

AII/2

GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

<input checked="checked" type="checkbox"/>	GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA ALLEG. ALLA DELIBERA
30.03.01 501471	
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA DOTT. NUNZIO DI GIACOMO	

FASCICOLO DI VALUTAZIONE

28



Regione Campania

<input type="checkbox"/>	GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA ALLEG. ALLA DELIBERA
30.03.01 301471	
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA DOTT. NUNZIO DI GIACOMO	

2

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Anno di riferimento _____

Cognome e Nome _____

Qualifica _____

Posizione _____ Dal _____

Area _____

Settore _____

Servizio _____

Sede _____

Età _____ Titolo di studio _____

Dirigente responsabile ☐ Dirigente in posiz.individuale ☐

Lingua straniera conosciuta _____

Abilità informatiche _____

Contenuto della posizione

Valutatore _____

Posizione del valutatore _____ Dal _____



Peso % _____

<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>
--------------------	------------------------------------

Peso % _____

<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>

Peso % _____

<i>Descrizione.</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>
---------------------	------------------------------------

Firma del valutato _____

Data del colloquio di assegnazione _____

L'indicatore di conseguimento è un parametro quantitativo rilevabile o un prodotto definito accertabile o un evento definito verificabile



<input type="checkbox"/>	GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA ALLEG. ALLA DELIBERA
30.03.01 001471	
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA DOTT. NUNZIO DI GIACOMO	

Scheda 2 : Valutazione dei risultati

Obiettivo 1

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all' obiettivo assegnato con riferimento all' indicatore di conseguimento	Valutazione del grado di raggiungimento dello obiettivo				
	MIN		MAX		
	1	2	3	4	5

Obiettivo 2

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all' obiettivo assegnato con riferimento all' indicatore di conseguimento	Valutazione del grado di raggiungimento dello obiettivo				
	MIN		MAX		
	1	2	3	4	5

Obiettivo 3

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all' obiettivo assegnato con riferimento all' indicatore di conseguimento	Valutazione del grado di raggiungimento dello obiettivo				
	MIN		MAX		
	1	2	3	4	5

Valutazione complessiva

1 2 3 4 5

Nota: 1- non raggiunto; 2-parzialmente raggiunto; 3-raggiunto come concordato; 4- raggiunto e superato ; 5- superato significativamente .

2

Scheda 3 : Valutazione del comportamento organizzativo

N	Fattori di valutazione	Valutazione
1	Competenza tecnica Capacità di acquisire, mantenere aggiornate nel tempo e applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	1 2 3 4 5
2	Propositività Capacità di proporre idee, progetti e attività motivandone la validità e i vantaggi	1 2 3 4 5
3	Persuasività Capacità di portare le risorse assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti e mete, nonché valori e comportamenti	1 2 3 4 5
4	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati.	1 2 3 4 5
5	Gestione economica e organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempi-costi-qualità	1 2 3 4 5
6	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse prima di essere spinto dagli altri o dagli avvenimenti, individuando in autonomia le soluzioni migliori	1 2 3 4 5
7	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza.	1 2 3 4 5
8	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1 2 3 4 5
9	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1 2 3 4 5
10	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1 2 3 4 5
11	Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1 2 3 4 5

Valutazione complessiva

1 2 3 4 5

Nota:

- 1- non ha espresso il comportamento
- 2- ha parzialmente espresso il comportamento
- 3- ha espresso il comportamento adeguatamente
- 4- ha ampiamente espresso il comportamento.
- 5- ha espresso il comportamento in maniera

Scheda 4 : Valutazione complessiva della prestazione

☐ Insoddisfacente ☐ Insufficiente ☐ Sufficiente ☐ Buona ☐ Ottima

Ha erogato una prestazione negativa

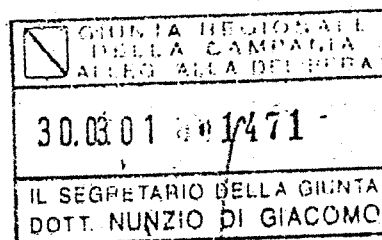
Presenta evidenti lacune dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo

Ha risposto alle attese

Ha risposto ed in alcuni casi ha superato le attese

Ha superato sensibilmente e costantemente le attese

Cause che hanno influenzato positivamente o negativamente il raggiungimento dei risultati attesi



Indicazioni per eventuali azioni di sviluppo professionale e/o di rinforzo della prestazione: formazione, esperienza su altri ruoli.....

Data colloquio di valutazione finale.....

Firma del valutatore.....

Firma del valutato.....

Handwritten signature