

**PERFORMANCE INDIVIDUALE
MODELLO 05 – RELAZIONI SINDACALI**

SCHEMA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO APPARTENENTE ALLE CATEGORIE: <u>BS, B, A</u>	
	Dipendente (cognome e nome)
	Responsabile/i Valutatore/i (cognome e nome)
A	CONTRIBUTI INDIVIDUALI
A1	CONTRIBUTI DI NATURA PROFESSIONALE
A1a	Cura della Formazione e dell'aggiornamento professionale
A1b	Grado di applicazione delle competenze tecniche acquisite
A1c	Capacità di espletare con efficacia ed efficienza le proprie attività, anche di supporto
A1d	Livello di disponibilità in relazione alle esigenze del servizio e rispetto delle procedure aziendali per la rilevazione delle presenze/assenze afferenti l'applicazione degli istituti contrattuali
A2	CONTRIBUTI DI NATURA COMPORTAMENTALE RELAZIONALE
A2a	Capacità relazionale con il Dirigente e/o Responsabile sovraordinato
A2b	Capacità relazionali con i colleghi
A2c	Capacità dimostrata di integrarsi e lavorare in gruppo per raggiungere obiettivi comuni
A2d	Orientamento ai bisogni dell'utenza interna ed esterna nel rispetto delle direttive aziendali e della struttura
A3	CONTRIBUTI DI NATURA GESTIONALE E ORGANIZZATIVA
A3a	Grado di autonomia e responsabilità nel gestire il proprio lavoro in coerenza con gli indirizzi della struttura di appartenenza e con propensione ad accogliere suggerimenti, concorrendo, altresì, a risolvere problematiche della propria area di lavoro
A3b	Contributo all'utilizzo appropriato ed efficiente delle risorse assegnate alla struttura di appartenenza
A3c	Capacità di utilizzare apparecchiature di pertinenza e/o programmi gestionali/operativi della struttura di riferimento
A3d	Conoscenza delle modalità operative della struttura di appartenenza con osservanza di procedure/protocolli, regolamenti e direttive aziendali

**PERFORMANCE INDIVIDUALE
MODELLO 05 – RELAZIONI SINDACALI**

B	OBIETTIVI DI BUDGET
B1	Contributo del professionista al raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura di appartenenza

in fase di assegnazione:

Firma Responsabile/i Valutatore/i

Firma del dipendente

**PERFORMANCE INDIVIDUALE
MODELLO 05 – RELAZIONI SINDACALI**

SCHEMA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO APPARTENENTE ALLE CATEGORIE: <u>BS, B, A</u>	
	Dipendente (cognome e nome)
	Responsabile/i Valutatore/i (cognome e nome)

A	CONTRIBUTI INDIVIDUALI	AUTOVALUTAZIONE	NOTE AUTOVALUTAZIONE	VALUTAZIONE	NOTE VALUTAZIONE
A1	CONTRIBUTI DI NATURA PROFESSIONALE				
A1a	Cura della Formazione e dell'aggiornamento professionale	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A1b	Grado di applicazione delle competenze tecniche acquisite	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A1c	Capacità di espletare con efficacia ed efficienza le proprie attività, anche di supporto	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A1d	Livello di disponibilità in relazione alle esigenze del servizio e rispetto delle procedure aziendali per la rilevazione delle presenze/assenze afferenti l'applicazione degli istituti contrattuali	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A2	CONTRIBUTI DI NATURA COMPORTAMENTALE RELAZIONALE				
A2a	Capacità relazionale con il Dirigente e/o Responsabile sovraordinato	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A2b	Capacità relazionali con i colleghi	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A2c	Capacità dimostrata 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 nel rispetto delle direttive aziendali e della struttura	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	

**PERFORMANCE INDIVIDUALE
MODELLO 05 – RELAZIONI SINDACALI**

A3	CONTRIBUTI DI NATURA GESTIONALE E ORGANIZZATIVA				
A3a	Grado di autonomia e responsabilità nel gestire il proprio lavoro in coerenza con gli indirizzi della struttura di appartenenza e con propensione ad accogliere suggerimenti, concorrendo, altresì, a risolvere problematiche della propria area di lavoro	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A3b	Contributo alla utilizzo appropriato ed efficiente delle risorse assegnate alla struttura di appartenenza	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A3c	Capacità di utilizzare apparecchiature di pertinenza e/o programmi gestionali/operativi della struttura di riferimento	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A3d	Conoscenza delle modalità operative della struttura di appartenenza con osservanza di procedure/protocolli, regolamenti e direttive aziendali	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
TOTALE SEZIONE A		12 – 48 6 – 24		12 – 48 6 – 24	

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 05 – RELAZIONI SINDACALI**

B	OBIETTIVI DI BUDGET	VALUTAZIONE	DEDUZIONI/ CONTRODEDUZIONI	RIVALUTAZIONE
B1	Contributo del professionista al raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura di appartenenza	% del raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura di appartenenza		
TOTALE SEZIONE B		0 - 52 0 - 76		0 - 52 0 - 76
TOTALE COMPLESSIVO				12 - 100 6 - 100

in fase di valutazione:

Firma Responsabile/i Valutatore/i

Firma del dipendente

**PERFORMANCE INDIVIDUALE
MODELLO 05 – 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.

La scheda contiene 6 items oscurati da non valutare per l'anno 2014, che ovviamente saranno attivi a partire dal 2015.

La stessa regola vale per i punteggi, ciò che è oscurato sarà valido dal 2015.

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 al conseguimento degli obiettivi della struttura di appartenenza: la misurazione prevede:

- 1) 100% se la struttura ottiene $\geq 80\%$ al budget
- 2) % pari al punteggio ottenuto al budget se la struttura raggiunge valori $< 80\%$

.....

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.