

**PERFORMANCE INDIVIDUALE  
MODELLO 03 – RELAZIONI SINDACALI**

<b>SCHEMA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA O DI INCARICO DI COORDINAMENTO</b>	
	<b>Dipendente (cognome e nome)</b>
	<b>Responsabile/i Valutatore/i (cognome e nome)</b>

<b>A</b>	<b>CONTRIBUTI INDIVIDUALI</b>
<b>A1</b>	<b>CONTRIBUTI DI NATURA PROFESSIONALE</b>
A1a	Cura della Formazione e dell'aggiornamento professionale
A1b	Grado di autonomia e responsabilità
A1c	Divulgazione di metodi di lavori innovativi e delle competenze professionali acquisite
A1d	Impegno professionale e flessibilità lavorativa anche finalizzato all'integrazione organizzativa
<b>A2</b>	<b>CONTRIBUTI DI NATURA COMPORTAMENTALE RELAZIONALE</b>
A2a	Capacità nel guidare, delegare e valutare coordinare e valorizzare i professionisti
A2b	Capacità relazionali con i colleghi e i dirigenti sovraordinati
A2c	Capacità di integrarsi e lavorare in gruppo per raggiungere obiettivi comuni
A2d	Orientamento ai bisogni dell'utenza interna ed esterna
<b>A3</b>	<b>CONTRIBUTI DI NATURA GESTIONALE E ORGANIZZATIVA</b>
A3a	Capacità di pianificare e programmare le attività da svolgere per il raggiungimento degli obiettivi della struttura nel rispetto dei tempi
A3b	Gestione delle risorse assegnate e governo delle misure aziendali relative all'applicazione degli istituti contrattuali
A3c	Contributo allo sviluppo e miglioramento dei programmi aziendali
A3d	Capacità decisionale, organizzativa e di coordinamento (Problem solving)
<b>TOTALE SEZIONE A</b>	

**PERFORMANCE INDIVIDUALE  
MODELLO 03 – RELAZIONI SINDACALI**

<b>B</b>	<b>OBIETTIVI DI BUDGET</b>
B1	Raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura di appartenenza
<b>TOTALE SEZIONE B</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	

**in fase di assegnazione:**

Firma Responsabile/i Valutatore/i

Firma del dipendente

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**PERFORMANCE INDIVIDUALE  
MODELLO 03 – RELAZIONI SINDACALI**

<b>SCHEMA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA O DI INCARICO DI COORDINAMENTO</b>	
	<b>Dipendente (cognome e nome)</b>
	<b>Responsabile/i Valutatore/i (cognome e nome)</b>

<b>A</b>	<b>CONTRIBUTI INDIVIDUALI</b>	<b>AUTOVALUTAZIONE</b>	<b>NOTE AUTOVALUTAZIONE</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>NOTE VALUTAZIONE</b>
<b>A1</b>	<b>CONTRIBUTI DI NATURA PROFESSIONALE</b>				
A1a	Cura della Formazione e dell'aggiornamento professionale	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A1b	Grado di autonomia e responsabilità	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A1c	Divulgazione di metodi di lavori innovativi e delle competenze professionali acquisite	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A1d	Impegno professionale e flessibilità lavorativa anche finalizzato all'integrazione organizzativa	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
<b>A2</b>	<b>CONTRIBUTI DI NATURA COMPORTAMENTALE RELAZIONALE</b>				
A2a	Capacità nel guidare, delegare e valutare coordinare e valorizzare i professionisti	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A2b	Capacità relazionali con i colleghi e i dirigenti sovraordinati	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A2c	Capacità di integrarsi e lavorare in gruppo per raggiungere obiettivi comuni	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A2d	Orientamento ai bisogni dell'utenza interna ed esterna	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	

**PERFORMANCE INDIVIDUALE  
MODELLO 03 – RELAZIONI SINDACALI**

<b>A3</b>	<b>CONTRIBUTI DI NATURA GESTIONALE E ORGANIZZATIVA</b>				
A3a	Capacità di pianificare e programmare le attività da svolgere per il raggiungimento degli obiettivi della struttura nel rispetto dei tempi	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A3b	Gestione delle risorse assegnate e governo delle misure aziendali relative all'applicazione degli istituti contrattuali	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A3c	Contributo allo sviluppo e miglioramento dei programmi aziendali	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A3d	Capacità decisionale, organizzativa e di coordinamento (Problem solving)	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
<b>TOTALE SEZIONE A</b>		<b>12 – 48</b>		<b>12 – 48</b>	

**in fase di valutazione:**

Data \_\_\_\_\_

Firma Responsabile/i Valutatore/i

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Per il dipendente

☐ Accetto la valutazione      Firma \_\_\_\_\_

☐ Non accetto la valutazione      Firma \_\_\_\_\_

(con riserva di proporre, entro 5 giorni dal colloquio valutativo, le proprie osservazioni)

**PERFORMANCE INDIVIDUALE  
MODELLO 03 – RELAZIONI SINDACALI**

---

<b>B</b>	<b>OBIETTIVI DI BUDGET</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>DEDUZIONI/ CONTRODEDUZIONI</b>	<b>RIVALUTAZIONE</b>
B1	Raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura di appartenenza	% del raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura di appartenenza		
<b>TOTALE SEZIONE B</b>		<b>0 - 52</b>		<b>0 - 52</b>

<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>				<b>12 - 100</b>
---------------------------	--	--	--	-----------------

<b>in fase di valutazione:</b>	
Firma Responsabile/i Valutatore/i	Firma del dipendente
_____	_____

**PERFORMANCE INDIVIDUALE  
MODELLO 03 – RELAZIONI SINDACALI**

## NOTE INFORMATIVE

Nella prima sezione “**sezione A**” la valutazione ricade proprio nei contributi individuali del dipendente rilevati rispetto alle competenze di tutte e tre le seguenti macrocategorie:

- A1) contributi di natura professionale;
- A2) contributi di natura comportamentale/relazionale
- A3) contributi di natura gestionale/organizzativa.

La sezione A contiene 12 items di valutazione. La valutazione degli items si misura con un livello di raggiungimento da 1 a 4 laddove tali valori hanno il significato esplicitato in tabella successiva.

Valutazione	Livello	Significato
1	SCARSO	Descrive un livello di contributo inferiore rispetto all’atteso.
2	MIGLIORABILE	Descrive un livello di contributo sufficiente, che risponde parzialmente alle attese e presenta significativi margini di miglioramento.
3	BUONO	Descrive un livello di contributo pienamente corrispondente all’atteso.
4	OTTIMO	Descrive un livello di contributo superiore alle attese, di qualità ottima e costante nel tempo.

Nella seconda sezione “**sezione B**” la valutazione rileva il contributo ai programmi e alla gestione aziendale e quindi al governo degli obiettivi della struttura di appartenenza:

- 1) 100% se la struttura ottiene = o > 90% al budget
- 2) % pari al punteggio ottenuto al budget se la struttura raggiunge valori < 90%

.....

Qualora il valutatore ritenga di esprimere una nota di merito relativa all’eccellenza professionale e comportamentale del valutato, potrà redigere apposita relazione dettagliatamente motivata, che verrà inserita nel fascicolo personale, senza però influire nell’assegnazione delle risorse destinate alla premialità.