Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale della difesa,
della protezione della popolazione e dello sport DDPS

Ufficio federale della protezione della popolazione UFPP
Protezione civile e formazione

RACCOMANDAZIONI PER LA VALUTAZIONE E LA SELEZIONE DEI QUADRI NELLA PROTEZIONE CIVILE

Disponibile nel sito:

www.babs.admin.ch

Impressum
Edito da
Ufficio federale della protezione della popolazione (UFPP)
Divisione Protezione civile e formazione

Versione 2025-07

Foto: https://pixabay.com/de/photos/feedback-umfrage-nps-zufriedenheit-3709752/

INDICE

Premessa....2
1. Valutazione....3
1.1 Scopo....3
1.2 Principi....3
1.3 Contenuto....3
1.4 Persone da valutare e durata minima del periodo di valutazione....4
1.5 Modalità e momento della valutazione....4
1.6 Forma della valutazione....5
1.7 Competenze....5
1.8 Protezione e conservazione dei dati....6
2. Selezione dei quadri....7
2.1 Aspiranti e idoneità....7
2.2 Condizioni per l'avanzamento e proposta....7
2.2.1 Annullamento della proposta....7
2.3 Promozione....8
2.3.1 Competenza....8
3. Spiegazioni per l'allestimento della valutazione....9
3.1 Principio....9
3.2 Osservare....9
3.3 Descrivere....9
3.4 Valutare....10
3.4.1 Possibili fonti di errori durante la valutazione....12
3.5 Discutere....13
3.6 Accompagnare....14
3.7 Autovalutazione....14
4. Profili dei requisiti....15
4.1 Sottufficiale....15
4.2 Sottufficiale superiore....16
4.3 Ufficiale....17
5. Appendici....19
5.1 Valutazione per i corsi di base, i corsi tecnici e i corsi complementari....21
5.2 Valutazione per gli aspiranti quadri e i quadri....23
5.3 Valutazione per i corsi quadri....25
5.4 Proposta per l'avanzamento....27

PREMESSA

Con il presente documento si vuole fornire alla Confederazione, ai Cantoni e alle regioni un sistema di valutazione unitario e applicabile a tutti i livelli della protezione civile sotto forma di raccomandazioni per la valutazione e la selezione dei quadri della protezione civile. Per l'implementazione si deve tenere conto delle strutture e della ripartizione delle competenze nei Cantoni.

Le basi su cui si fonda sono le seguenti:
- legge federale sulla protezione della popolazione e sulla protezione civile (LPPC);
- ordinanza sulla protezione civile (OPCi);
- manuale «Condotta nella protezione civile».

Il documento si rifà al regolamento 51.013, «Qualificazioni e mutazioni nell'esercito (QMEs)».

Ufficio federale della protezione della popolazione (UFPP)

1. VALUTAZIONE

1.1 Scopo

La valutazione è uno strumento di condotta che permette di:

- valutare i militi della protezione civile nella loro funzione durante un certo lasso di tempo;
- far riconoscere ai militi i loro punti di forza e punti deboli;
- indicare ai militi come e dove possono migliorare;
- individuare possibili aspiranti quadri.

1.2 Principi

- La valutazione non deve essere il risultato di un'impressione temporanea, bensì fondarsi su osservazioni e sulla verifica dei risultati delle prestazioni.
- La valutazione deve riferirsi alle direttive del mansionario e del mandato di prestazione nonché all'esecuzione dei compiti.
- La valutazione è fondata su un numero maggiore di elementi se vengono interpellati anche il diretto superiore e i responsabili tecnici.
- Gli aspiranti quadri e i quadri effettuano un'autovalutazione prima che venga loro comunicata la valutazione.
- Per allestire e comunicare la valutazione occorre creare condizioni favorevoli e prevedere abbastanza tempo.

1.3 Contenuto

Con riferimento alla funzione svolta, vengono valutate le seguenti caratteristiche:
(per i formulari di valutazione vedi appendici)

- competenza personale e competenza sociale
- competenza tecnica
- competenze in qualità di capo e istruttore (solo per aspiranti quadri e quadri)

Dalle caratteristiche valutate si deducono due suggerimenti di miglioramento al massimo. Questi vengono definiti insieme al candidato e devono essere raggiungibili e verificabili. Sussiste inoltre la possibilità di raccomandare un milite per l'avanzamento.

1.4 Persone da valutare e durata minima del periodo di valutazione

- Tutti i partecipanti a corsi di base e a corsi tecnici
- Gli aspiranti a una funzione superiore nella protezione civile (durante gli interventi e/o i corsi di ripetizione annuali nei quali si qualificano per la nuova funzione).
- Eventualmente quadri superiori durante gli interventi e i corsi di ripetizione annuali che cumulativamente durano almeno cinque giorni.
- Tutti i militi della protezione civile almeno ogni cinque anni.

La valutazione dei comandanti impiegati a tempo pieno o parziale si basa sulle direttive del datore di lavoro ed è spesso correlata ad accordi sugli obiettivi.

1.5 Modalità e momento della valutazione

La valutazione viene effettuata per iscritto alla fine di ogni servizio, alla fine dell'anno nel caso di servizi ricorrenti. Se possibile viene comunicata nell'ambito di un colloquio personale. Il candidato deve avere la possibilità di confrontare l'autovalutazione e la valutazione.

La comunicazione deve avvenire secondo le «Spiegazioni per l'allestimento della valutazione» (vedi capitolo 3). L'accento va posto sui suggerimenti di miglioramento. Per la valutazione nei corsi di base, nei corsi tecnici e nei corsi complementari, di regola è sufficiente il formulario «Valutazione per i corsi di base, i corsi tecnici e i corsi complementari» (appendice 5.1). Se il candidato è previsto come aspirante quadro, si utilizzerà il formulario «Valutazione per gli aspiranti quadri e i quadri» (appendice 5.2) o il formulario «Valutazione per i corsi quadri» (appendice 5.3), che permettono una valutazione più dettagliata.

I formulari possono anche essere adeguati individualmente alle competenze trasmesse nel corso. Al termine del colloquio, il formulario di valutazione deve essere firmato sia dal candidato che dal valutatore. Una copia è da consegnare al candidato. Se quest'ultimo dovesse rifiutare di apporre la propria firma, ci si limiterà ad attestare l'avvenuto colloquio nel campo «Osservazioni».

1.6 Forma della valutazione

Il giudizio complessivo viene espresso con una nota globale. Sia per la valutazione complessiva che per le singole valutazioni si utilizzano solo note intere.

In casi dubbi però si possono assegnare anche mezze note.

Nota 4	molto buono	supera nettamente i requisiti
Nota 3	buono	soddisfa completamente i requisiti
Nota 2	sufficiente	soddisfa in gran parte i requisiti
Nota 1	insufficiente	non soddisfa i requisiti

La nota 1 deve essere motivata per iscritto.

1.7 Competenze

Candidato	**Valutatore**
Partecipanti a corsi di base, corsi tecnici, corsi complementari e corsi quadri	Docente di classe / istruttore
Aspiranti a gradi di truppa e sottufficiali durante interventi e corsi di ripetizione annuali nei quali si qualificano per la nuova funzione	Caposezione o capo settore
Quadri superiori durante interventi e corsi di ripetizione annuali	Comandante
Comandante	Superiore

Tabella 1: Competenze

1.8 Protezione e conservazione dei dati

I formulari di valutazione compilati sono da classificare come CONFIDENZIALI e sottostanno alla protezione dei dati. L'archiviazione avviene secondo le prescrizioni cantonali. Le valutazioni allestite durante corsi organizzati dalla Confederazione vengono trasmesse agli organi cantonali competenti. Le eventuali copie realizzate per i dossier dei corsi vengono distrutte dopo cinque anni. I candidati devono essere informati in merito al numero di copie realizzate, al loro detentore ed alla via di servizio. L'Ufficio federale della protezione della popolazione redige un elenco dei responsabili cantonali per le valutazioni.

2. SELEZIONE DEI QUADRI

2.1 Aspiranti e idoneità

È considerato aspirante chi è previsto per l'istruzione a un grado superiore o per una nuova funzione. Una prima valutazione dell'idoneità ha luogo durante il reclutamento (raccomandazione a quadro). I docenti di classe di corsi di base, corsi tecnici, corsi complementari e corsi quadri possono esprimere una raccomandazione di avanzamento nelle loro valutazioni.

Il comandante della protezione civile valuta i potenziali aspiranti durante almeno un corso di ripetizione sotto forma di esercizi, test e in occasione di un colloquio. Il profilo dei requisiti funge da base per l'accertamento dell'idoneità (vedi capitolo 4).

2.2 Condizioni per l'avanzamento e proposta

Non sussiste alcun diritto all'avanzamento. Gli aspiranti che hanno ottenuto una valutazione insufficiente non possono frequentare i corsi quadri.
Le persone vengono istruite solo se sussiste un fabbisogno. Il comandante elabora un piano quinquennale del personale per definire il suo fabbisogno di quadri e specialisti.

- I criteri decisionali per il rilascio della proposta sono i seguenti:
- il fabbisogno;
- la raccomandazione a quadro in occasione del reclutamento;
- le valutazioni espresse nel corso delle prestazioni di servizio;
- i risultati degli esercizi e dei test effettuati per l'accertamento dell'idoneità;
- i colloqui con gli aspiranti e l'organo superiore.

Se l'idoneità soddisfa questi criteri, l'aspirante può ricevere la proposta per l'avanzamento (vedi appendice 5.4, Proposta per l'avanzamento).

2.2.1 Annullamento della proposta

Se nel periodo tra il rilascio della proposta e la conclusione dell'avanzamento emergono nuovi fatti importanti (prestazioni lacunose o insufficienti, modifiche del fabbisogno di quadri p. es. in seguito alla fusione di organizzazioni) che non giustificano più l'avanzamento, l'organo superiore competente può annullare la proposta. L'annullamento della proposta viene comunicato al candidato per iscritto con indicazione dei motivi.

2.3 Promozione

La promozione avviene dopo l’assolvimento della formazione per quadri, se la funzione in questione è vacante e autorizzata dall’organo competente. Non sussiste alcun diritto alla promozione.
La promozione deve avvenire in un contesto cerimoniale.

2.3.1 Competenza

Secondo le istruzioni vigenti nel Cantone.

Soluzione possibile:

Funzione	**Competenza**
Gradi di truppa e sottufficiali	Comandante
Quadri superiori	Organo superiore dell’organizzazione
Comandante	Organo superiore dell’organizzazione

Tabella 2: Promozione

3. SPIEGAZIONI PER L'ALLESTIMENTO DELLA VALUTAZIONE

3.1 Principio

Ogni sistema di valutazione è efficace solo nella misura in cui viene accettato e applicato dagli interessati. La valutazione è un compito che si protrae nel tempo e comprende cinque elementi: osservare – descrivere – valutare – discutere – accompagnare.

3.2 Osservare

L'osservazione deve essere mirata e, di regola, limitarsi ai processi e ai comportamenti più significativi. Per garantire una valutazione corretta e leale, il candidato deve essere valutato mentre svolge compiti differenti, in situazioni differenti, in condizioni differenti e in momenti differenti. Per creare queste premesse, occorre integrare le sequenze d'osservazione nel programma di lavoro giornaliero.

3.3 Descrivere

Le osservazioni devono essere annotate in modo appropriato. Non si tratta di interpretare o giudicare, bensì di attenersi ai fatti. È quindi utile limitarsi a ciò che si sente o si vede.

Esempio di appunti presi durante le osservazioni

Quando	Dove	Che cosa
16.3	Luogo di lavoro: castello	Il capogruppo dimostra l'uso corretto della motosega. La sezione è poi in grado di puntellare con precisione una tettoia.
17.3	Pausa sul piazzale scolastico	Il capogruppo è disteso sul piazzale scolastico con la giacca aperta.

19.3	Restituzione del materiale	Il capogruppo controlla che il materiale venga restituito rapidamente e pulito. Partecipa ai lavori di pulizia.

Tabella 3: Esempio di appunti presi durante le osservazioni

3.4 Valutare

Il comportamento osservato viene valutato solo nel momento in cui viene compilato il formulario. Sono importanti soprattutto i tratti comportamentali che si ripetono.

A volte i criteri di valutazione del formulario non sono nettamente distinguibili gli uni dagli altri. Pertanto certe osservazioni potrebbero essere riferite a diversi criteri. I tratti comportamentali predefiniti servono da riferimento poiché precisano il contenuto del criterio in questione.

Durante la compilazione dei formulari 5.1 e 5.2 occorre attenersi alle seguenti regole:

- Cancellare i tratti comportamentali che non si sono potuti osservare.
- Cancellare i criteri o interi ambiti che non si sono potuti valutare (p. es. per mancanza di osservazioni). In tal caso occorre accludere una breve motivazione.
- Sottolineare i tratti comportamentali particolarmente evidenti.
- Simboleggiare con una linea ondulata i tratti comportamentali che hanno una connotazione negativa.
- Mettere fra parentesi i tratti comportamentali osservati solo in parte.
- È possibile evidenziare anche solo parzialmente le frasi presenti nel formulario e modificare o sostituire singole parole.
- Utilizzare lo spazio disponibile a destra delle frasi predefinite per annotare osservazioni individuali che forniscono un quadro più preciso della personalità e della situazione.

Per garantire un uso coerente e unitario della scala delle note, si deve tenere conto di quanto segue:

- La nota 4 (molto buono) viene assegnata solo a chi si distingue in tutte le situazioni. I suoi compagni lo considerano un esempio da seguire. È possibile sottolineare dei tratti comportamentali particolarmente positivi.
- La nota 3 (buono) viene assegnata a chi soddisfa i requisiti elencati nel formulario. Ciò corrisponde a una prestazione sopra la media. Il candidato svolge i compiti con grande soddisfazione di tutti.
- La nota 2 (sufficiente) viene assegnata a chi dimostra solo parzialmente o in modo incostante il comportamento auspicato. Alcuni tratti comportamentali negativi vengono simboleggiati con una linea ondulata o messi fra parentesi.
- La nota 1 (insufficiente) viene assegnata a chi non soddisfa assolutamente i requisiti e non è quindi affidabile. Più tratti comportamentali negativi vengono simboleggiati con una linea ondulata o messi fra parentesi.

Nel formulario 5.3 è invece sufficiente apporre delle crocette nella scala di valutazione. Questo procedimento semplifica soprattutto la lettura e l'interpretazione della valutazione.

È possibile attribuire maggiore peso a singoli criteri. Tuttavia, questa operazione deve essere fatta in modo consapevole e deve poter essere motivata. La ponderazione dei singoli criteri deve essere indicata e comunicata in modo chiaro e trasparente.

La valutazione mostra in quali ambiti sono necessari dei miglioramenti. A tal fine si devono formulare dei suggerimenti di miglioramento costruttivi. Questi devono concentrarsi sui punti deboli, ma anche tenere conto dell'individualità del candidato. Nel caso ideale, i suggerimenti di miglioramento (al massimo due) vengono concordati con il candidato.

3.4.1 Possibili fonti di errori durante la valutazione

Una valutazione puramente oggettiva e priva di distorsioni non è possibile. Tuttavia si possono correggere in modo mirato diverse fonti di errori.

Fonte d'errore	**Descrizione**	**Contromisura**
Effetto alone	Questo effetto subentra spesso quando il candidato si distingue per caratteristiche spiccate. Questi tratti ne oscurano altri meno evidenti e di conseguenza il giudizio complessivo risulta distorto. L'influsso dell'effetto alone è particolarmente marcato se il valutatore attribuisce troppo peso a una caratteristica sopravvalutandola.	Valutare una caratteristica alla volta per tutti i candidati, in modo da evitare di riferirsi a un'impressione globale. Essere sempre consapevoli di quest'effetto.
Errore di proiezione	Si ha la tendenza a proiettare sull'altro competenze, intenzioni, caratteristiche e desideri propri.	Essere sempre consapevoli di quest'effetto. Chiedersi in che misura si ricercano le proprie caratteristiche negli altri e si valutano di conseguenza.
Fatti isolati / Dettagli facilmente osservabili	Alcuni fatti, sia negativi che positivi, ma soprattutto facilmente osservabili, rimangono impressi e possono quindi distorcere il giudizio.	Annotare vari comportamenti in differenti situazioni. Approfondire il significato dei fatti annotati.
Tendenza alla valutazione media	Si ha la tendenza ad assegnare un giudizio medio a tutti. I valutatori cauti non	Stilare una graduatoria dei candidati valutati

	osano formulare giudizi troppo precisi e vincolanti.	
Giudizio basato sulla prima impressione	Talvolta si esprime un giudizio affrettato in base alla prima impressione. Questa rimane impressa nella memoria e influenza durevolmente il giudizio.	Sin dall'inizio osservare spesso e in differenti situazioni il candidato. Verificare se il giudizio emesso è basato sulla prima impressione.

Tabella 4: Possibili fonti di errori durante la valutazione

Lista di controllo per evitare tendenze nella valutazione:

- Conosco le tendenze più frequenti?
- Ho osservato abbastanza a lungo prima di formulare il mio giudizio?
- Ho osservato con regolarità?
- Ho osservato il candidato in differenti situazioni?
- In che misura il comportamento osservato è determinato dalle circostanze?
- In che misura il comportamento osservato è tipico del candidato?
- Alcuni subordinati si distinguono per caratteristiche particolarmente positive o negative?
- Tali caratteristiche ne oscurano forse altre?
- In che misura la simpatia o l'antipatia influenzano il mio giudizio?
- Mi sono lasciato influenzare dalla prima impressione?
- Tendo a emettere giudizi piuttosto clementi o piuttosto severi?
- Sono in grado di motivare la mia valutazione con fatti o esempi chiari?

3.5 Discutere

Anche il sistema di valutazione più sofisticato si rileva inefficace se la valutazione non viene comunicata.

Il candidato deve avere almeno la possibilità di porre domande o esprimersi in merito a singoli aspetti.

Affinché la valutazione abbia un effetto incentivante – che dovrebbe essere l'obiettivo principale – il candidato deve avere la possibilità di esprimersi in merito. Il valutatore deve quindi dare valore alle sue affermazioni e impressioni. Tuttavia il giudizio è già stato espresso e generalmente non può più essere patteggiato. La discussione sul giudizio del superiore e sull'autovalutazione mira piuttosto a chiarire il più possibile la valutazione.

Per il colloquio è opportuno adottare uno "stile cooperativo" anche in caso di divergenze d'opinione o conflitti. Si raccomanda di seguire queste regole:

- preparare accuratamente il contenuto del colloquio e prepararsi al colloquio con il proprio interlocutore;
- creare condizioni favorevoli (spazio, tempo, disposizione delle sedie, assenza di disturbi);
- accogliere cordialmente il candidato e iniziare il colloquio in modo ponderato;
- dimostrare interesse e franchezza;
- non utilizzare frasi killer;
- attribuire un ruolo attivo al candidato ponendogli domande mirate;
- ascoltare attivamente, con pazienza e benevolenza
- esprimere francamente la propria opinione;
- valutare la fattibilità delle misure decise;
- riesaminare individualmente il colloquio.

3.6 Accompagnare

Il processo di valutazione non si conclude con la consegna del formulario o il colloquio. Anche se spetta al candidato mettere in atto le misure di miglioramento, il suo superiore lo accompagna nel ruolo di coach.

Egli può:

- ricordare di tanto in tanto gli obiettivi concordati al subordinato;
- offrirgli la possibilità di colmare le lacune;
- permettergli di fare esperienze gratificanti;
- indicargli la via da seguire attraverso lodi mirate e critiche costruttive.

3.7 Autovalutazione

Per un capo è molto importante riflettere regolarmente e in modo mirato sul proprio comportamento. Le autovalutazioni svolte scrupolosamente e confrontate con valutazioni eseguite da terzi portano a un giudizio realistico del proprio comportamento dirigenziale. Occorre quindi concedere al candidato il tempo necessario per l'autovalutazione. Per uno svolgimento costruttivo del processo di valutazione è necessario che egli sia aperto e autocritico.

4. PROFILI DEI REQUISITI

Per l’ammissione ai corsi quadri si applica l’allegato 2 all’ordinanza sulla protezione civile (OPCi). Si deve inoltre tenere conto dei seguenti requisiti

4.1 Sottufficiale

Requisiti generali:

- giudizio complessivo almeno "buono" (nota 3)
- disponibilità a eseguire lavoro straordinario
- senso di responsabilità
- capacità di sopportare grossi carichi di lavoro

Requisiti supplementari per il capogruppo aiuto alla condotta:

- preferibilmente una formazione tecnica civile o buona comprensione delle questioni tecniche
- conoscenza dei mezzi informatici
- conoscenza tecnica delle reti informatiche

Requisiti supplementari per il capogruppo assistenza:

- preferibilmente una formazione civile in campo sociale
- empatia

Requisiti supplementari per il capogruppo supporto tecnico:

- preferibilmente una formazione civile di artigiano
- conoscenze tecniche

Requisiti supplementari per il capocucina:

- formazione civile di cuoco oppure di macellaio, panettiere o pasticcere con esperienza di cuoco in una cucina industriale

4.2 Sottufficiale superiore

Requisiti generali:

- giudizio complessivo almeno "buono" (nota 3)
- almeno un apprendistato professionale con attestato federale di capacità
- disponibilità
- spiccata capacità d’assimilazione
- forte senso di responsabilità
- attitudine e comportamento esemplari
- reputazione ineccepibile
- vita privata decorosa
- capacità di negoziazione
- autorevolezza

Requisiti supplementari per il capo dell’elemento logistico (sergente maggiore):

- esperienza dirigenziale
- personalità apprezzata dai militi della protezione civile
- talento organizzativo
- capacità d’imporsi

Requisiti supplementari per il contabile (furiere):

- capacità di sbrigare questioni amministrative e redigere testi
- preferibilmente una formazione nel settore commerciale

4.3 Ufficiale

Requisiti generali:

- giudizio complessivo almeno "buono" (nota 3)
- giudizio sulla competenza personale e sociale almeno "buono" (nota 3)
- almeno un apprendistato professionale con attestato federale di capacità oppure un attestato di maturità
- buone capacità d'espressione orale e scritta
- disponibilità
- forte senso di responsabilità
- attitudine e comportamento esemplari
- reputazione ineccepibile
- vita privata decorosa
- esperienza dirigenziale
- capacità di sopportare grossi carichi di lavoro

Requisiti supplementari per il caposezione assistenza:

- preferibilmente un perfezionamento / diploma di scuola specializzata superiore in una professione sociale

Requisiti supplementari per il caposezione supporto tecnico:

- preferibilmente un perfezionamento / diploma di scuola specializzata superiore in una professione artigianale

Requisiti supplementari per il caposezione aiuto alla condotta:

- buone doti d'astrazione
- approccio interdisciplinare
- buone doti analitiche e organizzative
- preferibilmente un diploma di scuola specializzata superiore in una professione tecnica

Requisiti supplementari per il caposezione protezione NBC:

- preferibilmente un perfezionamento / diploma di scuola tecnica superiore in una professione scientifica o di laboratorio (laboratorista chimico, farmacista, fisico ecc.)

Requisiti supplementari per il caposezione logistica:

- personalità apprezzata dalle organizzazioni partner della protezione della popolazione
- talento organizzativo

Requisiti supplementari per il caposezione protezione dei beni culturali:

- conoscenza del patrimonio culturale del comune, della regione o del cantone

Requisiti supplementari per il comandante della protezione civile:

- giudizio almeno "buono" (nota 3) per tutte le caratteristiche
- preferibilmente un perfezionamento con esame professionale superiore, formazione universitaria o equivalente
- forte spirito di intraprendenza
- spiccata capacità di imporsi
- spiccate doti comunicative
- personalità apprezzata nel comune, nella regione o nel cantone
- doti analitiche e concettuali
- capacità di negoziazione

5. APPENDICI

5.1 Valutazione per i corsi di base, i corsi tecnici e i corsi complementari

CONFIDENZIALE (una volta compilato)

Valutazione per i corsi di base, i corsi tecnici e i corsi complementari

Cognome:
Nome:
Numero AVS:
Organizzazione PCi:

Valutazione da parte del docente di classe	
Corso di:	Corso presso:
Durata dal: al	

Scala di valutazione ed evidenziazione dei tratti comportamentali

4 molto buono supera nettamente i requisiti
3 buono soddisfa completamente i requisiti
2 sufficiente (soddisfa in gran parte i requisiti)
1 insufficiente non soddifa i requisiti
~~non è stato possibile osservarlo~~

Tratti comportamentali	Osservazioni / Precisazioni			
Competenza personale e competenza sociale				
Comportamento personale di base … è affidabile e coerente. … pensa e agisce in modo autonomo e responsabile. … dimostra iniziativa e impegno. …	1	2	3	4
Comportamento sociale … viene apprezzato come compagno. … tratta gli altri in modo aperto e comprensivo. … comunica in modo comprensibile e cura le relazioni interpersonali. ….	1	2	3	4
Competenza tecnica				
Prestazioni tecniche … dispone delle conoscenze e delle capacità che ci si aspetta in base al suo livello d'istruzione. … padroneggia l'uso di apparecchi / materiali. … è disponibile a tenersi aggiornato in ambito tecnico. …	1	2	3	4
Aspetti particolari:				

Giudizio complessivo:	**1**	**2**	**3**	**4**

Suggerimenti di miglioramento (obiettivi / raccomandazioni / misure concrete)		
Raccomandazioni per un avanzamento a:		
Il valutatore:	Data:	Firma:

Originale a:		Copia a:
Il candidato:	Data:	Firma:
Osservazioni:		

5.2 Valutazione per gli aspiranti quadri e i quadri

CONFIDENZIALE (una volta compilato)

Valutazione per gli aspiranti quadri e i quadri

Cognome:
Nome:
Numero AVS:
Organizzazione PCi:

☐ **Valutazione da parte del superiore / docente di classe**

☐ **Autovalutazione**

Genere di servizio:	Servizio presso:
Durata dal: al	Funzione:

Scala di valutazione ed evidenziazione dei tratti comportamentali

4	molto buono	supera nettamente i requisiti
3	buono	soddisfa completamente i requisiti
2	sufficiente	(soddisfa in gran parte i requisiti)
1	insufficiente	non soddifa i requisiti
		~~non è stato possibile osservarlo~~

Tratti comportamentali	Osservazioni / Precisazioni			
Competenza personale e competenza sociale				
Comportamento personale di base … è affidabile e coerente. … pensa e agisce in modo autonomo e responsabile. … dimostra iniziativa e impegno. …	1	2	3	4
Comportamento sociale … viene apprezzato come compagno. … tratta gli altri in modo aperto e comprensivo. … comunica in modo comprensibile e cura le relazioni interpersonali. ….	1	2	3	4
Facoltà intellettuali … comprende rapidamente e completamente i contenuti didattici. … è in grado di mettere in pratica le conoscenze acquisite. … trae insegnamenti dagli errori commessi. …	1	2	3	4
Competenze in qualità di capo e istruttore				
Qualità di capo … riesce a trasmettere in maniera convincente il senso dei suoi intenti. … è affidabile e concentrato anche sotto stress. … prende le decisioni in modo ponderato e tempestivo. …	1	2	3	4
Comportamento comunicativo … si esprime apertamente e in modo diretto ed ascolta gli altri attivamente. … trasmette le informazioni regolarmente, per tempo e secondo le esigenze gerarchiche. … è in grado di comunicare i contenuti in modo succinto, tangibile, semplice e chiaro. …	1	2	3	4

Tratti comportamentali	Osservazioni / Precisazioni

Tecnica di condotta
… ordina l'essenziale in modo chiaro e conforme alla situazione.
… impiega i suoi subordinati in modo mirato e ragionevole.
… effettua i controlli in modo opportuno e costruttivo e applica le prescrizioni di sicurezza.
…

1	2	3	4

Qualità di istruttore
… fissa obiettivi adeguati e li persegue conseguentemente.
… trasmette i contenuti didattici con metodica e in modo comprensibile.
… si propone come un esempio da seguire.
…

1	2	3	4

Competenza tecnica

Prestazioni tecniche
… dispone di buone conoscenze sulla protezione civile.
… dispone di conoscenze solide e attuali nel suo campo.
… è in grado di mettere in pratica i contenuti dei documenti.
…

1	2	3	4

Aspetti particolari:

Giudizio complessivo:	**1**	**2**	**3**	**4**

Suggerimenti di miglioramento (obiettivi / raccomandazioni / misure concrete)

Raccomandazioni per un avanzamento a:

Il valutatore:	Data:	Firma:

Originale a:		Copia a:
Il candidato:	Data:	Firma:
Osservazioni:		

5.3 Valutazione per i corsi quadri

Valutazione per corsi quadri

CONFIDENZIALE (una volta compilato)

Cognome:

Nome:

Numero AVS:

☐ **Valutazione da parte del supervisore/formatore** ☐ **Autovalutazione**

Tipo di servizio:	Servizio al:
Durata dal: al	Funzione:

Classificazione della valutazione e punteggio delle caratteristiche comportamentali

4 = supera chiaramente i requisiti

3 = soddisfa ampiamente i requisiti

2 = soddisfa parzialmente i requisiti

1 = non soddisfa i requisiti

	Molto buono (4)	Buono (3)	Sufficiente (2)	Insufficiente (1)	Commenti
Competenze personali					
Motivazione	Molto motivato ☐	Motivato ☐	Parzialmente motivato ☐	Non motivato ☐	
Atteggiamento	Molto sicuro di sé ☐	Sicuro di sé ☐	Parzialmente sicuro di sé ☐	Insicuro ☐	
Affidabilità	Molto affidabile ☐	Affidabile ☐	Parzialmente affidabile ☐	Inaffidabile ☐	
Competenze tecniche					
Conoscenze tecniche	Approfondite ☐	Ampie ☐	Sufficienti ☐	Scarse ☐	
Attuazione nella pratica	Sempre osservabile ☐	Per lo più osservabile ☐	Talvolta osservabile ☐	Non osservabile ☐	

	Molto buono (4)	Buono (3)	Sufficiente (2)	Insufficiente (1)	Commenti
Competenze sociali					
Integrazione in classe	Integrazione riuscita ☐	Buona integrazione ☐	Integrazione parziale ☐	Scarsa integrazione ☐	
Comunicazione	Ascolto attivo / comunicazione aperta e chiara ☐	Ascolta / comunica ☐	Ascolta parzialmente / comunica con moderazione ☐	Non ascolta / comunica raramente o male ☐	
Capacità di condotta					
Approccio sistematico / struttura	Approccio altamente strutturato ☐	Approccio strutturato ☐	Approccio parzialmente strutturato ☐	Poca o nessuna struttura ☐	
Tecnica di condotta	Dirige con entusiasmo e fiducia ☐	Dirige in modo motivante ☐	Poca influenza ☐	Non dirige / demotiva ☐	
Competenze formative					
Pianificazione di corsi di formazione	Molto innovativo e sistematico ☐	Orientamento agli obiettivi / sistematicità ☐	Debole orientamento agli obiettivi / parzialmente sistematico ☐	Non sistematico ☐	
Impartizione di corsi di formazione	Metodicamente corretto / motivante ☐	Metodico e comprensibile ☐	Approcci metodici e comprensibili ☐	Poco metodico / dispersivo ☐	

Valutazione complessiva: ☐ **Molto buono** ☐ **Buono** ☐ **Sufficiente** ☐ **Insufficiente**

Note di incentivazione (definizione di obiettivi / raccomandazioni / misure)

L'originale rimane all'UFPP		Copia al candidato (tramite il cantone all'autorità superiore)	
Il candidato:	Data:	Il valutatore:	Data:
Osservazioni:			

5.4 Proposta per l’avanzamento

CONFIDENZIALE (una volta compilato)

Proposta per l'avanzamento

Cognome: Nome: Numero AVS: Organizzazione PCi:

Criteri	**Risultati**	**Osservazioni / Motivazioni**
Accertamento del fabbisogno:	☐ fabbisogno ☐ nessun fabbisogno	
Raccomandazione a quadro in occasione del reclutamento:	☐ si ☐ no	
Risultati delle valutazioni:	☐ idoneo ☐ non idoneo	
Risultati di esercizi e test:	☐ idoneo ☐ non idoneo	
Condizioni delle ICPC:	☐ soddisfatte ☐ non soddisfatte	
Risultati dei colloqui:	☐ idoneo ☐ non idoneo	

Giudizio complessivo:	☐ **idoneo** ☐ **non idoneo**	**Proposta per l'avanzamento a:**

Aspetti particolari:

Confermo di aver preso conoscenza della proposta. Sono stato informato in merito alle condizioni e alle esigenze poste dalla nuova funzione.	Luogo e data:
	Firma:

Proposta rilasciata da:	Nome, funzione:
	Luogo e data:
	Firma:
Originale a:	Copia a: