

SISTEMA DI VALUTAZIONE

Metodologia applicativa permanente dei risultati e delle prestazioni Schede e supporti tecnici

- **PROSPETTO PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (P.E.G.)**
- **DIAGRAMMI DI GANTT**
- **PARAMETRI PER LA VALUTAZIONE OBIETTIVI DI P.E.G.**
- **SCHEDA VALUTAZIONE ASSESSORE COMPETENTE**
- **SCHEDA RIPARTIZIONE OBIETTIVI**
- **SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE**
- **SCHEDA VALUTAZIONE COMPORTAMENTO PROFESSIONALE:**
 - **Responsabili Apicali di Settore**
 - **Impiegati**
 - **Operai**

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Sulla base del bilancio di previsione annuale, l'organo esecutivo definisce, prima dell'inizio dell'esercizio, il **Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.)**, determinando le attività ordinarie autorizzate e gli obiettivi di gestione, affidando ai responsabili dei servizi risorse finanziarie, umane, macchine ed attrezzature.

Il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) è uno strumento di programmazione negoziato e concordato con l'organo politico che definisce i programmi dell'amministrazione.

Il Responsabile del Servizio che ha in capo il Peg, traduce mediante negoziazione, in attività e in obiettivi di miglioramento le linee guida e di indirizzo trasmesse dall'organo politico.

Gli obiettivi di miglioramento inseriti nel peg e pesati dal nucleo di valutazione verranno programmati con i **Diagrammi di gantt** dal Responsabile del Servizio e monitorati a cadenza mensile dalla Direzione Operativa dell'ente (riunione dei Direttori di Area presieduta dal Direttore Generale).

A conclusione dell'anno il Nucleo di Valutazione verifica la realizzazione degli obiettivi di miglioramento sulla scorta delle schede prodotte dal Responsabile del Servizio nelle quali viene indicata la percentuale di realizzazione degli obiettivi e sulla scorta delle **Schede di valutazione degli assessori competenti**.

Ai Partecipanti ai progetti di miglioramento saranno erogati gli importi spettanti secondo la pesatura degli obiettivi effettuata dal nucleo di valutazione ad inizio anno per quanto evidenziato nelle **Schede di ripartizione degli obiettivi**.

Comune di Cairo Montenotte

Provincia di Savona

SCHEDA P.E.G. _____ E PLURIENNALE _____

SETTORE :

CAPO SETTORE :

SERVIZIO :

RESPONSABILE SERVIZIO:

**INDIRIZZI DI GOVERNO E LINEE GUIDA DELL'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA
A CURA DI SINDACO – ASSESSORI – GIUNTA**

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

GESTIONE CORRENTE

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE ATTIVITA' AUTORIZZATE

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Comune di Cairo Montenotte

Provincia di Savona

P.E.G. - ANNO _____

SERVIZIO _____

VALUTAZIONE PER OBIETTIVI

OBIETTIVI DI GESTIONE E MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO	PUNTI	INDICATORI DI ATTIVITA'	STANDARD QUALITATIVO QUANTITATIVO TEMPORALE	RISORSE FINANZIARIE E UMANE	VALUTAZIONE DEI RISULTATI		
					RESPONSABILE SETTORE	NUCLEO VALUTAZIONE	NUCLEO VALUTAZIONE
					Risultati ottenuti	% raggiungimento obiettivi	Osservazioni
1)							
2)							
3)							
4)							
5)							
6)							

DIAGRAMMA DI GANTT

DESCRIZIONE OBIETTIVO N. 1 : _____ Punteggio Attribuito: _____

INDICATORI:
(Metodo di
misurazione) _____

STANDARD:
(Risultati attesi) _____

FASI OPERATIVE		TEMPI DI ATTUAZIONE (GANTT)												% RISORSE UMANE COINVOLTE	OSSERVAZIONI
		GENN	FEBB	MAR	APR	MAGG	GIU	LUGL	AGO	SETT	OTT	NOV	DIC		
4															
3															
2															
1															
		GENN	FEBB	MAR	APR	MAG	GIU	LUGL	AGO	SETT	OTT	NOV	DIC		
PERIODO DI REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO															

 Fasi di programmazione

 Fasi di attuazione

SCHEDA PROGETTO N. _____

• OGGETTO DELL'INTERVENTO	
• TEMPO PREVISTO DI REALIZZAZIONE	
• COSTO DI REALIZZAZIONE	
• TIPO DI FINANZIAMENTO	
• INCIDENZA SULLE SPESE CORRENTI ESERCIZI FUTURI	

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

RISORSE ASSEGNATE AL SERVIZIO

A) RISORSE UMANE - SITUAZIONE AL 30/9/ _____

TIPOLOGIA	N.
Personale di ruolo a tempo pieno	
Personale di ruolo a part-time	
Personale a tempo determinato	
Lavori socialmente utili	
Obiettori	
Totale	

B) SITUAZIONE AUTOMEZZI E MOTOMEZZI RELATIVI AL SERVIZIO

CONSEGNATARIO

SITUAZIONE AUTOMEZZI E MOTOMEZZI RELATIVI AL SERVIZIO	CONSEGNATARIO

OSSERVAZIONI DEL RESPONSABILE DEL SETTORE

--

Cairo Montenotte, _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

L'ASSESSORE

IL DIRETTORE GENERALE

COMUNE DI CAIRO Montenotte

Organizzazione Risorse Umane

SERVIZIO DI CONTROLLO INTERNO - VALUTAZIONE PER OBIETTIVI – ANNO _____

SERVIZIO _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'ASSESSORE COMPETENTE

VALUTAZIONE ASSESSORE COMPETENTE RELATIVA AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	!_! Obiettivi raggiunti !_! Obiettivi sostanzialmente raggiunti !_! Obiettivi parzialmente raggiunti (meno dell'80%) !_! Non adeguatezza performance
---------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

NOMINATIVO : SETTORE: .. SERVIZIO: ..	VALUTAZIONE ASSESSORE COMPETENTE	ANNOTAZIONI
1)	!_! Obiettivo raggiunto !_! Obiettivo sostanzialmente raggiunto !_! Obiettivo parzialmente raggiunto (meno dell'80%) !_! Non adeguatezza performance	
2)	!_! Obiettivo raggiunto !_! Obiettivo sostanzialmente raggiunto !_! Obiettivo parzialmente raggiunto (meno dell'80%) !_! Non adeguatezza performance	
3)	!_! Obiettivo raggiunto !_! Obiettivo sostanzialmente raggiunto !_! Obiettivo parzialmente raggiunto (meno dell'80%) !_! Non adeguatezza performance	

Comune di Cairo Montenotte

Provincia di Savona

- NUCLEO DI VALUTAZIONE
- AL DIRETTORE GENERALE
- ALL'ASSESSORE AL PERSONALE
- AL RESP. SERVIZIO ORGANIZZAZIONE
RISORSE UMANE

e p.c. AL PERSONALE INTERESSATO
S E D E

OGGETTO: ATTUAZIONE E VALUTAZIONE OBIETTIVI – ANNO _____

Il sottoscritto _____

Responsabile del _____

DICHIARA

sotto la propria personale responsabilità, che l'Obiettivo avente per oggetto:

esaminato dal Nucleo di Valutazione con attribuzione di Punti _____ pari a €. _____

ritenuto attuato, ha coinvolto i sottoriportati dipendenti nella seguente misura:

		Firma
- _____	da erogare €. _____	_____
- _____	da erogare €. _____	_____
- _____	da erogare €. _____	_____
- _____	da erogare €. _____	_____
- _____	da erogare €. _____	_____
TOTALE	€. _____	

Cairo Montenotte _____

Il Responsabile del Servizio

Sistema di valutazione dei dipendenti

Scheda del comportamento professionale

Criteri applicativi di riscontro del punteggio finale complessivo (Spettro dei punteggi utilizzabili)

La serietà dell'autovalutazione sarà pesata nella scheda di valutazione

Punteggio	Autovalutazione	Descrizione
28		<ul style="list-style-type: none"> La prestazione raggiunge solo una parte dei risultati attesi dalla posizione ricoperta. Area dell' <u>inadeguatezza</u>. La prestazione può e deve migliorare con un impegno non particolarmente rilevante.
29		
30		<ul style="list-style-type: none"> La prestazione raggiunge in maniera <u>appena accettabile</u> i risultati attesi dalla posizione ricoperta. Area del miglioramento atteso.
31		
32		<ul style="list-style-type: none"> La prestazione raggiunge in maniera <u>accettabile</u> i risultati attesi dalla posizione ricoperta. Ampi spazi di miglioramento.
33		

<p>34 35</p>		<ul style="list-style-type: none"> • <u>Ha idee innovatrici</u>, indiscutibili capacità professionali, e buona capacità di ascolto e comunicazione. • Sa gestire gruppi di lavoro trasmettendo interesse e coinvolgimento. • E' fortemente interessato all' assunzione di <u>crescenti responsabilità</u>.
<p>36 37</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Elemento di punta dell' Ente che si <i>distingue</i> in almeno la metà dei fattori di osservazione e <u>non ha momenti di caduta</u> negli altri. • Incontestabile <u>capacità di trasformare le difficoltà e i problemi in "opportunità" positive</u> • I risultati portati a casa <u>non sono mai inferiori alle aspettative programmate</u>. • Sa utilizzare le tecniche del controllo direzionale (programmazione delle attività, valutazione e motivazione delle Risorse Umane, controllo dei costi)
<p>38 39</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Descrive un comportamento ottimo per la <u>maggior parte</u> dei fattori osservati, e , comunque a livello di "distinzione" per tutti gli altri, • interpreta il proprio ruolo con <u>evidente</u> prestigio ed autorevolezza. • Predisposizione manageriale: utilizza <u>abitualmente</u> le tecniche del controllo direzionale(programmazione, valutazione e motivazione delle risorse umane, controllo dei costi) • i risultati programmati sono <u>sempre</u> portati a casa e, <u>spesso</u>, i traguardi raggiunti <u>superano le aspettative</u>,
<p>40</p>		<ul style="list-style-type: none"> • supera ampiamente ogni aspettativa richiesta dal ruolo ricoperto, <u>indiscussa</u> attitudine alla "leadership", possiede le <u>tecniche dell' "innovatore"</u>. • la performance è <u>costantemente</u> produttiva di risultati notevolmente <u>al di sopra degli "output" programmati</u>.

Comune di Cairo Montenotte

Provincia di Savona

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE

SCHEDA "A"

SCHEDE DI VALUTAZIONE PER RESPONSABILI APICALI DI SETTORE

CAPACITA' E COMPORTAMENTO PROFESSIONALE

VALUTATO	VALUTATORE
NOMINATIVO:	NUCLEO DI VALUTAZIONE:
SETTORE o SERVIZIO:	- _____
CATEGORIA:	- _____
PROFILO PROF.LE.:	- _____
ANNO : _____	

1) EFFICACIA

Cultura del **risultato**. Capacità di comprendere e realizzare le direttive impartite dagli Organi Politici e dal Direttore Generale. Capacità di attuare e tradurre in concreto gli Obiettivi di Peg.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

2) CAPACITA' DIREZIONALE/ORGANIZZATIVA

Capacità di **organizzare** i servizi ed il lavoro dei propri collaboratori individuando regole certe e chiare, definendo ruoli, funzioni e responsabilità.

Capacità di **decentrare** compiti e responsabilità utilizzando, in maniera efficace, le capacità e le potenzialità dei propri collaboratori.

Capacità di **valutare** i propri collaboratori, motivandoli e facendo crescere in loro un corretto senso di appartenenza all'Ente.

Visione complessiva dei problemi dell'Ente

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

3) ATTENZIONE ALLA QUALITA' ED ORIENTAMENTO AL CLIENTE

Capacità di progettare un continuo **miglioramento qualitativo** dei servizi erogati e capacità di ascolto della qualità attesa e percepita dai clienti interni ed esterni all'Ente.

Capacità di programmare Obiettivi di Peg **altamente impegnativi** e di **elevata qualità**

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

4) DECISIONALITA'

Capacità di prendere decisioni appropriate e tempestive anche in situazioni di emergenza assumendone le relative **responsabilità**.

Propensione al **"tentativo"** anche in situazioni di incertezza.

Senso del **"rischio imprenditoriale"**.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

5) INNOVAZIONE

Capacità di generare **soluzioni creative**, di introdurre nuove metodiche di lavoro, apertura mentale nello sperimentare nuovi modi di affrontare i problemi.

Flessibilità nelle situazioni critiche. Interesse al cambiamento ed allo sviluppo professionale.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

6) RISPETTO DELLE REGOLE SENZA FORMALISMI ECCESSIVI

Capacità di agire considerando i vincoli normativi come tali e non come il fine dell'attività del Dirigente Pubblico. In quale misura il responsabile si è dimostrato flessibile, creativo, proattivo nella ricerca di alternative d'azione pur nel rispetto dei vincoli di legge (Es:

Interventi non realizzati/bloccati rispetto ad altri Enti analoghi; numero di alternative fornite per il superamento di casi difficili; formalismi ed adempimenti mantenuti anche se superabili)

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

7) COMPETENZA

Qualità del lavoro, competenza professionale, **capacità tecnica**, attenzione ai costi.

Interesse all'aggiornamento.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

8) CAPACITA' RELAZIONALE

Propensione di lavorare in gruppo tenendo presenti i problemi delle altre unità organizzative.

Efficace gestione delle **relazioni interpersonali**. Contributo alla Direzione Operativa.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

ANDAMENTO DELLA PRESTAZIONE

In Flessione

Stabile

In Miglioramento

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

TOT. PUNTI		10	20	30	40	50
	1° Semestre					
	2° Semestre					

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE 1° Semestre :

.....
.....

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE 2° Semestre:

.....
.....

OSSERVAZIONI FINALI DEL VALUTATO:

.....
.....

Firma valutatore

Firma valutato

1^ Valutazione: Cairo m.. _____

2 Valutazione: Cairo M. _____

(apicali)

Comune di Cairo Montenotte

Provincia di Savona

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE

RIEPILOGO VALUTAZIONE

1) EFFICACIA

FATTORI AUMENTATIVI

- Miglioramento % presenza in servizio
- Risparmi di gestione
- Introduzione strumenti di controllo
- _____

FATTORI DIMINUTIVI

- Non aver conseguito attività volute dall'Amm.ne
- _____
- _____
- _____

2) CAPACITA' DIREZIONALE/ORGANIZZATIVA

FATTORI AUMENTATIVI

- Incremento delle decisioni prese nell'anno precedente
- Introduzione strumenti di controllo
- _____
- _____

FATTORI DIMINUTIVI

- Decremento delle decisioni prese nell'anno precedente
- _____
- _____
- _____

3) ATTENZIONE ALLA QUALITA' ED ORIENTAMENTO AL CLIENTE

FATTORI AUMENTATIVI

- _____
- _____
- _____
- _____

FATTORI DIMINUTIVI

- _____
- _____
- _____
- _____

4) DECISIONALITA'

FATTORI AUMENTATIVI

- _____
- _____
- _____
- _____

FATTORI DIMINUTIVI

- _____
- _____
- _____
- _____

5) INNOVAZIONE

FATTORI AUMENTATIVI

<input type="checkbox"/>	_____

FATTORI DIMINUTIVI

<input type="checkbox"/>	_____

6) RISPETTO DELLE REGOLE SENZA FORMALISMI ECCESSIVI

FATTORI AUMENTATIVI

<input type="checkbox"/>	_____

FATTORI DIMINUTIVI

<input type="checkbox"/>	_____

7) COMPETENZA

FATTORI AUMENTATIVI

<input type="checkbox"/>	Frequenza a corsi con esame finale
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____

FATTORI DIMINUTIVI

<input type="checkbox"/>	_____

8) CAPACITA' RELAZIONALE

FATTORI AUMENTATIVI

<input type="checkbox"/>	_____

FATTORI DIMINUTIVI

<input type="checkbox"/>	_____

Comune di Cairo Montenotte

Provincia di Savona

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE

SCHEDA "B"

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER IMPIEGATI

CAPACITA' E COMPORTAMENTO PROFESSIONALE

VALUTATO	VALUTATORE
NOMINATIVO:	- CAPO SETTORE:
SETTORE o SERVIZIO:	- CAPO SERVIZIO:
CATEGORIA:	
PROFILO PROF.LE.:	
ANNO 2003	

1) EFFICACIA

Capacità di dedicarsi ad un problema/obiettivo fino a che non si sia giunti ad una definitiva soluzione.
Capacità di **realizzare le direttive** del "capo", e gli obiettivi del servizio.
Capacità di identificare le priorità.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

2) INIZIATIVA E DECISIONALITA'

Propensione e capacità di **agire in autonomia** assumendo la piena responsabilità delle proprie decisioni.
Capacità di affrontare le emergenze operative.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

3) CAPACITA' INNOVATIVA

Propensione al **"tentativo"** anche in situazioni di incertezza.
Flessibilità nel lavoro e interesse al cambiamento professionale

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

4) COMPETENZA PROFESSIONALE

Capacità Tecnica, qualità del lavoro. Propensione all'aggiornamento e all'introduzione di nuovi metodi di lavoro

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

5) EFFICIENZA

Capacità di assicurare un adeguato **volume di lavoro** dimostrando flessibilità ed ottimizzando i tempi lavorativi.
Capacità di **controllare i costi**.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

6) LAVORO DI GRUPPO

Capacità di lavorare in team, mettendo le proprie conoscenze ed abilità al servizio del gruppo. Obiettività ed equilibrio nei rapporti con gli altri servizi. **Senso di collaborazione**.
Attitudine a lavorare per **progetti intersettoriali**.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

7) COINVOLGIMENTO/RESPONSABILITA'

Attitudine a lavorare con dedizione, coinvolgimento e propensione al farsi carico dei problemi dell'ente.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

ANDAMENTO DELLA PRESTAZIONE

In Flessione

Stabile

In Miglioramento

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

TOT. PUNTI		10	20	30	40	50
	1° Semestre					
	2° Semestre					

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE 1° Semestre :

.....

.....

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE 2° Semestre:

.....

.....

OSSERVAZIONI FINALI DEL VALUTATO:

.....

.....

Firma valutatore

Firma valutato

1^ Valutazione: Cairo M. _____

2 Valutazione: Cairo M. _____

(impiegati)

Comune di Cairo Montenotte

Provincia di Savona

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE

RIEPILOGO VALUTAZIONE

1) EFFICACIA

FATTORI AUMENTATIVI

- Miglioramento % presenza in servizio
- Risparmi di gestione
- _____
- _____

FATTORI DIMINUTIVI

- Non aver conseguito attività volute dall'Amm.ne
- _____
- _____
- _____

2) INIZIATIVA E DICISIONALITA'

FATTORI AUMENTATIVI

- Incremento delle decisioni prese nell'anno precedente
- _____
- _____
- _____

FATTORI DIMINUTIVI

- Decremento delle decisioni prese nell'anno precedente
- _____
- _____
- _____

3) CAPACITA' INNOVATIVA

FATTORI AUMENTATIVI

- _____
- _____
- _____
- _____

FATTORI DIMINUTIVI

- _____
- _____
- _____
- _____

4) COMPETENZA PROFESSIONALE'

FATTORI AUMENTATIVI

- Frequenza a corsi con esame finale
- _____
- _____
- _____

FATTORI DIMINUTIVI

- _____
- _____
- _____
- _____

5) EFFICIENZA

FATTORI AUMENTATIVI

<input type="checkbox"/>	_____

FATTORI DIMINUTIVI

<input type="checkbox"/>	_____

6) LAVORO DI GRUPPO

FATTORI AUMENTATIVI

<input type="checkbox"/>	_____

FATTORI DIMINUTIVI

<input type="checkbox"/>	_____

7) COINVOLGIMENTO/RESPONSABILITA'

FATTORI AUMENTATIVI

<input type="checkbox"/>	_____

FATTORI DIMINUTIVI

<input type="checkbox"/>	_____

Comune di Cairo Montenotte

Provincia di Savona

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE

SCHEDA "C"

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER OPERAI

CAPACITA' E COMPORTAMENTO PROFESSIONALE

VALUTATO	VALUTATORE
NOMINATIVO:	- CAPO SETTORE:
SETTORE o SERVIZIO:	- CAPO SERVIZIO:
CATEGORIA:	- CAPO OPERAIO:
PROFILO PROF.LE.:	
ANNO :	

1) PREPARAZIONE TECNICA

Conoscenza di materiali e attrezzi e loro corretto utilizzo.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

2) CURA DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

Capacità di gestire con attenzione e diligenza attrezzature, strumenti e materiali messi a disposizione per le proprie attività.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

3) RENDIMENTO SUL LAVORO

Capacità di sostenere buoni ritmi di lavoro.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

4) SPIRITO DI COLLABORAZIONE E DISCIPLINA

Disponibilità ad impegnarsi in situazioni imprevedute ed impegnative, rispetto degli ordini impartiti dal capo.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

5) SPIRITO DI INIZIATIVA E GRADO DI AUTONOMIA DIMOSTRATO

Capacità di inventare soluzioni efficaci anche in assenza di disposizioni precise.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

6) COINVOLGIMENTO/RESPONSABILITA'

Attitudine a lavorare con dedizione, coinvolgimento e propensione al farsi carico dei problemi dell'ente.

	10	20	30	40	50
1° Semestre					
2° Semestre					

ANDAMENTO DELLA PRESTAZIONE

In Flessione

Stabile

In Miglioramento

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

TOT. PUNTI		10	20	30	40	50
	1° Semestre					
	2° Semestre					

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE 1° Semestre :

.....
.....

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE 2° Semestre:

.....
.....

OSSERVAZIONI FINALI DEL VALUTATO:

.....
.....

		Firma valutatore	Firma valutato
1^ Valutazione:	Cairo M. _____	_____	_____
2 Valutazione:	Cairo M. _____	_____	_____

(operai)

COMUNE DI CAIRO Montenotte
(Prov. di Savona)
SERVIZIO ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE

RIEPILOGO VALUTAZIONE

1) PREPARAZIONE TECNICA

FATTORI AUMENTATIVI

<input type="checkbox"/>	_____

FATTORI DIMINUTIVI

<input type="checkbox"/>	_____

2) CURA DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

FATTORI AUMENTATIVI

<input type="checkbox"/>	_____

FATTORI DIMINUTIVI

<input type="checkbox"/>	_____

3) RENDIMENTO SUL LAVORO

FATTORI AUMENTATIVI

<input type="checkbox"/>	_____

FATTORI DIMINUTIVI

<input type="checkbox"/>	_____

4) SPIRITO DI COLLABORAZIONE E DISCIPLINA

FATTORI AUMENTATIVI

<input type="checkbox"/>	_____

FATTORI DIMINUTIVI

<input type="checkbox"/>	_____

5) SPIRITO DI INIZIATIVA E GRADO DI AUTONOMIA DIMOSTRATO

FATTORI AUMENTATIVI

<input type="checkbox"/>	_____

FATTORI DIMINUTIVI

<input type="checkbox"/>	_____

6) COINVOLGIMENTO/RESPONSABILITA'

FATTORI AUMENTATIVI

<input type="checkbox"/>	_____

FATTORI DIMINUTIVI

<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____