

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI - OBIETTIVI

Valutatore Direttore

Valutato

Obiettivi assegnati	Descrizione	Indicatori	Valore peggiore	Valore migliore	Peso%	Valutazione
Obiettivo strategico 1: efficienza esterna (obiettivo trasversale)		Grado raggiungimento	1	2	50%	
Obiettivo strategico 2: efficacia interna (obiettivo trasversale)						
Obiettivo personale dipendente 1	"		1	2	25%	
Obiettivo personale dipendente 2			1	2	25%	

L'incidenza degli obiettivi nella valutazione finale è del 40%, mentre i fattori di prestazione incidono al 60%.

FATTORI -

FATTORI DI PRESTAZIONE*		INCIDENZA (I)	PUNTEGGIO (L) – ESITI (M=IxL)
1 Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate)		10 - 5	
2 Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria)		10 - 4	
3 Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate)		10 - 5	
4 Qualità (livello qualitativo raggiunto nella prestazioni effettuate)		10 - 4	
5 Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)		10 - 5	
6 Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)		10 - 5	
7 Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)		10 - 5	
8 Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)		10 - 4	
9 Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)		10 - 5	
10 Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)		10 - 5	
TOTALE (FP)			

- 0 inadeguato
- 1 o 2 parzialmente adeguato
- 3 adeguato
- 4 pienamente soddisfacente
- 5 eccellente

