

B4 - COMPARTO - Scheda valutazione categorie B/A

anno di riferimento <input style="width: 100%;" type="text"/>	valutatore <input style="width: 100%; color: red;" type="text" value="indicare nominativo responsabile di struttura"/>
nome valutato <input style="width: 100%;" type="text"/>	macro area <input style="width: 100%;" type="text"/> <small>staff / tecnostruttura / line</small>
cognome valutato <input style="width: 100%;" type="text"/>	
matricola <input style="width: 100%;" type="text"/>	unità operativa <input style="width: 100%;" type="text"/>
profilo professionale <input style="width: 100%;" type="text"/>	
ruolo <input style="width: 100%;" type="text"/>	

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA GESTITA	punti massimi su 100	30
---	----------------------	-----------

risultato % sugli obiettivi (piani operativi) della struttura direttamente gestita

PUNTI ASSEGNATI **0,0**

B. OBIETTIVI INDIVIDUALI / DI GRUPPO	PESO DELL'AREA SU 100 PUNTI:	20
---	------------------------------	-----------

N.B. riportare di seguito una descrizione sintetica e quantitativa degli obiettivi assegnati. Nella colonna "valore % obiettivo", si pondera l'importanza relativa dei singoli obiettivi. La somma dei valori %, nel loro complesso, non deve superare il 100%. Nella colonna "raggiungimento % al", occorre invece riportare, per il singolo obiettivo, il grado di raggiungimento dello stesso dallo 0% al 100%.

	valore % obiettivo	raggiungimento % al
<input style="width: 100%; height: 25px;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
<input style="width: 100%; height: 25px;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
<input style="width: 100%; height: 25px;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
<input style="width: 100%; height: 25px;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>

verifica somma complessiva ponderazioni al 100% = **0%** media

PUNTI ASSEGNATI **0,0**

SCALA DI VALUTAZIONE

indicare tra i seguenti punteggi, dall'1 al 5, quello di volta in volta più appropriato nella valutazione dei comportamenti e delle competenze

- 1** - forte necessità di miglioramento rispetto alle esigenze di servizio ed agli obiettivi assegnati (aspetto positivo atteso, non presente)
 - 2** - necessità di miglioramento rispetto alle esigenze di servizio (aspetto positivo atteso, raramente presente)
 - 3** - margini di miglioramento rispetto alle esigenze di servizio (aspetto positivo atteso, frequente)
 - 4** - apporto positivo ai processi (aspetto positivo atteso, molto frequente)
 - 5** - apporto eccellente ed encomiabile (aspetto positivo atteso, sempre presente)
- Campo vuoto** - parametro non applicabile o non valutabile per il collaboratore

C. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	punti massimi su 100	30
---------------------------------------	----------------------	-----------

C1 - ORIENTAMENTO AL SERVIZIO

Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro

(VALUTAZIONE SPECIFICA - indicare: 5 se il collaboratore mostra una piena e costante disponibilità e flessibilità verso le esigenze del servizio e tende ad apportare idee e proposte di miglioramento a fronte delle criticità rilevate; 4 per la buona e frequente disponibilità e flessibilità; 3 se il collaboratore si attiene a tempi di servizio ed a compiti standard; 2 se il collaboratore mostra rigidità e poca disponibilità, soprattutto in caso di picchi di attività ed esigenze particolarmente strategiche del servizio; 1 se il collaboratore sistematicamente agisce come una persona poco collaborativa e disinteressata rispetto alle esigenze di servizio)

C2 - LAVORO DI GRUPPO

Capacità di lavorare in squadra e disponibilità al supporto dei colleghi nei processi interni ed esterni all'unità operativa

(VALUTAZIONE SPECIFICA - indicare: 5 se il collaboratore si propone di supportare i colleghi in difficoltà, anche al di fuori della propria unità; 4 se il collaboratore si propone di supportare i colleghi in difficoltà, all'interno della propria unità; 3 se il collaboratore supporta i colleghi solo su richiesta del responsabile; 2 se il collaboratore non collabora in modo sostanziale anche se richiesto; 1 se il collaboratore si oppone di collaborare con altri colleghi)

C3 - TEMPESTIVITA'

Velocità nell'attivazione e conclusione delle attività operative assegnate e/o rispetto di eventuali scadenze e termini di procedimento formali

(VALUTAZIONE SPECIFICA - indicare: 5 se non si sono mai verificati episodi di ritardo in un anno; 4 fino a 2 episodi evitabili e di bassa rilevanza; 3 fino a 4 episodi evitabili e di bassa rilevanza; 2 fino a 2 episodi rilevanti; 1 con + di 2 episodi rilevanti)

TOTALE

PUNTI ASSEGNATI

D. COMPETENZE PROFESSIONALI

punti massimi su 100

20

D1 - COMPETENZA TECNICO OPERATIVA

Competenze applicative richieste nel corretto apporto funzionale al servizio

(VALUTAZIONE SPECIFICA - indicare: 5 se il collaboratore possiede competenze trasversali che consentono una maggiore operatività rispetto ai compiti standard assegnati; 4 per un buon livello professionale rispetto alle esigenze standard; 3 con sufficiente livello rispetto alle esigenze standard; 2 con insufficiente livello rispetto alle esigenze standard e richiesta di supporto per aspetti professionali di base; 1 con scarso livello rispetto alle esigenze standard e carenza di autonomia operativa)

TOTALE

PUNTI ASSEGNATI

RISULTATO INDIVIDUALE SU 100 PUNTI

#DIV/0!

FEEDBACK DEL VALUTATO

NOTE DEL VALUTATORE, DELL'O.I.V. O DELLA DIREZIONE

EVENTUALI ASPETTI CORRELATI A PREVENZIONE CORRUZIONE E CODICE COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

- rispetto dei regolamenti, delle direttive e del codice di comportamento dei dipendenti;
- rispetto delle prescrizioni di cui al PTPC;

Note varie: