

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI CON COLLABORATORI

ANNO
COGNOME
NOME

DIMENSIONE	CAPACITA'	INDICATORI	VALUTAZIONE	Fattore di ponderazione	RISULTATO		
1) RISULTATI	30	CONTRIBUTO DATO AL RAGGIUNGIMENTO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	Ha dimostrato disinteresse, ha cercato il più possibile di non assumersi le proprie responsabilità e di scaricare il lavoro sui collaboratori, senza preoccuparsi delle conseguenze del suo comportamento)	1	30	6,0	
			Non ha dimostrato particolare interesse per il suo lavoro, ha fatto ciò che gli è stato richiesto o che è previsto dalla interpretazione burocratica del suo ruolo. Non si è posto standard di efficienza, né obiettivi	2		12,0	
			Quando si rende conto che il risultato non è quello atteso, informa il responsabile e lascia a lui la scelta	3		18,0	
			Si è fortemente impegnato per mantenere o raggiungere gli standard operativi. Però non ha contribuito con particolari iniziative personali.	4		24,0	
			È stato determinato e motivato nel miglioramento della performance del suo settore, ha proposto obiettivi di miglioramento e li ha perseguiti con metodo e tenacia. Ha saputo porsi obiettivi sfidanti e organizzare azioni per raggiungerli, senza farsi scoraggiare.	5		30,0	
2) RISULTATI	40	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI FISSATI PER LA SUA AREA ORGANIZZATIVA NEL PIANO DELLA PERFORMANCE	Tra 0 e 30%	1	40	8,0	
			Tra 30 e 70%	2		16,0	
			Tra 70 e 80%	3		24,0	
			Tra 80 e 90%	4		32,0	
			Tra 90 e 100%	5		40,0	
3) CAPACITA' DI ORGANIZZARE IL LAVORO DEL GRUPPO	30	PRESIDIARE L'OBIETTIVO	Lascia che ognuno si gestisca l'obiettivo come crede (nessun controllo in itinere).	1	10	2,0	
			Accetta i controlli in itinere che ognuno organizza per proprio conto.	2		4,0	
			Va a controllare personalmente quando lo ritiene opportuno.	3		6,0	
			Propone ai collaboratori di predisporre un proprio programma di controllo e verifica che questo avvenga.	4		8,0	
			Concorda preventivamente alcuni controlli individuali e di gruppo.	5		10,0	
	ORGANIZZARE IL LAVORO DEL GRUPPO	30	CAPACITA' DI VALUTAZIONE	Indica gli obiettivi e lascia che ognuno si organizzi da sé.	1	10	2,0
				Illustra gli obiettivi e dà indicazioni organizzative a chi le chiede.	2		4,0
				Illustra gli obiettivi e fornisce indicazioni organizzative ad ognuno.	3		6,0
				Predisporre programmi scritti individuali e li illustra ad ognuno personalmente	4		8,0
				Predisporre programmi scritti per tutti e li condivide in gruppo.	5		10,0
	CAPACITA' DI VALUTAZIONE	30	CAPACITA' DI VALUTAZIONE	Non si pone il problema degli effetti dei propri giudizi soggettivi sugli interlocutori.	1	10	2,0
				Considera ovvio che il capo giudichi i collaboratori.	2		4,0
				Considera comunque equo il giudizio dato dopo che il collaboratore ha potuto	3		6,0
				Rileva la funzionalità/disfunzionalità di ogni comportamento rispetto all'obiettivo.	4		8,0
				Accompagna la persona valutata a ripercorrere l'itinerario che porta alla conclusione	5		10,0
TOTALE							