

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO 2015**

SETTORE:

VALUTATORE

VALUTATO

CATEGORIA:

UNITA' OPERATIVA DI APPARTENENZA

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE COMPETENZE ATTRIBUITE

**CONSEGNA SCHEDA OBIETTIVI**

DATA

FIRMA DIRIGENTE

FIRMA DIPENDENTE

**COLLOQUIO INTERMEDIO DI MONITORAGGIO (obbligatorio)**

DATA

REPORT:

**CONSEGNA VALUTAZIONE FINALE**

*La sottoscrizione da parte del valutato della scheda di valutazione finale implica in maniera inequivocabile l'accettazione della medesima. La non sottoscrizione dà avvio alla fase di riesame della valutazione avanti all'organismo di riesame.*

DATA

FIRMA DIRIGENTE

FIRMA DIPENDENTE

TOTALE SESSIONE A)	_ /38
TOTALE SESSIONE B)	_ /12
<b>TOTALE GENERALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>_/50</b>

**Non sono ammesse le frazioni di punto, in caso di attribuzione verrà considerata la votazione per difetto**

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the bottom section of the form, including a large signature on the left and several smaller ones at the bottom.]*

SESSIONE A – VALUTATIVA DEL LAVORO PRESTATO DAL DIPENDENTE IN TERMINI INDIVIDUALI E DI GRUPPO

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI, VALORI ATTESI E RISCONTRATI (peso tot. 38)

1° AMBITO contributo individuale - OBIETTIVI			
<b>Obiettivo 1:</b>	Specificare per ogni obiettivo assegnato cosa viene chiesto di fare al dipendente in termini di mantenimento e/o sviluppo delle competenze assegnate.		
<b>Indicatore:</b>	Specificare per ogni obiettivo gli elementi su cui verrà misurata la prestazione del dipendente (vedi mappa indicatori)		
<b>Peso</b>	I 30 punti possono essere suddivisi dal Dirigente su un numero di obiettivi: minimo 2, massimo 3 con punteggio minimo 10 massimo 20		
<b>Target/risultato atteso</b>	Individuare il risultato atteso dell'obiettivo in esame facendo riferimento ad idonei valori di prestazione	<b>RISULTATO IN%</b>	<b>RISULTATO su ___ /30</b>
<b>Risultato ottenuto:</b>	Specificare cosa ha/non ha fatto il dipendente per il raggiungimento dell'obiettivo riconducendolo a valori di rendicontazione		
<b>Obiettivo 2:</b>	Specificare per ogni obiettivo assegnato cosa viene chiesto di fare al dipendente in termini di mantenimento e/o sviluppo delle competenze assegnate.		
<b>Indicatore:</b>	Specificare per ogni obiettivo gli elementi su cui verrà misurata la prestazione del dipendente (vedi mappa indicatori)		
<b>Peso</b>	I 30 punti possono essere suddivisi dal Dirigente su un numero di obiettivi: minimo 2, massimo 3 con punteggio minimo 10 massimo 20		
<b>Target/risultato atteso</b>	Individuare il risultato atteso dell'obiettivo in esame facendo riferimento ad idonei valori di prestazione	<b>RISULTATO IN%</b>	<b>RISULTATO su ___ /30</b>
<b>Risultato ottenuto:</b>	Specificare cosa ha/non ha fatto il dipendente per il raggiungimento dell'obiettivo riconducendolo a valori di rendicontazione		
<b>Obiettivo 3:</b>	Specificare per ogni obiettivo assegnato cosa viene chiesto di fare al dipendente in termini di mantenimento e/o sviluppo delle competenze assegnate.		
<b>Indicatore:</b>	Specificare per ogni obiettivo gli elementi su cui verrà misurata la prestazione del dipendente (vedi mappa indicatori)		
<b>Peso</b>	I 30 punti possono essere suddivisi dal Dirigente su un numero di obiettivi: minimo 2, massimo 3 con punteggio minimo 10 massimo 20		
<b>Target/risultato atteso</b>	Individuare il risultato atteso dell'obiettivo in esame facendo riferimento ad idonei valori di prestazione	<b>RISULTATO IN%</b>	<b>RISULTATO su ___ /30</b>
<b>Risultato ottenuto:</b>	Specificare cosa ha/non ha fatto il dipendente per il raggiungimento dell'obiettivo riconducendolo a valori di rendicontazione		
<b>2° AMBITO contributo del gruppo - OBIETTIVO CONDIVISO</b>			
<b>Obiettivo</b>	Specificare cosa viene chiesto di fare al dipendente su questo obiettivo riconducibile a progetti "di Ente" e/o "di Settore/Servizio"		
<b>Indicatore:</b>	Specificare per ogni obiettivo gli elementi su cui verrà misurata la prestazione del dipendente (vedi mappa indicatori)		
<b>Peso</b>	Attribuito per un totale di 8		
<b>Target/risultato atteso</b>	Individuare il risultato atteso dell'obiettivo in esame facendo riferimento ad idonei valori di prestazione	<b>RISULTATO IN%</b>	<b>RISULTATO su ___ /8</b>
<b>Risultato ottenuto:</b>	Specificare cosa ha/non ha fatto il dipendente per il raggiungimento dell'obiettivo riconducendolo a valori di rendicontazione		
<b>TOTALE OBIETTIVI</b>			

*BLP*

*[Signature]*

*[Signatures]*

*[Signature]*

**SESSIONE B – VALUTATIVA DELLE CARATTERISTICHE INDIVIDUALI**

**CARATTERISTICHE INDIVIDUALI (peso tot. 12)**

**INTERPRETAZIONE DEL RUOLO**  
Capacità del dipendente di interpretare positivamente il profilo professionale ricoperto e le funzioni affidate

0	0,5	1	1,5
---	-----	---	-----

**CONCRETEZZA DEL RISULTATO**  
capacità del dipendente di raggiungere risultati concreti e misurabili, nei tempi e nei modi stabiliti d'intesa con il Dirigente

0	0,5	1	1,5
---	-----	---	-----

**AFFIDABILITA' DELLA PRESTAZIONE RESA**  
livello di continuità della prestazione del dipendente e la sua affidabilità in termini di risultato

0	0,5	1	1,5
---	-----	---	-----

**PROPENSIONE AL LAVORO DI SQUADRA**  
capacità del dipendente di lavorare insieme agli altri colleghi sia internamente al proprio Settore/Servizio che nel caso di progetti/attività condivisi con altre strutture dell'Ente

0	0,5	1	1,5
---	-----	---	-----

**ATTENZIONE AI REQUISITI DI TRASPARENZA ED AL RISPETTO DELLE NORME DI ANTICORRUZIONE**  
saper corrispondere quotidianamente ai principi di trasparenza ed agli obblighi di rispetto delle norme anticorruzione

0	0,5	1	1,5
---	-----	---	-----

**GESTIONE DELL'UTENZA INCONTRATA**  
capacità di sapersi relazionare professionalmente con l'utenza esterna e con i colleghi di altri servizi – utenza interna - attraverso adeguati livelli di attenzione e di cortesia

0	0,5	1	1,5
---	-----	---	-----

**CAPACITA' DI AGGIORNARE LE PROPRIE COMPETENZE e di migliorare il proprio livello di auto-apprendimento e di formazione**  
capacità del dipendente di effettuare progressivamente un percorso di miglioramento del proprio "sapere" e del proprio "saper fare"

0	0,5	1	1,5
---	-----	---	-----

**PROBLEM SOLVING**  
Capacità di trovare soluzioni idonee e proposte migliorative alle problematiche emergenti

0	0,5	1	1,5
---	-----	---	-----

**TOT CARATTERISTICHE**           /12

<b>0= insoddisfacente</b>	<b>0,5= suff. adeguato</b>	<b>1= particol. adeguato</b>	<b>1,5= meritevole</b>
---------------------------	----------------------------	------------------------------	------------------------

**EVENTUALI AMBITI DI MIGLIORAMENTO PER IL FUTURO:**

\_\_\_\_\_ *Michele*

\_\_\_\_\_ *Pa*

\_\_\_\_\_ *[Signature]*

*[Signature]* *BLP* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

SchedaValutativa\_2015-2.xls      *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*      Sessione B