

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

Cat. D

**(profili amministrativo, contabile,
tecnico, vigilanza urbana)**

DIPENDENTE

.....

(Cat. D, pos. econ.)

VALUTAZIONE INDIVIDUALE

A VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

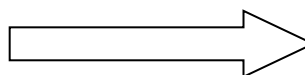
Obiettivi della struttura nei quali è coinvolto:

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|--------------|--------|--|
| 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 | PUNDELAZIONE | TOTALE | |

B VALUTAZIONE DEGLI ASPETTI COMPORAMENTI

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|--------------|--------|--|
| 40% | 1 | COMPETENZE DETENUTE RISPETTO ALLA PROFESSIONALITA' RICHIESTA DAL RUOLO E CAPACITA' DI SVILUPPARE LA PROFESSIONALITA' POSSEDUTA APPROFONDENDO LE PROPRIE CONOSCENZE | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | X | | = | |
| | 2 | CAPACITA' DI INDIVIDUARE E RISOLVERE IN AUTONOMIA I PROBLEMI CONNESSI AL RUOLO ASSEGNATO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | X | | = | |
| | 3 | CAPACITA' DI ORGANIZZARE IL LAVORO PROPRIO E DEI COLLABORATORI IN SINTONIA CON GLI INDIRIZZI RICEVUTI ED I TEMPI PREFISSATI | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | X | | = | |
| | 4 | IMPEGNO PROFUSO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | X | | = | |
| | 5 | CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, ANCHE IN UNITA' OPERATIVE DIVERSE E COLLABORAZIONE CON I COLLEGHI | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | X | | = | |
| | 6 | POTENZIALITA' ESPRESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' SVOLTA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | X | | = | |
| | 7 | GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE/ORIENTAMENTO AL RISULTATO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | X | | = | |
| | 8 | CAPACITA' DI RAPPORTARSI IN MANIERA COSTRUTTIVA CON I COLLEGHI E DI | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | X | | = | |
| | 9 | INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | X | | = | |
| | 10 | CONTRIBUIRE AL MIGLIORAMENTO DELL'IMMAGINE DELL'ENTE ATTRAVERSO COMPORAMENTI ADEGUATI NEI RAPPORTI CON GLI INTERLOCUTORI ESTERNI SIA UTENTI CHE ISTITUZIONALI | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | X | | = | |
| | 11 | CAPACITA' DI GESTIRE E RISOLVERE I CONFLITTI INTERNI | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | X | | = | |
| | 12 | CAPACITA' DI ASCOLTARE CON LA DOVUTA CORTESIA E ANALIZZARE I PROBLEMI E ISTANZE AVANZATE DALL'UTENZA E DAL PUBBLICO IN GENERALE IN MODO DA PROPORRE ALL'UTENTE SOLUZIONI ADEGUATE | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | X | | = | |
| | | | | | | | | | | | | | 40 | PUNDELAZIONE | TOTALE | |

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.

COMPETENZE DETENUTE RISPETTO ALLA PROFESSIONALITA' RICHIESTA DAL RUOLO E CAPACITA' DI SVILUPPARE LA PROFESSIONALITA' POSSEDUTA APPROFONDENDO LE PROPRIE CONOSCENZE

Viene valutata la capacità di mettere a disposizione anche le proprie competenze professionali possedute ma non richieste e l'auto-aggiornamento.

CAPACITA' DI INDIVIDUARE E RISOLVERE IN AUTONOMIA I PROBLEMI CONNESSI AL RUOLO ASSEGNATO

Viene valutata la capacità di risolvere comunque i problemi nel rispetto delle direttive tecnico-politiche.

CAPACITA' DI ORGANIZZARE IL LAVORO PROPRIO E DEI COLLABORATORI IN SINTONIA CON GLI INDIRIZZI RICEVUTI ED I TEMPI PREFISSATI, E GESTIONE DEI CONFLITTI

Viene valutata la capacità di organizzare con efficacia ed efficienza le risorse umane assegnate.

IMPEGNO PROFUSO

Viene valutata la "determinazione" e "lo spirito di servizio", inteso anche come la disponibilità alla flessibilità per ciò che non è stato obiettivamente programmato.

CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, ANCHE IN UNITA' OPERATIVE DIVERSE E COLLABORAZIONE CON I COLLEGGI

Viene valutata la disponibilità alla flessibilità ed al cambiamento: la capacità cioè non solo a rendersi flessibili nel tempo e nello spazio, ma anche ad accettare positivamente il cambiamento, anche in strutture diverse.

POTENZIALITA' ESPRESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' SVOLTA

Viene valutata la potenzialità espressa nel far fronte e gestire situazioni nuove, di crisi, non rientranti in procedure prefissate.

GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE/ORIENTAMENTO AL RISULTATO

Viene valutata la capacità di partecipare ai processi trasversali dell'ente e di centrare comunque gli obiettivi propri che quelli trasversali dove si è coinvolti.

CAPACITA' DI RAPPORTARSI IN MANIERA COSTRUTTIVA CON I COLLEGGI E DI CONTRIBUIRE ALL'ATTIVITA' DI GRUPPO

Viene valutata la capacità di essere sempre costruttivi e contribuire a stimolare il gruppo di lavoro.

INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Viene valutata la capacità di trovare sempre soluzioni innovative anche copiando da altre best-practice con una forte attenzione verso la soddisfazione del cittadino per i servizi erogati.

CONTRIBUIRE AL MIGLIORAMENTO DELL'IMMAGINE DELL'ENTE ATTRAVERSO COMPORTAMENTI ADEGUATI NEI RAPPORTI CON GLI INTERLOCUTORI ESTERNI SIA UTENTI CHE ISTITUZIONALI

Viene valutata la modalità con cui si tiene alta l'immagine dell'ente in qualsiasi contesto lavorativo sia esso interno che esterno.

CAPACITA' DI GESTIRE E RISOLVERE I CONFLITTI INTERNI

Viene valutata la capacità di risolvere in autonomia i conflitti interni e del proprio gruppo di lavoro e quello con gli altri uffici/servizi.

CAPACITA' DI ASCOLTARE CON LA DOVUTA CORTESIA E ANALIZZARE I PROBLEMI E ISTANZE AVANZATE DALL'UTENZA E 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