

**COMUNE DI
MUSILE DI PIAVE (VE)
SCHEDA DI
VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ANNO DI VALUTAZIONE**

**Cat. B
(profilo amministrativo)**

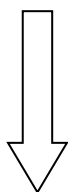
DIPENDENTE

.....
(Cat. B, pos. econ.)

VALUTAZIONE INDIVIDUALE

A VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

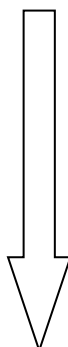
Obiettivi della struttura nei quali è coinvolto:



60%

1	QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X	20	=	
2	RISULTATI OTTENUTI	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X	20	=	
3	PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X	20	=	
				60		

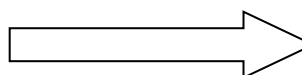
B VALUTAZIONE DEGLI ASPETTI COMPORAMENTI



40%

1	LAVORO IN GRUPPO ANCHE IN CONTESTI DIVERSI	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X		=	
2	OSSERVANZA DELLE SCADENZE ASSEGNATE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X		=	
3	IMPEGNO PROFUSO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X		=	
4	INIZIATIVA ED INTRAPRENDENZA, CAPACITA' DI INDIVIDUARE E SEGNALARE I PROPRI ERRORI CON TEMPESTIVITA' E CHIAREZZA IN MODO DA NON COMPROMETTERE L'OPERATIVITA' COMPLESSIVA DELL'UFFICIO SERVIZIO					
5	CAPACITA' DI GESTIRE I RAPPORTI CON IL PUBBLICO IN TERMINI COLLABORATIVI, DI DISPONIBILITA' E RISPETTO IN MODO DA ACQUISIRNE LA FIDUCIA	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X		=	
6	CAPACITA' RELAZIONALI (INTERNE/ESTERNE)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X		=	
7	CAPACITA' DI ASCOLTARE CON LA DOVUTA CORTESIA E ANALIZZARE PROBLEMI E ISTANZE AVANZATE DAL PUBBLICO IN GENERALE, IN MODO DA PROPORRE ALL'UTENTE SOLUZIONI ADEGUATE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X		=	
				40		

PUNTEGGIO TOTALE A + B



VALUTAZIONE SINTETICO-DESCRITTIVA:

DATA:

L'INCARICATO DI P.O.:

DATA:

IL DIRIGENTE:

DESCRIZIONE ELEMENTI DI VALUTAZIONE

QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA

Vengono valutati i seguenti aspetti: il grado di adeguatezza alla prestazione richiesta commisurata ai contenuti del profilo di appartenenza, la padronanza nei processi/procedimenti lavorativi di competenza e la disponibilità all'assunzione di responsabilità per il lavoro direttamente svolto.

RISULTATI OTTENUTI

Viene valutato il livello dei risultati ottenuti sulla base del raggiungimento degli obiettivi di PEG, PRO o PDO, correlati al loro grado di difficoltà, tenuto conto dell'apporto individuale anche nel gruppo/squadra di lavoro.

PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Viene valutata la prestazione resa nello svolgimento dell'attività normale del servizio, con valori differenziati secondo le seguenti tipologie: risposta alla richiesta di soddisfazione di un bisogno espresso della collettività, o a necessità della Amministrazione e specifiche attività da porre in essere entro termini o parametri predeterminati, cioè "le cose da fare", e che non rientrano nella casistica degli obiettivi.

Vengono, altresì, valutate, oltre alle prestazioni come sopra esplicitate, le attività che dimostrino un arricchimento della sfera delle competenze facenti capo al singolo, ovvero la capacità di sostituzione di colleghi di categoria equivalente e la resa di maggiori e migliori prestazioni dovute ad un'efficace formazione culturale e professionale.

LAVORO IN GRUPPO ANCHE IN CONTESTI DIVERSI

Viene valutata l'abilità nello svolgere le prestazioni lavorative nel proprio gruppo/squadra di lavoro ma anche in contesti diversi dove viene valutata anche la flessibilità.

OSSERVANZA DELLE SCADENZE ASSEGNATE

Viene valutata la capacità di rispettare le scadenze assegnate nei procedimenti e nelle lavorazioni.

IMPEGNO PROFUSO

Viene valutata la "determinazione", come coerente e costante perseguimento dei risultati nei modi e, soprattutto, nei tempi previsti per la loro realizzazione, e "lo spirito di servizio", inteso anche come la disponibilità alla flessibilità per ciò che non è stato obiettivamente programmato.

INIZIATIVA ED INTRAPRENDENZA, CAPACITA' DI INDIVIDUARE E SEGNALARE I PROPRI ERRORI CON TEMPESTIVITA' E CHIAREZZA IN MODO DA NON COMPROMETTERE L'OPERATIVITA' COMPLESSIVA DELL'UFFICIO/SERVIZIO,

Viene valutata la capacità di intraprendere, anche in assenza di sollecitazioni esterne, azioni costruttive (sia operative che gestionali), che non rientrano in procedure preordinate, analizzando fattori critici e valutando i relativi impatti. Inoltre viene valutata anche la capacità di interagire con il proprio responsabile in modo da selezionare i problemi da discutere e proponendo possibili soluzioni.

CAPACITA' DI GESTIRE I RAPPORTI CON IL PUBBLICO IN TERMINI COLLABORATIVI, DI DISPONIBILITA' E RISPETTO IN MODO DA ACQUISIRNE LA FIDUCIA

Viene valutata la capacità di rapportarsi correttamente con il pubblico al fine di dare sempre risposte cordiali, pertinenti e precise e nei tempi concordati.

CAPACITA' RELAZIONALI (INTERNE/ESTERNE)

Viene valutata la capacità di mantenere buone relazioni sia con gli uffici interni che con quelle esterni e nel saper mantenere la propria rete.

CAPACITA' DI ASCOLTARE CON LA DOVUTA CORTESIA E ANALIZZARE PROBLEMI E ISTANZE AVANZATE DAL PUBBLICO IN GENERALE, IN MODO DA PROPORRE ALL'UTENTE SOLUZIONI ADEGUATE

Viene valutata la capacità di rapportarsi correttamente con il pubblico al fine di dare sempre risposte cordiali, pertinenti e precise e nei tempi concordati.

da 0 a 2 = scarso; da 3 a 4 = limitato; 5 = insufficiente; 6 = significativo/sufficiente; 7 = apprezzabile; 8 = rilevante; 9 = elevato; 10 = eccellente