ampliamento delle proprie conoscenze finalizzate al settore lavorativo in cui opera)	Da 0 a 8 punti	

PARTE 2^**SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL RAGGIUNIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

**Valutazione degli obiettivi d'ufficio e di area
(tutto il personale)
60 punti totali**

1	Natura degli obiettivi affidati nel corso dell'esercizio: prevalentemente ordinaria oppure straordinaria/impegnativi	Da 0 a 12 punti Punti da 0 a 6 se di natura ordinaria Punti da 7 a 12 se di natura straordinaria/impegnativi	
2	In che misura la presenza in servizio del lavoratore ha determinato il raggiungimento degli obiettivi assegnati?	Da 0 a 12 punti Punti 0 insufficiente Da 1 a 4 punti sufficiente Da 5 a 8 punti buona Da 9 a 12 punti ottima	
3	Il lavoratore ha conseguito gli obiettivi assegnati con il PEG / del piano degli obiettivi ? (si valuta il conseguimento degli obiettivi assegnati dal responsabile di area)	Da 0 a 12 punti Punti 0 insufficiente Da 1 a 4 punti sufficiente Da 5 a 8 punti buona Da 9 a 12 punti ottima	
4	Il lavoratore ha rispettato i tempi assegnati per il raggiungimento degli obiettivi ? (si valuta il rispetto dei tempi assegnati nel conseguimento degli obiettivi)	Da 0 a 12 punti Punti 0 insufficiente Da 1 a 4 punti sufficiente Da 5 a 8 punti buona Da 9 a 12 punti ottima	
5	L'obiettivo è stato raggiunto in maniera minimale o è di qualità buona o eccellente ? (Si valuta la qualità dell'obiettivo raggiunto)	Da 0 a 12 punti Punti 0 insufficiente Da 1 a 4 punti sufficiente Da 5 a 8 punti buona Da 9 a 12 punti ottima	