

Ente	COMUNE DI NOVI LIGURE		
Dipendente			
Valutazione relativa all'anno			
Valutatore			

	fattore di valutazione	componenti	min/max (criteri in calce)	punteggio ottenuto
a	SAPERE	Possesso di adeguate competenze tecnico-professionali: capacità e conoscenze tecniche necessarie per presidiare i contenuti lavorativi afferenti l'area professionale (intendendo per tali, le competenze che si acquisiscono attraverso i percorsi di istruzione, ma che si sviluppano attraverso l'aggiornamento e la formazione).	0-10	
		Possesso di adeguate competenze tecnico specialistiche: capacità e conoscenze tecniche specialistiche necessarie per presidiare i contenuti afferenti l'ambito organizzativo (intendendo per tali, le competenze tecniche e specialistiche, normalmente connesse allo specifico compito, che si acquisiscono e sviluppano prevalentemente attraverso esperienze di lavoro, pratiche e disponibilità al confronto con altre esperienze).	0-10	
b	COMPETENZE COMPORTAMENTALI/ RELAZIONALI	Capacità di assumere i comportamenti necessari per meglio svolgere i contenuti lavorativi afferenti l'area professionale: costituiscono l'insieme di competenze comportamentali, attitudini, motivazioni, disponibilità al confronto, ascolto, propensione al lavoro di gruppo che sono richiesti per l'esercizio dei compiti affidati.	0-10	
abM	valutazione media (somma/3)			#DIV/0!

	fattore di valutazione	Oggetto della valutazione	min/max (criteri in calce)	punteggio ottenuto
c	CAPACITA' OPERATIVA	Consistenza dell'apporto fornito, per gli ambiti di competenza, nell'attuazione degli obiettivi	0-10	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della media delle valutazioni dei primi due fattori (abM) per la valutazione del fattore capacità operativa (c)

#DIV/0!

data

firma del valutatore

firma del valutato

(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 8 della metodologia)

Criteri di valutazione per sapere e competenze comportamenti/relazionali:	Criteri di valutazione per capacità operativa:
da 0 a 3: forte necessità di sviluppo	0: nessun apporto
da 4 a 5: necessità di sviluppo	da 1 a 3: apporto irrilevante
da 6 a 7: sufficiente, ma con necessità di miglioramento	da 4 a 5: apporto scarso e inconsistente
8: buono, ma con margini di miglioramento	da 6 a 8: apporto discreto, ma parziale o discontinuo
9: adeguato al ruolo ricoperto	9: apporto buono, ma non pienamente rispondente a quanto richiesto
10: ottimale (non ulteriormente migliorabile nel periodo considerato)	10: apporto adeguato e rispondente a quanto richiesto