

## SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

|                  |                                             |
|------------------|---------------------------------------------|
| (Cognome e nome) |                                             |
| Funzione:        | Area di appartenenza:                       |
| Responsabile:    | Periodo di valutazione: 01/01/22 – 31/12/22 |

| SINTESI DELLA VALUTAZIONE |           |              |
|---------------------------|-----------|--------------|
| AREE DI VALUTAZIONE       | PUNTEGGIO | PONDERAZIONE |
| Area delle competenze     |           | 35 %         |
| Area dei comportamenti    |           | 45 %         |
| Area degli obiettivi      |           | 20 %         |
| MEDIA PONDERATA           |           |              |

| FIRME E NOTE                               |                      |
|--------------------------------------------|----------------------|
| FIRMA DEL RESPONSABILE                     | FIRMA DEL DIPENDENTE |
|                                            |                      |
| <b>Note e prospettive di miglioramento</b> |                      |

| SEZIONE 1: COMPETENZE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |           |              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------|
| COMPETENZA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | PUNTEGGIO | PONDERAZIONE |
| <b>Responsabilità</b><br><i>Porta a termine gli impegni; agisce con chiaro senso di responsabilità; si assume la responsabilità dei processi per monitorare il proprio lavoro; utilizza sistematicamente i feed-back che raccoglie; per quanto di competenza risolve in autonomia le problematiche che si presentano.</i>                                                                                      | ____/100  |              |
| <b>Collaborazione</b><br><i>Lavora in modo collaborativo all'interno dell'organizzazione per raggiungere gli obiettivi assegnati; rappresenta i propri interessi riuscendo al contempo a rispettare quelli degli altri e delle loro aree; lavora con gli altri perché il lavoro venga svolto; rende merito agli altri per i loro contributi e risultati; si guadagna la fiducia e il sostegno degli altri.</i> | ____/100  |              |
| <b>Capacità e conoscenze professionali</b><br><i>Ha tutte le competenze tecniche necessarie allo svolgimento delle mansioni assegnate. Si tiene aggiornato e approfondisce le materie di competenza.</i>                                                                                                                                                                                                       | ____/100  |              |
| <b>Coltivare l'innovazione</b><br><i>Elabora idee utili, nuove, migliori, uniche; introduce nuovi modi di guardare ai problemi; sa identificare un'idea creativa e metterla in pratica; incoraggia il pensiero alternativo per promuovere e alimentare l'innovazione.</i>                                                                                                                                      | ____/100  |              |
| <b>MEDIA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ____/100  |              |

#### Criteri di valutazione

|          |                                                                                                                                                                                                                            |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 - 40   | La competenza è totalmente assente                                                                                                                                                                                         |
| 41 - 50  | La competenza non è sufficiente allo svolgimento della mansione assegnata. È richiesto uno sforzo di miglioramento.                                                                                                        |
| 51 - 60  | La competenza non è pienamente sufficiente allo svolgimento della mansione, ma si rileva un percorso di miglioramento in atto. Il dipendente è consapevole dell'obiettivo di miglioramento che è in via di raggiungimento. |
| 61 - 70  | La competenza è sufficiente allo svolgimento della mansione assegnata, ma esistono ampi margini di miglioramento.                                                                                                          |
| 71 - 80  | La competenza è ben sviluppata, e consente il raggiungimento di una buona performance lavorativa. Non si rilevano deficit lavorativi connessi alla mancanza della competenza.                                              |
| 81 - 90  | La competenza è eccellente. La competenza è un punto di forza del lavoratore e perfettamente aderente alle aspettative ed allo standard di riferimento.                                                                    |
| 91 - 100 | La competenza è ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifesta competenze più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.                                                                                     |

| SEZIONE 2: COMPORTAMENTI                                                                                                                                                                                                                                                                      |           |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------|
| COMPORTAMENTO                                                                                                                                                                                                                                                                                 | PUNTEGGIO | PONDERAZIONE |
| <b>Adeguatezza</b><br><i>Dimostra di conoscere e rispettare doveri, vincoli e procedure relative al rapporto di lavoro.</i>                                                                                                                                                                   | ____ /100 |              |
| <b>Gestione delle attività nell'orario di lavoro</b><br><i>Le attività assegnate sono portate a termine nei termini previsti. Le attività sono svolte con regolarità. In caso di imprevisti gestisce correttamente le priorità e la coda di lavoro. Dimostra capacità di problem solving.</i> | ____ /100 |              |
| <b>Precisione della prestazione e gestione dell'errore</b><br><i>Le attività assegnate sono portate a termine correttamente e senza errori gravi. L'eventuale errore è utilizzato quale spunto di miglioramento e crescita professionale. Non ripete gli errori già commessi.</i>             | ____ /100 |              |
| <b>Gestione dei conflitti</b><br><i>In presenza di conflitti individua le cause e sviluppa consenso sulle possibili soluzioni.</i>                                                                                                                                                            | ____ /100 |              |
| <b>Attenzione ai clienti esterni/interni</b><br><i>Comprende i bisogni dei diversi stake-holder; identifica opportunità che li avvantaggiano; costruisce e fornisce soluzioni che soddisfano le loro attese; stabilisce e mantiene con loro efficaci relazioni.</i>                           | ____ /100 |              |
| <b>MEDIA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ____ /100 |              |

#### Criteri di valutazione

|         |                                                                                                                                         |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 - 40  | Il comportamento non risponde agli standard attesi. I comportamenti non soddisfano i requisiti di base della posizione.                 |
| 41 - 50 | Il comportamento è solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. E' necessario un miglioramento significativo.             |
| 51 - 60 | Il comportamento è talvolta (più della metà delle volte) adeguato alla situazione, ma è necessario migliorare alcuni aspetti specifici. |
| 61 - 70 | Il comportamento è in linea con gli standard e le attese. I comportamenti sono mediamente soddisfacenti anche se con lacune sporadiche. |
| 71 - 80 | Il comportamento è pienamente e stabilmente soddisfacente e non presenta lacune o deficit.                                              |
| 81 - 90 | Il comportamento è eccellente. Il comportamento è un punto di forza del lavoratore.                                                     |
| 91 -100 | Il comportamento non è ulteriormente migliorabile. Il comportamento è esemplare.                                                        |

| SEZIONE 3: AREA DEGLI OBIETTIVI |                    |            |              |
|---------------------------------|--------------------|------------|--------------|
| OBIETTIVO 1                     |                    | PUNTEGGIO  | PONDERAZIONE |
|                                 |                    | ____ /100  |              |
| Periodo di riferimento          | Dal _____ al _____ |            |              |
| OBIETTIVO 2                     |                    | PUNTEGGIO  | PONDERAZIONE |
|                                 |                    | ____ /100  |              |
| Periodo di riferimento          | Dal _____ al _____ |            |              |
| OBIETTIVO 3                     |                    | PUNTEGGIO  | PONDERAZIONE |
|                                 |                    | ____ /100  |              |
| Periodo di riferimento          | Dal _____ al _____ |            |              |
| OBIETTIVO 4                     |                    | PUNTEGGIO  | PONDERAZIONE |
|                                 |                    | ____ /100  |              |
| Periodo di riferimento          | Dal _____ al _____ |            |              |
| MEDIA PONDERATA                 |                    | ____ / 100 |              |