



Città di Marsala
Medaglia d'oro al valore civile
ISTITUZIONE COMUNALE
"Marsala Schola"
P.IVA 02244630816

Responsabile del servizio dott.ssa Ornella Adamo
Viale Whitaker
91025 Marsala (TP)
TEL. 0923-952953 fax 0923-952953

Prot. 528 del 09-02-17

Oggetto: Riscontro nota prot.4353 del 17/1/17

Al Direttore di Marsala Schola Dott.Fiocca

e-mail nucleo.valutazione@comune.marsala.tp.it

In Riscontro alla nota prot. 4353 del 17/1/2017 si trasmettono

- A- obiettivi 2016
- B- Performance organizzativa di struttura area 3 Capo Area Ornella Adamo
- C- n.33 Schede di dipendenti in servizio n.2 cat A ,n.9 cat B,21cat.C,1 cat D debitamente compilate
- D- Scheda performance posizione organizzativa da compilare

La Direttrice
Ornella Adamo

ISTITUZIONE COMUNALE MARSALA SCHOLA

DIRETTORE: Dr. Fiocca Nicola

AREA 1 GESTIONALE

Capo Area MARIA CELONA

AREA 2 AMMINISTRATIVO – CONTABILE

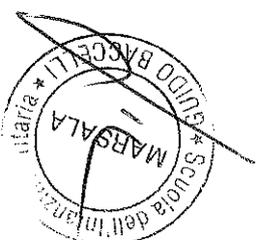
Capo Area LOREDANA ALAGNA

AREA 3 DIDATTICO – EDUCATIVA

Capo Area ORNELLA ADAMO

SINTESI OBIETTIVI ANNO 2016

n. obie tivo	Proposta di peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Obiettivo strategico collegato (rif. nota del Segretario Comunale)	Obiettivo annuale o pluriennale	Indicatore di risultato
3		<p>Obiettivo della Scuola d'infanzia raggiungimento dell'autonomia dei nostri piccoli utenti attraverso percorsi didattici specifici secondo fasce d'età per gli utenti normodotati e per quelli in difficoltà (2alumni per l'anno 2015/16, 1 alunni per l'anno 2016/17</p> <p>-Mantenimento degli standard qualitativi nonostante la carenza di insegnanti ed assistenti e personale di segreteria</p> <p>-Mantenimento requisiti per la parità scolastica</p> <p>-Maggior visibilità per le attività svolte nella scuola tramite un sito web</p> <p>-adozione di modello di gestione sempre più vicino all'ente comunale organizzando l'attività dell'area nella logica</p>	<p>Let. A – Mantenimento attuale livello qualitativo dei servizi erogati in riduzione di risorse</p> <p>Let. E – Favorire l'efficienza razionalizzando le risorse</p> <p>Let. L – Innovare l'organizzazione</p> <p>Migliorare la professionalità del personale attraverso corsi di aggiornamento in virtù delle nuove normative sia dal punto di vista amministrativo che didattico</p>	A	<p>Scuola più efficiente che soddisfa le esigenze della famiglia, dove i bambini vengono accolti in ambienti confortevoli e sicuri</p> <p>L'obiettivo far star bene i bambini e tranquilli i genitori che lasciano i propri per andare a lavorare</p> <p>Possibilità di frequentare la scuola dalle 8,00 alle 17,00 o dalle 8,00 alle 13,30 con possibilità di usufruire del servizio mensa, anche per chi frequenta il tempo ridotto</p> <p>Possibilità di corrispondere la tassa di iscrizione e della mensa presso la segreteria della scuola</p> <p>Attività della scuola più visibile attraverso un sito Web elaborato da alcuni insegnanti, dove vengono pubblicati Prof e comunicate le attività scolastiche e le iniziative intraprese durante l'anno scolastico</p> <p>Anche più visibile l'attività amministrativa della scuola con atti e</p>



3		<p>pubblicitica in virtù della nuova normativa vigente</p> <p>Innovazione -Corso di aggiornamento per il personale insegnante in virtù della nuova normativa sulla Buona Scuola in collaborazione con 4 scuole del territorio Marsalese progetto Innovative School</p>	A	<p>delibere pubblicate nel sito in ottemperanza a quanto stabilito dalla normativa vigente</p> <p>Dal punto di vista didattico raggiungimento dell'autonomia del bambino attraverso percorsi educativi didattici specifici ,più specificati nei registri di classe sia per i bambini normodotati sia per quelli in difficoltà</p> <p>Innovazione -Corso di aggiornamento per il personale insegnante in virtù della nuova normativa sulla Buona Scuola in collaborazione con 4 scuole del territorio Marsalese progetto Innovative School</p> <p><i>Anna Maria Pata</i></p> <p><i>[Signature]</i></p>
---	--	--	---	---

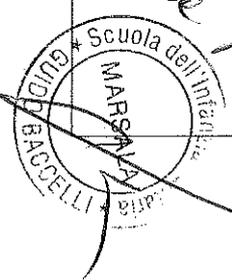
SETTORE _MARSALA SCHOLA _____ DIRIGENTE NICOLA FIOCCA

OBIETTIVO N. 3 _____ AREA DIDATTICO EDUCATIVA CAPO AREA ORNELLA ADAMO

Obiettivo strategico collegato : Riorganizzazione degli uffici e razionalizzazione gestione risorse umane anno 2016

Descrizione estesa dell'obiettivo	Fasi di attività e tempistica di riferimento	Modalità di indagine di customer satisfaction (art. 12 regolamento)	Target (art. 8 regolamento performance)	Risorse finanziarie assegnate	NOTE
<p>Obiettivo della Scuola d'infanzia raggiungimento dell'autonomia dei nostri piccoli utenti, attraverso percorsi didattici specifici secondo fasce d'età per gli utenti normodotati e per quelli in difficoltà (2 alunni per l'anno 2015/16, 2 alunni per l'anno 2016/17).</p> <p>-Mantenimento degli standard qualitativi nonostante la carenza di insegnanti ed assistenti e personale di segreteria;</p> <p>-Mantenimento requisiti per la parità scolastica;</p> <p>-Maggior visibilità per le attività svolte nella scuola tramite sito web;</p> <p>-adozione di modello di gestione sempre più vicino all'ente comunale, organizzando l'attività dell'area nella logica pubblicistica in virtù della nuova normativa vigente.</p> <p>Innovazione -Corso di aggiornamento per il personale insegnante in virtù della</p>	<p>Analisi dell'articolazione delle diverse esigenze di servizio nel corso dell'anno:</p> <p>-iscrizioni gen/ feb, 128 nuove iscrizioni e 191 riconferme,</p> <p>confermate 285 iscrizione con presentazione modello ISEE entro luglio e con pagamento della tassa iscrizione annuale per 285 utenti</p> <p>Aprile/maggio;</p> <p>-Questionari customer satisfaction consegnate ai genitori di ogni classe per verificare il gradimento, punti di forza e debolezza della scuola relativo all'anno 2015/16;</p> <p>-entro agosto manutenzione varia, documentazione in regola per inizio anno scolastico, richiesta varie certificazioni (igienicità, staticità, etc);</p> <p>-Formazioni classi, programmazione didattica annuale, incarichi calamità e primo soccorso, vicedirettrice, incarichi ai vari insegnanti;</p> <p>Settembre</p>	<p>Distribuire schede ai genitori di 12 sezioni 285 alunni.</p> <p>Restituite 226 su 285 questionari.</p> <p>Da questi si evince che in linea di massima gli stessi sono contenti per quanto riguarda l'attività didattica svolta giornalmente, per orari per la disponibilità, ma desiderano che venga maggiormente attenzionata la manutenzione, che vengono curati gli spazi esterni, e che sia data più comunicazione delle attività svolte.</p> <p>Infatti, nel secondo semestre abbiamo inserito nel sito web e nella "scuola in chiaro" (sito del MIUR)</p>	<p>Programmazione annuale</p> <p>programmazione mensile con verifica di risultati bimestrali</p> <p>-collegi docenti 5 annuali</p> <p>-assemblea genitori 1 all'anno con elezione rappresentanti per ogni sezione</p> <p>-riunione consiglio di direzione 4 o 5 all'anno</p> <p>-Commissione mensa 2 riunioni</p> <p>-commissione GLH 3 riunioni all'anno (per gli alunni in difficoltà)</p>	<p>Come da bilancio previsionale e dagli effettivi trasferimenti del Comune di Marsala dalla Regione e dallo Stato.</p>	

Ornella Adamo

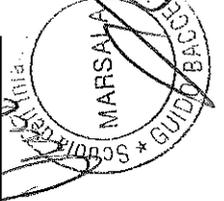


Scuola dell'Infanzia
MARSALA
12/11/2015
GUIDA BACCHELLI

<p>nuova normativa sulla "Buona Scuola" in collaborazione con 4 scuole del territorio Marsalese, progetto Innovative School.</p>	<p>-PTOF triennale anni 2016/17-2017/18 - 2018/19 pubblicazione dello stesso sul sito di Marsala Schola e sul portale del MIUR "Scuola in chiaro"; -da settembre al 30 giugno attività didattica per 12 sezioni Entro il 30 settembre presentazione documenti parità scolastica e successivamente le modifiche; Entro il mese di novembre -richiesta finanziamenti; -anagrafe scolastica, alunni realmente iscritti e frequentanti inseriti nel sito del Ministero e inviati i dati per 285 alunni; Entro dicembre determinine di accertamento per contributi da Stato e Regione; -postazione pos presso il Giardino d'Infanzia per pagamento mensa, tasse scuola, asilo nido. Per tutti i 12 mesi -Predisposizioni determinate, delibere, contratti di lavoro, e relative integrazioni salariali, per personale in servizio presso l'area di competenza per 17 unità, 2 o più volte all'anno; -procedere con Consip e Mepa/convenzioni secondo le necessità acquisto materiale didattico e primo soccorso; -pubblicazioni atti ai sensi del D.lgs 33/2013 -Richieste visite fiscali ove vi è l'opportunità; - attuato Corso di aggiornamento "Innovative school" mese giugno per il personale insegnante.</p>	<p>le attività da svolgere durante l'anno, e le comunicazioni relative alle iscrizioni. Non inseriamo le attività che svolgiamo fuori dalla scuola, (come escursioni, partecipazioni ad eventi e visite didattiche) anticipatamente per motivi di privacy. Questi sono inseriti successivamente. E stata, inoltre, accolta la richiesta di acquisto di materiale didattico, si è acquistato quanto richiesto dalle insegnanti nel mese di novembre. Un punto di debolezza della scuola è la manutenzione, che deve essere effettuata dal Comune di Marsala. Nonostante le continue richieste, i tempi di soluzione dei problemi sono molto lunghi e le richieste spesso inevase. Si trovano le soluzioni dopo che i genitori si lamentano con gli uffici competenti.</p>	<p>collaborazione degli esperti dell'ASP) -La Commissione BES (componente insegnanti con predisposizione di schede per individuare i bes monitoraggio per tutti gli alunni delle 12 sezioni) -La Commissione DSA (componente insegnante, con predisposizione di schede per individuare DSA, monitoraggio per tutti gli alunni delle 12 sezioni -distribuzione incarichi in caso di calamità e primo soccorso -n.3 prove di evacuazione -iscrizioni e riconferme mese di gennaio e febbraio per circa 285 utenti -raccolta e esame modelli ISEE per taxa d'iscrizione circa 285 da utilizzare anche per la refezione + -Punto acquisto pasti per mensa per gli utenti del giardino d'Infanzia e di altre scuole per circa, per</p>	
--	--	---	---	--

				<p>pagamento tasse iscrizionee per 285 utenti</p> <p>-richieste varie di manutenzione ordinaria e straordinaria</p> <p>-richieste di materiale didattico e vario per le classi e piccola manutenzione</p> <p>-rapporti con il Provveditore e la Regione per Finanziamenti</p> <p>-Mantenimento requisiti per la Parita' Scolastica</p> <p>-Tenuta protocollo ,fogli presenza-certificati medici del personale rese di servizio</p> <p>distribuzione cartellini</p> <p>-Organizzazione lavoro giornaliero e distribuzione degli alunni ogni qualvolta il personale è assente nelle pomeridiane, rispettando i parametri di consistenza</p>
--	--	--	--	---

Guido Baccaro



FIRMA DEL DIRIGENTE

DIPENDENTE INCARICATO:

ORNELLA ADAMO

1. PERFORMANCE DI STRUTTURA

Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi

punti

TOTALE da 0 a 30

2. PERFORMANCE RISULTATI RAGGIUNTI

risultati individuali raggiunti rispetto agli obiettivi presentati nel PDO

TOTALE da 0 a 30

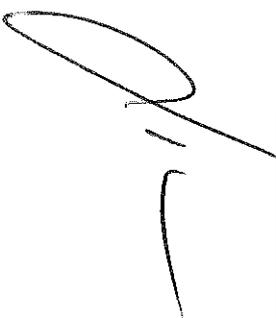
FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
a - capacità tecnico professionali	1. Possiede buone conoscenze tecnico professionali di base per svolgere i compiti affidati	da 0 a 4	4
	2. Dimostra interesse a migliorare le proprie conoscenze, aggiornandosi frequentemente, trasferendo nel proprio lavoro ed ai collaboratori le conoscenze apprese	da 0 a 3	3
	1. Dimostra capacità nella risoluzione di casi difficili e ad affrontare situazioni diverse, non risolvibili attraverso la semplice applicazione di conoscenze teoriche	da 0 a 4	4
	2. Mostra attitudine alla programmazione delle attività, partecipa e/o propone progetti/iniziativa innovative	da 0 a 2	2
b - capacità organizzativa	3. Ha capacità di dare ordini dettagliati, ad assegnare compiti o delegare attività per potersi dedicare ad altre priorità, con assunzione di un certo grado di "rischio" decisionale	da 0 a 2	2
	4. E' a conoscenza degli andamenti gestionali e predisporre report sintetici sull'andamento delle proprie attività	da 0 a 2	2
	5. E' costantemente presente, garantendo un orario settimanale non inferiore a 36 ore, ed assicura un adeguato livello qualitativo nel lavoro svolto, dimostrando affidabilità e tempestività	da 0 a 3	3
	1. Sa sviluppare relazioni di lavoro non conflittuali, mostrando sensibilità e capacità di proporre mediazioni convincenti in situazioni di conflitto	da 0 a 3	2
	2. Esprime idee costruttive e suggerimenti, informa su eventuali problemi, espone e scrive in modo sintetico ed utilizzando argomenti chiari e convincenti	da 0 a 2	2
c - capacità relazionali e di comunicazione	3. Informa tempestivamente e motiva i propri collaboratori, favorisce un clima organizzativo partecipativo,	da 0 a 3	3
	4. Fornisce collaborazione attiva nei confronti di interlocutori interni ed esterni, chiudendo le situazioni negoziali con risultati positivi	da 0 a 2	1
TOTAL E PUNTI		DA 0 A 30	28

4. VALUTAZIONE FINALE

si valuta la performance delle P.O. nella misura del 10% della valutazione finale conseguita dal dirigente - art. 16 comma 2 del regolamento sulla misurazione della performance

TOTALE COMPLESSIVO da 0 a 100

DA 0 A 10




SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

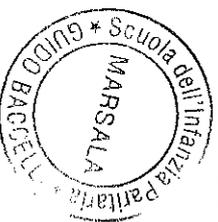
DIPENDENTE : 1 ASARO MARIA LINA INSEGNANTE

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 5	
TOTALE		da 0 a 5	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		DA 0 A 35	
TOTALE		da 0 a 35	

3. COMPORIMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
3. COMPORIMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulle basi degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	11
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	15
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	8
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	8
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascolto e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	9
TOTALE PUNTI			DA 0 A 60	50
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



2

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

DIPENDENTE : BERTOLINO VINCENZA

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 5	
TOTALE		da 0 a 5	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	DA 0 A 35	
		da 0 a 35	
TOTALE		da 0 a 35	

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
	1	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, deciderne l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15
2	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	11
3	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	9
4	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	9
5	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	9
TOTALE PUNTI			DA 0 A 60	50
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



Handwritten signatures: Duella Pelicci and another signature.

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 3

DIPENDENTE :

DE VITA LEA

SETTORE

MARSALA SCHOLA

UFFICIO

GIARDINO D' INFANZIA GUIDO BACCCELLI

CAT.

C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato

RANGE PUNTI	punti
da 0 a 5	
TOTALE	da 0 a 5

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO) Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)

DA 0 A 35	
TOTALE	da 0 a 35

3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
5	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	13
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	15
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	8
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	8
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	8
TOTALE PUNTI			DA 0 A 60	52
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



O. Polverini

DIPENDENTE :

DI GIROLAMO ROSANNA

SETTORE

MARSALA SCHOLA

UFFICIO

GIARDINO D'INFANZIA

CAT.

C

1. PERFORMANCE A
LIVELLO DI ENTE

Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato

RANGE PUNTI	punti
da 0 a 5	
TOTALE	da 0 a 5

2. PERFORMANCE
DI STRUTTURA (PDO)

Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)

DA 0 A 35	
TOTALE	da 0 a 35

	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	14
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	14
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	10
E. COMPETENZE PROFESSIONALI	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	10
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualificativi del servizio.	da 0 a 10	10
TOTALE PUNTI			DA 0 A 60	58
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



Angela Palmeri
10/10

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 3

DIPENDENTE : 5 DI PIETRA GIUSEPPINA

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE

Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI da 0 a 5	punti
TOTALE	da 0 a 5	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)

Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	DA 0 A 35	
TOTALE	da 0 a 35	

3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
3	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori.	da 0 a 15	14
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze.	da 0 a 15	14
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	10
4	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	10
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	10
TOTALE PUNTI			DA 0 A 60	58
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



Onorevole

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 3

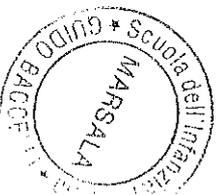
DIPENDENTE : 6 GUZZETTA ANTONINA INSEGNANTE

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI da 0 a 5	punti
TOTALE		da 0 a 5	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	DA 0 A 35	
TOTALE		da 0 a 35	

3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	10
	2	Flexibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	12
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	10
E COMPETENZE PROFESSIONALI	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	8
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	8
TOTALE PUNTI			DA 0 A 60	48
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



D. Baccotti

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 3

DIPENDENTE : 7 INGIANNI GASPARE ULISSE

SETTORE MARSALASCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 5	
TOTALE		da 0 a 5	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		DA 0 A 35	
TOTALE		da 0 a 35	

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	15
	2	Flexibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	15
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	10
E COMPETENZE PROFESSIONALI	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	10
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	10
TOTALE PUNTI			DA 0 A 60	60
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



[Handwritten signature]

7

DIPENDENTE : 8 UCARI ANNA

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 5	
		TOTALE	da 0 a 5

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		DA 0 A 35	
		TOTALE	da 0 a 35

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
	1	2		
E COMPETENZE PROFESSIONALI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	14
	2	Flexibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	14
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	10
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	10
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	10
TOTALE PUNTI			DA 0 A 60	58
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



DIPENDENTE :

9 LOMBARDO VINCENZA

SETTORE

MARSALA SCHOLA

UFFICIO

GIARDINO D'INFANZIA

CAT.

C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato

RANGE PUNTI	punti
da 0 a 5	
TOTALE	da 0 a 5

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO) Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere riportato al punteggio ottenuto dal dirigente)

DA 0 A 35	
TOTALE	da 0 a 35

3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendo l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori.	da 0 a 15	14
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	14
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	10
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	10
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	10
TOTALE PUNTI				58
TOTALE COMPLESSIVO				da 0 a 100



Quella Nota

[Signature]

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

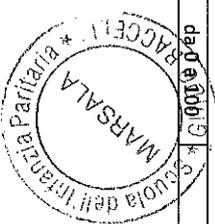
DIPENDENTE : 10 MILAZZO ANTONIETTA

SETTORE MARSALASCIOLO UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 5	
TOTALE			

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		DA 0 A 35	
TOTALE		da 0 a 35	

3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	14
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	14
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	10
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	10
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	10
TOTALE PUNTI			DA 0 A 60	58
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



Handwritten signature

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 3

DIPENDENTE : MINEO FRANCESCA

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato

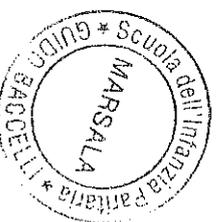
RANGE PUNTI	punti
da 0 a 5	
TOTALE	da 0 a 5

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO) Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)

DA 0 A 35	
TOTALE	da 0 a 35

3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	13
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	13
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	8
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi;	da 0 a 10	8
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	8

TOTALE PUNTI	DA 0 A 60	50
TOTALE COMPLESSIVO	da 0 a 100	



[Handwritten signature]

21

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 3

DIPENDENTE : 12 PIPITONE GIOVANNA

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato

RANGE PUNTI	punti
da 0 a 5	
TOTALE	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO) Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)

DA 0 A 35	
TOTALE	

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI	
3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	14
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	14
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	10
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	10
E COMPETENZE PROFESSIONALI	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	10
			DA 0 A 60	58
TOTALE PUNTI				
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



Quella Nola

12

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

DIPENDENTE : 13 PIZZO ROSALBA

SETTORE MARSALA SCHOLA

UFFICIO

CAT.

C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato

RANGE PUNTI	punti
da 0 a 5	
TOTALE	da 0 a 5

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO) Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)

DA 0 A 35	
TOTALE	da 0 a 35

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
	1	2		
3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	14
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	15
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	9
E COMPETENZE PROFESSIONALI	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	9
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	9
TOTALE PUNTI			DA 0 A 60	56
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



D. Pizzozzi

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 3

DIPENDENTE : SCAVONE ANTONELLA

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 5	
TOTALE		da 0 a 5	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	DA 0 A 35	
		da 0 a 35	
TOTALE		da 0 a 35	

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
E COMPETENZE PROFESSIONALI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nella resa della propria prestazione lavorativa, decedendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	13
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	10
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	9
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	9
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	9
TOTALE PUNTI			DA 0 A 60	50
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



D. Pappalardo

14

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 3

DIPENDENTE : SPADAFORA ANTONINA

SETTORE MARSALA SCHOLA

UFFICIO

GIARDINO D'INFANZIA

CAT.

C

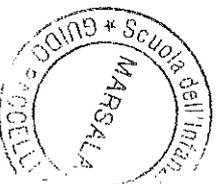
1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato

RANGE PUNTI	punti
da 0 a 5	
TOTALE	da 0 a 5

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO) Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)

DA 0 A 35	
TOTALE	da 0 a 35

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
	1	2		
E COMPETENZE PROFESSIONALI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	13
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	13
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	7
4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10		7
5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10		7
TOTALE PUNTI				47
TOTALE COMPLESSIVO				da 0 a 100



D. Spadafora

15

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 3

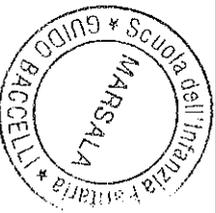
DIPENDENTE : TIMO TOMMASA INSEGNANTE

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 5	
TOTALE		da 0 a 5	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	RANGE PUNTI	
		DA 0 A 35	
TOTALE		da 0 a 35	

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;
2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	13
3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	9
4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	9
5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	9
TOTALE PUNTI		DA 0 A 60	53
TOTALE COMPLESSIVO		da 0 a 100	



[Handwritten signature]

16

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 3

DIPENDENTE :

VINCI MANUELA

INSEGNANTE

SETTORE

MARSALA SCHOLA

UFFICIO

GIARDINO D'INFANZIA

CAT.

C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato

RANGE PUNTI	punti
da 0 a 5	
TOTALE	da 0 a 5

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO) Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)

DA 0 A 35	
TOTALE	da 0 a 35

FATTORI DI VALUTAZIONE	RANGE PUNTI	ASSEGNATI
1 Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	12
2 Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	12
3 Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	8
4 Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	8
5 Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	9
TOTALE PUNTI		49
TOTALE COMPLESSIVO		da 0 a 100



Manuela Vinci
[Signature]

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

DIPENDENTE : MARRONE GIUSEPPA ASSISTENTE IGENICO PERSONALESETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. B

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato

RANGE PUNTI	punti
da 0 a 4	
TOTALE	da 0 a 4

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO) Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)

da 0 a 16	
TOTALE	da 0 a 16

FATTORI DI VALUTAZIONE	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
1 Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sull'apporto degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 20	10
2 Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 20	10
3 Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 15	7
4 Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 15	7
5 Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	5
TOTALE PUNTI	DA 0 A 80	39

TOTALE COMPLESSIVO	da 0 a 100
---------------------------	-------------------



M. Marrone
[Signature]

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 2

DIPENDENTE : PELLEGRINO GIOVANNA ASSISTENTE IGIENICO PERSONALE

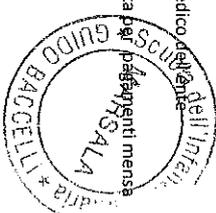
SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. B

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 4	
TOTALE		da 0 a 4	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		da 0 a 16	
TOTALE		da 0 a 16	

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
	1	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 20
2	2	Flexibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 20	15
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 15	9
4	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 15	8
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	8
TOTALE PUNTI		DA 0 A 80	50	
TOTALE COMPLESSIVO		da 0 a 100		

La Sig.ra Pellegrino ha subito un intervento chirurgico alla colonna vertebrale ha chiesto la modifica di profilo anche in base al certificato medico rilasciato dal medico referente ed è in attesa di quanto richiesto
La stessa momentaneamente ed in attesa di soluzione al problema sin dai primi momenti in servizio, per cautela, ha prestato servizio in segreteria per pagamenti mensili



O. Adamo

19

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

DIPENDENTE : BAMBINA JOSEPHINESETTORE MARSALA SCHOLAUFFICIO GIARDINO D'INFANZIACAT. B

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato

RANGE PUNTI	punti
da 0 a 4	
TOTALE	da 0 a 4

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO) Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)

da 0 a 16	
TOTALE	da 0 a 16

FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI	
3. COMPORIMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 20	17
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 20	17
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 15	7
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 15	7
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	7
TOTALE PUNTI		DA 0 A 80	55	
TOTALE COMPLESSIVO		da 0 a 100		
TOTALE COMPLESSIVO		da 0 a 100		



O. Papanicolaou

[Signature]

20

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 2

DIPENDENTE : BONO VITA (ASSISTENTE)

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. B

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 4	3
TOTALE		da 0 a 4	3

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		da 0 a 16	14
TOTALE		da 0 a 16	14

3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
	1	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 20
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 20	17
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di	da 0 a 15	12
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di soluzioni dei problemi;	da 0 a 15	8
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	8
TOTALE PUNTI			DA 0 A 80	62
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



O. Bono Vita
P. Vita

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

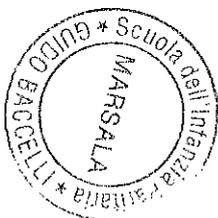
ANNO 2016

DIPENDENTE : D'ANGELO CATERINASETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. B

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 4	
TOTALE		da 0 a 4	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		da 0 a 16	
TOTALE		da 0 a 16	

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
	1	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori.	da 0 a 20
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze.	da 0 a 20	16
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 15	10
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 15	10
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	10
TOTALE PUNTI			DA 0 A 80	62
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



D. Palermo

[Signature]

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 2

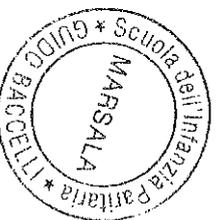
DIPENDENTE : PACE ORNELLA ASSISTENTE

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. B

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 4	
TOTALE		da 0 a 4	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza: parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		da 0 a 16	
TOTALE		da 0 a 16	

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 20	16
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 20	16
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 15	10
E COMPETENZE PROFESSIONALI	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 15	9
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	9
TOTALE PUNTI			DA 0 A 80	60
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

DIPENDENTE: MALTESE ANNA MARIA ASSISTENTE

SETTORE MARSALA SCHOLA

UFFICIO

GIARDINO D'INFANZIA

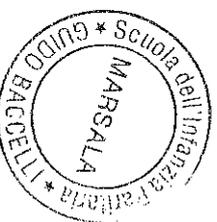
CAT.

B

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 4	
TOTALE		da 0 a 4	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		da 0 a 16	
TOTALE		da 0 a 16	

3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;		da 0 a 20	18
2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;		da 0 a 20	18
3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.		da 0 a 15	15
4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.		da 0 a 15	15
5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualificativi del servizio.		da 0 a 10	10
TOTALE PUNTI			DA 0 A 80	76
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



Maltese Anna Maria

[Signature]

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 2

DIPENDENTE : RIZZO MARIA VITA ASSISTENTE

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. B

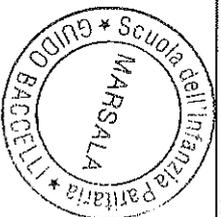
1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato

RANGE PUNTI	punti
da 0 a 4	
TOTALE	da 0 a 4

2. PERFORMANCE DISTRUTTURA (PDO) Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)

TOTALE	da 0 a 16
---------------	------------------

FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 20 18
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 20 18
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 15 15
E COMPETENZE PROFESSIONALI	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 15 15
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10 10
TOTALE PUNTI		DA 0 A 80	76
TOTALE COMPLESSIVO		da 0 a 100	



Handwritten signature

95

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 2

DIPENDENTE : TRAMATI ANTONELLA(ASSISTENTE)SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. B

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 4	
TOTALE		da 0 a 4	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		da 0 a 16	
TOTALE		da 0 a 16	

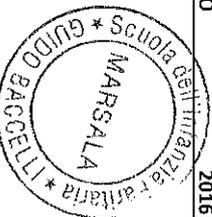
3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
	1	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 20
2	2	Flexibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze; Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 20	18
	3		da 0 a 15	15
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 15	15
5	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	10
	TOTALE PUNTI		DA 0 A 80	76
TOTALE COMPLESSIVO				da 0 a 100

Sistema valutazione performance

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 2

DIPENDENTE : RIZZO MARIA VITA ASSISTENTE

[Handwritten signature]

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 1

DIPENDENTE : LICARI ANNA PORTIERE IN ASPETTATIVA

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. A

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 2	
TOTALE		da 0 a 2	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		DA 0 A 8	
TOTALE		da 0 a 8	

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI	
	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 25	0
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 25	0
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 15	0
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 15	0
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	0
TOTALE PUNTI		DA 0 A 90	0	
TOTALE COMPLESSIVO		da 0 a 100		



Handwritten signature

Handwritten mark

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 1

DIPENDENTE : BERTOLINO GIUSEPPE (PORTIERE)

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. A

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 2	
TOTALE		da 0 a 2	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		DA 0 A 8	
TOTALE		da 0 a 8	

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
E COMPETENZE PROFESSIONALI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 25	10
	2	Flexibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 25	10
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 15	5
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 15	5
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	5
TOTALE PUNTI			DA 0 A 90	35
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



[Handwritten signature]

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

DIPENDENTE : FONTANA MARIA TERESA

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. D

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato

RANGE PUNTI	punti
da 0 a 5	
TOTALE	da 0 a 5

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO) Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)

DA 0 A 35	
TOTALE	da 0 a 35

	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
	1	2		
3. COMPORIMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	10
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	10
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	7
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	7
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	7

TOTALE PUNTI	DA 0 A 60	41
TOTALE COMPLESSIVO	da 0 a 100	



M. Fontana

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

DIPENDENTE : PATITO ROBERTA INSEGNANTE SOSTEGNO INCARICATA

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 5	
TOTALE		da 0 a 5	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		DA 0 A 35	
TOTALE		da 0 a 35	

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
E COMPETENZE PROFESSIONALI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	12
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	12
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	9
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	9
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	9
TOTALE PUNTI			DA 0 A 60	51
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



[Handwritten signature]

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

DIPENDENTE : DE VITA GIUSEPPA PATRIZIA INSEGNANTE INCARICATA

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 5	
TOTALE		da 0 a 5	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		DA 0 A 35	
TOTALE		da 0 a 35	

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa; decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	14
	2	Flexibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	14
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	10
	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	10
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	10
TOTALE PUNTI			DA 0 A 60	58
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



Quella
Papa

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

DIPENDENTE : MAGGIO ROSARIA INSEGNANTE INCARICATA

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 5	
TOTALE		da 0 a 5	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	DA 0 A 35	
		da 0 a 35	
TOTALE		da 0 a 35	

3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori;	da 0 a 15	14
	2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze;	da 0 a 15	14
	3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	10
E COMPETENZE PROFESSIONALI	4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	10
	5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	10
TOTALE PUNTI			DA 0 A 60	58
TOTALE COMPLESSIVO			da 0 a 100	



Guido Baccelli

37

Sistema valutazione performance

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

ANNO 2016

Allegato 3

DIPENDENTE : GAMBICCHIA FRANCA MARIA INSEGNANTE INCARICATA PER IL SOSTEGNO

SETTORE MARSALA SCHOLA UFFICIO GIARDINO D'INFANZIA CAT. C

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato	RANGE PUNTI	punti
		da 0 a 5	
TOTALE		da 0 a 5	

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PDO)	Livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza parametrato al peso degli stessi (punteggio deve essere rapportato al punteggio ottenuto dal dirigente)	DA 0 A 35	
	TOTALE	da 0 a 35	

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	FATTORI DI VALUTAZIONE	RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
		1	Iniziativa intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo nell'ambito della resa della propria prestazione lavorativa, decidendone l'attuazione in autonomia o sulla base degli indirizzi operativi forniti, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e/o per il compimento di atti materiali e/o istruttori.
2	Flessibilità intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità e mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze.	da 0 a 15	12
3	Apprendimento continuo intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.	da 0 a 10	9
4	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con altre organizzazioni, aree, settori o uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.	da 0 a 10	9
5	Orientamento all'utente intesa come capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa delle norme al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di altri traguardi qualitativi del servizio.	da 0 a 10	9
TOTALE PUNTI		DA 0 A 60	51
TOTALE COMPLESSIVO		da 0 a 100	



Handwritten signature and initials