

Cognome:

Nome:

Area:

Servizio:

| COMPONENTE ORGANIZZATIVA | Valore | Peso | Totale |
|--|---------------|------------------|---------------|
| Indicatore sintetico della performance di ente | | 15 | |
| Obiettivi di Servizio | | 85 | |
| | | PUNTEGGIO | |

| COMPONENTE INDIVIDUALE | Valore | Peso | Totale |
|---|---------------|------------------|---------------|
| Obiettivi di Servizio | | 20 | |
| Competenze e comportamenti organizzativi e professionali (Valutazione totale dei comportamenti / 50) | | 80 | |
| | | PUNTEGGIO | |

Data: _____

Firma del valutatore: _____

Firma per ricevuta del valutato: _____

non accettazione

Competenze e comportamenti organizzativi e professionali

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 | | 25% | |
| Autonomia | | 20% | |
| Capacità di adattamento ai cambiamenti | | 15% | |
| Comunicazione e negoziazione | | 10% | |
| Orientamento al team working | | 15% | |
| Orientamento al problem solving | | 15% | |
| Valutazione totale dei comportamenti | | 100% | |

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 20 (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 20 (in rosso)

Capacità di adattamento ai cambiamenti

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.

| Comportamento | Fasce | Voto |
|---|---|-----------|
| Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità | Prestazione insufficiente. È 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 20 (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 20 (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 20 (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, imprevisi 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, imprevisi 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 20 (in rosso)

Eventuali indicazioni in merito a colloqui intermedi

Eventuali indicazioni per il miglioramento della prestazione

Eventuali considerazioni del valutato, al momento della presentazione della scheda
