

Cognome:

Nome:

Area:

Servizio:

COMPONENTE ORGANIZZATIVA	Valore	Peso	Totale
Indicatore sintetico della performance di ente		15	
Indicatore sintetico della performance di Area		25	
Indicatore sintetico della performance di Servizio		60	
		PUNTEGGIO	

COMPONENTE INDIVIDUALE	Valore	Peso	Totale
Indicatore sintetico della performance di Servizio		10	
Obiettivi individuali		20	
Competenze professionali e manageriali, comportamenti organizzativi (Valutazione totale dei comportamenti / 50)		50	
Comportamenti specifici della Posizione Organizzativa / 50		20	
		PUNTEGGIO	

TOTALE	
---------------	--

TOTALE RIPARAMETRATO	
-----------------------------	--

Data: _____

Firma del valutatore: _____

Firma per ricevuta del valutato: _____

non accettazione

Competenze professionali e manageriali, comportamenti organizzativi

Scala di valutazione

Giudizi	Insufficiente	Scarso	Appena sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo
Voto	0	10	20	30	40	50

	Voto	Peso	Voto ponderato
Orientamento all'utente esterno/interno		5%	
Autonomia		15%	
Capacità di adattamento ai cambiamenti		10%	
Comunicazione e negoziazione		10%	
Orientamento al team working		15%	
Orientamento al problem solving		15%	
Gestione risorse umane		15%	
Innovazione		15%	
Valutazione totale dei comportamenti¹		100%	

¹ La Valutazione totale dei comportamenti e l'Indicatore sintetico della performance di Servizio sono da utilizzare per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

Orientamento all'utente esterno/interno

Capacità di gestire il rapporto con gli interlocutori esterni ed interni in modo professionale al fine di meglio comprenderne le richieste ed esigenze, attivandosi per la soluzione con il coinvolgimento dei servizi di competenza, coerentemente con gli obiettivi organizzativi.

Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di gestione delle relazioni con gli utenti e i colleghi, e di favorire la circolazione di informazioni	Prestazione insufficiente	0
	Ha mostrato una non adeguata sensibilità alle esigenze degli utenti e difficoltà nel riorientare il proprio ruolo. Ha dimostrato una non ancora adeguata capacità relazionale con i colleghi, rendendosi solo saltuariamente disponibile nel lavoro e nelle forme di comunicazione	10
	Ha mostrato una non del tutto adeguata sensibilità alle esigenze degli utenti, rimanendo legato a un ruolo rigido e riorientando poco il proprio comportamento organizzativo. Ha dimostrato una non del tutto adeguata capacità di relazione con i colleghi, rendendosi disponibile nel lavoro e nelle forme di comunicazione non in modo costante	20
	Ha mostrato una adeguata sensibilità alle esigenze degli utenti, riorientando il proprio comportamento organizzativo. Ha dimostrato adeguate capacità di relazione con i colleghi, rendendosi disponibile e utilizzando idonee forme di comunicazione	30
	Ha risposto prontamente alle esigenze degli utenti dimostrando una buona capacità nel rilevarne i bisogni, riorientando il proprio comportamento organizzativo. Ha dimostrato buone capacità di relazione con i colleghi in termini di atteggiamento disponibile e di utilizzo di appropriate forme di comunicazione	40
	Ha dimostrato di avere una elevatissima sensibilità alle esigenze degli utenti tanto da interpretarne correttamente i bisogni, riorientando il proprio comportamento organizzativo. Ha dimostrato altissime capacità di relazione con i colleghi, assumendo un atteggiamento di massima cordialità e disponibilità e utilizzando le più appropriate forme di comunicazione. Ha avuto un ruolo fondamentale nella realizzazione dello scambio e diffusione di informazioni e conoscenze	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Autonomia		
Capacità di svolgere i propri compiti in modo autonomo e propositivo, di risolvere problemi pratici inerenti gli obiettivi assegnati - anche senza ricorrere all'intervento dei superiori - offrendo collaborazione attiva per la ricerca di soluzioni efficienti. Capacità di trovare la soluzione più efficace ed adatta alle problematiche anche se inserite in un contesto lavorativo di natura variabile acquisendo nel corso della propria attività maggiori conoscenze tecniche o professionali che determinino uno sviluppo ed un arricchimento professionale.		
Comportamento	Fasce	Voto
Iniziativa personale e intraprendenza	Prestazione insufficiente	0
	Lavoro di routine. Quasi mai ha iniziato l'azione sul posto di lavoro senza istruzioni specifiche, avendo bisogno di supervisione costante. Quando ha incontrato un ostacolo non ha cercato assistenza	10
	Ha avuto spesso difficoltà in attività non di routine, necessitando un controllo frequente. Solitamente ha fatto affidamento su altri per trovare soluzioni ai problemi	20
	Ha agito regolarmente senza attendere le direzioni, richiedendo una certa supervisione su qualcosa di nuovo. Ogni tanto ha preso iniziativa nell'esercizio delle funzioni assegnate	30
	Pieno di risorse, ha necessitato supervisione minima, mostrando una notevole energia e muovendosi su propria iniziativa per completare gli incarichi. E' stato attento alle opportunità di miglioramento del lavoro, dimostrando intraprendenza e originalità	40
	Generalmente inizia l'azione, trovando soluzioni ai problemi. Ha reso contributi creativi e innovativi al lavoro, in autonomia. Ha ricercato per se stesso ulteriori compiti, molto ingegnoso	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Capacità di adattamento ai cambiamenti		
<p>Capacità di adattarsi alle nuove situazioni e di cambiare o accettare facilmente i mutamenti dell'organizzazione e del lavoro al fine di conseguire i risultati attesi. Capacità di acquisire metodi e strumenti lavorativi, di trasferirli in procedure formali utili ai fini dell'organizzazione del lavoro assicurando la più ampia trasparenza dell'attività amministrativa. Capacità di mettere in atto comportamenti e decisioni di complessità variabile in tempi rispettosi della programmazione. Capacità di pianificare, organizzare e monitorare le attività in lavoro agile.</p>		
Comportamento	Fasce	Voto
Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità	Prestazione insufficiente. E' sembrato incapace di apprendere nuovi compiti. Non si è dimostrato versatile tra mansioni, resistendo al cambiamento	0
	Quasi adeguato al ruolo, ha mostrato difficoltà ad apprendere nuovi compiti. Difficilmente si è dimostrato versatile tra mansioni, ponendo una certa resistenza al cambiamento	10
	Ha dimostrato una capacità non sempre adeguata di adattamento ai mutamenti organizzativi, contribuendo talvolta solo in parte ai processi di cambiamento. Ha mostrato difficoltà a comprendere e a spostarsi tra un compito e un altro, evidenziando una non completa flessibilità lavorativa	20
	Ha dimostrato una capacità adeguata di adattamento ai mutamenti organizzativi, contribuendo secondo le proprie competenze. Abile in parecchi compiti, ha mostrato una flessibilità lavorativa nella media e adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate	30
	Ha dimostrato una buona capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi, apportando un contributo operativo rilevante. Impara facilmente e velocemente nuovi compiti, dimostrando un buon coinvolgimento e partecipazione alle esigenze di flessibilità nel lavoro, e elevato adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate	40
	Ha dimostrato una elevata capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi, apportando un contributo operativo determinante. Padroneggia facilmente nuovi compiti, dimostrando il massimo coinvolgimento, e partecipazione alle esigenze di flessibilità nel lavoro, e adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Comunicazione e negoziazione

Capacità di comprendere e valorizzare i punti di vista differenti, promuovendo la cooperazione e collaborazione tra i colleghi e gli uffici, agevolando il lavoro altrui, stimolando e favorendo la condivisione delle informazioni e la circolazione delle conoscenze tra colleghi. Capacità di prevenzione e risoluzione dei conflitti: capacità di ascolto e comprensione delle esigenze dei colleghi con cui ci si relaziona, capacità di gestire e superare le criticità, anche senza l'intervento dei superiori; capacità di mediazione e visione delle problematiche con logiche d'insieme e non esclusivamente settoriali

Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di gestione delle relazioni e collaborazione nell'organizzazione	Prestazione insufficiente	0
	Ha dimostrato una non completa consapevolezza del suo ruolo all'interno dell'organizzazione, con lacune nella capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e i superiori, avendo difficoltà a comprendere le esigenze dell'interlocutore	10
	Ha dimostrato una parziale consapevolezza del suo ruolo e una capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e i superiori non del tutto costante, comprendendo in modo incompleto le esigenze dell'interlocutore. A volte non ha fornito una completa assistenza tecnica. Deve sviluppare la capacità di gestire le relazioni secondo una logica di confronto	20
	Ha dimostrato consapevolezza del suo ruolo e una adeguata capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e i superiori, dimostrando di comprendere le esigenze dell'interlocutore. Ha fornito assistenza tecnica collaborando per il raggiungimento degli obiettivi. Ha gestito le relazioni secondo una logica di confronto, riuscendo anche ad anticipare situazioni di conflitto	30
	Ha dimostrato consapevolezza del suo ruolo e una buona capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e i superiori, dimostrando di comprendere le esigenze dell'interlocutore. Ha fornito assistenza tecnica collaborando in modo significativo per il raggiungimento degli obiettivi. Ha gestito le relazioni secondo una logica di confronto, anticipando spesso situazioni di conflitto	40
	Ha dimostrato consapevolezza del suo ruolo e una eccellente capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e i superiori, dimostrando di comprendere e anticipare le esigenze dell'interlocutore. Ha fornito una capillare assistenza tecnica, collaborando in modo determinante per il raggiungimento degli obiettivi. Ha gestito le relazioni secondo una logica di confronto, anticipando sempre situazioni di conflitto	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Orientamento al team working

Attitudine al lavoro di squadra, fornendo il proprio apporto nel rispetto delle opinioni e dei punti di vista degli altri membri del team, favorendo con il proprio comportamento un approccio costruttivo, collaborativo e mai impositivo, allo scopo di perseguire il risultato più efficace per la squadra

Comportamento	Fasce	Voto
Relazioni umane	Prestazione insufficiente	0
	Ha avuto molte difficoltà a lavorare assieme e ad andare d'accordo con gli altri. Ha dimostrato tendenza al disinteressamento e, in generale non è stato cooperativo	10
	Ha avuto difficoltà a lavorare assieme e ad andare d'accordo con gli altri. Ha compiuto pochi o nessun tentativo di migliorare le relazioni di lavoro interpersonali. A volte non è stato disponibile a seguire le indicazioni senza discutere	20
	Di solito va d'accordo con gli altri, con cui ha cercato di cooperare. Di solito si è dimostrato cortese e disponibile	30
	Molto efficace nelle riunioni e nel trattare con gli altri. Per la maggior parte del tempo cooperativo. Interessato al lavoro e rapido nell'offrire aiuto	40
	Rispettoso delle opinioni e degli interessi degli altri, ha suscitato cooperazione fra i colleghi. Sempre cooperativo, ha dimostrato un alto interesse al lavoro, aiutando anche se fuori dal suo dovere	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Orientamento al problem solving

Capacità di ricercare la soluzione più efficace ed adatta alle situazioni ed ai problemi complessi, attraverso analisi costi/benefici e la formulazione di linee di azione in grado di favorire l'assunzione di decisioni, anche attraverso percorsi innovativi, coerentemente con gli obiettivi organizzativi. Capacità di assumere decisioni in modo tempestivo, coordinando le risorse, anche valutando approcci alternativi per la soluzione dei problemi

Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di risoluzione dei problemi con contributi innovativi	Prestazione insufficiente	0
	Ha dimostrato scarsa attitudine all'analisi, finalizzata ad intraprendere azioni di miglioramento dei risultati e dei processi. Ha dimostrato difficoltà anche nella gestione delle problematiche ordinarie, richiedendo frequenti interventi di supporto e/o correttivi. Difficilmente è stato autonomo nelle decisioni	10
	Ha dimostrato sufficiente attitudine all'analisi finalizzata ad intraprendere azioni di miglioramento dei risultati e dei processi. Ha dimostrato sufficiente capacità nella gestione delle problematiche ordinarie, mentre rimane approssimativa la gestione di quelle straordinarie. Gli interventi di supporto e/o correttivi sono stati solo occasionali. È intervenuto, previa indicazione, nel proporre soluzioni a problemi tecnico-professionali, talvolta non tempestivamente	20
	Ha dimostrato appropriata attitudine all'analisi finalizzata ad intraprendere azioni di miglioramento dei risultati e dei processi. Ha dimostrato appropriata capacità sia nella gestione delle problematiche ordinarie come di quelle straordinarie. È intervenuto, su indirizzi e direttive, nel risolvere problemi tecnico-professionali mediamente complessi con sufficiente tempestività e proponendo soluzioni	30
	Ha dimostrato buona attitudine all'analisi finalizzata ad intraprendere azioni di miglioramento dei risultati e dei processi. Ha saputo prefigurare opzioni di scelte alternative ed adeguate al conseguimento dei risultati che formalizza evidenziando obiettivi, indicatori ed azioni/attività. È intervenuto direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali, imprevisti o urgenti di elevato rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, capacità di individuare soluzioni alternative, cura attenta dei particolari	40
	Ha dimostrato elevata attitudine all'analisi finalizzata ad intraprendere azioni di miglioramento dei risultati e dei processi. Possiede e dimostra ottima capacità ad individuare proposte, anche alternative, per la soluzione dei problemi, che formalizza evidenziando obiettivi, indicatori ed azioni/attività, rappresentando un valido supporto per il responsabile. È intervenuto direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali, imprevisti o urgenti di particolare rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, capacità di individuare soluzioni alternative, cura attenta dei particolari. Le soluzioni a situazioni problematiche, impreviste e urgenti sono state definite con profondità e originalità di pensiero, capacità innovative, attenzione ai dettagli, attivando risorse e persone dentro e fuori l'unità di appartenenza	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Gestione risorse umane		
Capacità di valorizzare le risorse umane secondo le attitudini e le abilità di ciascuno in coerenza con le mansioni affidate. Capacità di incentivare e motivare le persone attribuendo attività adeguate ai ruoli ed alle propensioni, promuovendo il senso di appartenenza all'ufficio e valorizzando il contributo di ognuno alla realizzazione della performance organizzativa		
Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane	Prestazione insufficiente	0
	Ha incontrato spesso difficoltà nei rapporti con i collaboratori non riuscendo ad ottenere consensi e cooperazione. Dovrebbe impegnarsi maggiormente nello stabilire programmi, nell'impiegare le risorse disponibili e nel predisporre appropriati metodi di controllo	10
	Ha mantenuto sufficienti relazioni sul lavoro. Ha svolto un sufficiente lavoro di programmazione, riuscendo a guidare discretamente le attività. Dovrebbe impegnarsi maggiormente nella ripartizione dei compiti e delle funzioni e sviluppare la capacità di motivare	20
	Ha ottenuto consenso e collaborazione, dimostrando una sufficiente abilità nel motivare e gestire gli altri. Ha una discreta capacità di programmare, impiegando adeguatamente le risorse disponibili e delegando compiti e responsabilità	30
	Ha ottenuto alto consenso e collaborazione, dimostrando una buona abilità nel motivare e gestire gli altri. Ha una buona capacità di programmare, impiegando opportunamente le risorse disponibili, delegando in modo efficiente compiti e responsabilità e predisponendo e attuando validi metodi di controllo	40
	Ha ottenuto con facilità dai collaboratori consenso e collaborazione in ogni circostanza, avendo una elevatissima abilità nel motivare e gestire gli altri e assegnando compiti adatti alle loro caratteristiche. Ha una notevole capacità di programmare e di gestire le situazioni impreviste, impiegando con ottimi risultati persone e mezzi a disposizione, delegando sempre chiaramente compiti e funzioni e predisponendo ed attuando efficaci metodi per confrontare i risultati realizzati con quelli previsti	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Innovazione		
Capacità di dimostrare un atteggiamento di costante apertura, collaborazione e propensione al cambiamento, facilitando l'implementazione di nuove tecniche e tecnologie e procedure di lavoro, ricercando soluzioni originali e innovative nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti al fine di realizzare gli obiettivi in modo efficiente ed efficace o di cogliere nuove opportunità realizzative		
Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di innovazione e promozione del cambiamento	Prestazione insufficiente	0
	Non ha mostrato capacità propositiva, resistendo al cambiamento e mostrando difficilmente capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi	10
	Ha dimostrato una non completa capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi, non contribuendo in modo decisivo ai processi di cambiamento e proponendo raramente miglioramenti finalizzati a conseguire migliori risultati	20
	Ha dimostrato una capacità sufficiente di sviluppo dell'innovazione di prodotti/servizi, contribuendo secondo le proprie competenze ai processi di cambiamento a cui si adegua con ragionevole prontezza, e fornendo anche proposte finalizzate a conseguire migliori risultati	30
	Ha dimostrato una buona capacità di sviluppo dell'innovazione di prodotti/servizi, apportando un contributo rilevante ai processi di cambiamento, anticipando anche situazioni critiche attraverso una attenta lettura del contesto di riferimento. Ha risposto ai miglioramenti proposti con prontezza e sovente ha promosso lui stesso iniziative e diverse modalità di lavoro	40
	Ha dimostrato una altissima capacità di sviluppo dell'innovazione di prodotti/servizi, avendo un ruolo determinante nei processi di cambiamento, anticipando anche situazioni critiche attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento. Ha lavorato con la massima autonomia, proponendo con frequenza miglioramenti strategici e realizzabili che consentono di incidere profondamente e visibilmente su risultati complessivi in termini di tempo, efficacia ed efficienza e immagine esterna dell'ente	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

COMPORAMENTI SPECIFICI DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Scala di valutazione

Giudizi	Insufficiente	Scarso	Appena sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo
Voto	0	10	20	30	40	50

	Voto	Peso	Voto ponderato
Programmazione e pianificazione		40%	
Leadership		40%	
Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi		20%	
		100%	

Programmazione e pianificazione

Capacità di impostare, pianificare ed organizzare il lavoro (proprio o di altre persone) per obiettivi, anche scegliendo tra più alternative, utilizzando in modo efficace ed efficiente le risorse a propria disposizione per assicurare il continuo e corretto funzionamento dei servizi.

Capacità di programmazione del lavoro, della gestione dei servizi, della distribuzione dei compiti e dei carichi di lavoro in maniera ottimale, favorendo la flessibilità e la interscambiabilità del personale, per assicurare il continuo e corretto funzionamento delle prestazioni erogate.

Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di coordinare: capacità di pianificare e organizzare il lavoro, riconoscendo le attività delegabili	Prestazione insufficiente	0
	Ha manifestato contenute capacità di analisi, di pianificazione delle attività organizzative e di coordinamento, attuando scarsi controlli ed aggiustamenti per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Ha necessitato supporto frequente del dirigente	10
	E' stato sufficientemente capace di valutare le risorse necessarie, pianificando le attività attraverso una equilibrata distribuzione dei compiti. Ha attuato, a volte, adeguati controlli ed aggiustamenti per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Il supporto del dirigente è stato occasionale	20
	E' stato capace di valutare in modo adeguato ed autonomo le risorse necessarie, gestendole efficacemente, attraverso la pianificazione delle attività, l'assegnazione degli incarichi e l'utilizzo della delega. Ha attuato buoni controlli ed aggiustamenti per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, formalizzando articolatamente ogni singola fase operativa, dalla pianificazione al raggiungimento dei risultati	30
	Nelle attività di organizzazione e di coordinamento ha manifestato buona capacità di assegnare incarichi secondo le necessità e le capacità dei collaboratori. È stato capace di diffondere le proprie capacità e competenze favorendo la crescita complessiva dei colleghi. Ha attuato scrupolosi ed adeguati controlli e gli aggiustamenti necessari per il raggiungimento degli scopi prefissati	40
	Nelle attività organizzative e di coordinamento ha manifestato ottima capacità di assegnare incarichi secondo le necessità, le priorità e le capacità dei collaboratori, possedendo e dimostrando una notevole capacità di pianificazione e programmazione anche attraverso la formalizzazione articolata di ogni singola fase operativa. E' riuscito a diffondere le proprie capacità e competenze costantemente, favorendo la crescita professionale complessiva dei colleghi e costituendo un punto di riferimento professionale. Ha attuato controlli e aggiustamenti tanto da raggiungere risultati superiori a quelli prefissati	50

Leadership

Autorevolezza e riconoscimento da parte del personale assegnato del ruolo organizzativo del funzionario; capacità di condurre e gestire riunioni di lavoro e gruppi di individui e di orientarli al risultato. Capacità di rappresentare un autorevole punto di riferimento per gli altri (colleghi, utenti, amministratori, ecc.) soprattutto in fasi caratterizzate da cambiamento. Capacità di motivare le persone facendo un uso equilibrato delle funzioni di coordinamento e della facoltà di delega gestendo con padronanza le situazioni di lavoro imprevisto. Capacità di delegare obiettivi ed attività.

Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di gestione del personale, leadership e autorevolezza	Prestazione insufficiente	0
	Non ha manifestato capacità di guida delle persone, e non ha saputo far rispettare regole e direttive. Non rappresenta per i collaboratori un punto di riferimento, necessitando il supporto del dirigente	10
	Ha manifestato alcune lacune nella capacità di guida delle persone e di far rispettare regole e direttive, incontrando alcune difficoltà nell'ottenere la collaborazione richiesta	20
	E' stato capace di guidare in modo adeguato le persone, di far rispettare le regole e le direttive. E' riuscito ad assumere una posizione di riferimento riconosciuta per motivare positivamente gli altri, come richiesto dal ruolo	30
	Ha avuto una buona capacità di guidare le persone e di far rispettare le regole e le direttive. E' riuscito costantemente ad assumere una posizione di riferimento riconosciuta per motivare positivamente gli altri, tanto da rappresentare un punto di riferimento sicuro e costante per i propri collaboratori, della cui crescita professionale si preoccupa	40
	Ha avuto una elevata capacità di guidare le persone e di far rispettare le regole e le direttive. E' riuscito sempre ed in ogni situazione ad assumere una posizione di riferimento riconosciuta per motivare positivamente i collaboratori. Sa rappresentare un punto di riferimento sicuro e costante, anche nel lungo periodo, non solo per i propri collaboratori ma pure per gli utenti interni ed esterni. Si è fatto particolare carico dello sviluppo e crescita dei propri collaboratori formalizzando idonee proposte	50

Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi		
Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	Nessuna capacità di valutazione del personale. Nessuna differenziazione dei giudizi	0
	Scarsa capacità di valutazione del personale. Scarsa differenziazione dei giudizi	10
	Parziale capacità di valutazione del personale. Poca differenziazione dei giudizi	20
	Adeguate capacità di valutazione del personale. Sufficiente differenziazione dei giudizi	30
	Buona capacità di valutazione del personale. Elevata differenziazione dei giudizi	40
	Ottima capacità di valutazione del personale. Notevole differenziazione dei giudizi	50

Eventuali indicazioni in merito a colloqui intermedi

Eventuali indicazioni per il miglioramento della prestazione

Eventuali considerazioni del valutato, al momento della presentazione della scheda
