

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

COGNOME: VERONESE	NOME: PIETRO
AREA/SETTORE:	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE: Segretario Com.le	

Valutazione

Per ogni criterio di valutazione si possono indicare anche votazioni espresse in decimali

	Punteggio
<p>Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza: Si valutano le capacità nell'istaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali</p> <p>0: nessuna capacità di relazionarsi con i colleghi – mancanza di contatti – conflitti continui con utenza e colleghi Da 1 a 4: scarsa capacità di relazionarsi con i colleghi – scarsi contatti – conflitti frequenti con utenza e colleghi Da 5 a 8: discreta capacità di relazionarsi con i colleghi – discreti contatti – conflitti gestiti discretamente Da 8 a 10: buona capacità di relazionarsi con i colleghi – buoni contatti – buona capacità di gestione e risoluzione dei conflitti 11 e 12: modalità armoniose di lavoro tra colleghi e ottime capacità di gestione dei conflitti con i colleghi e l'utenza</p>	da 0 a 12
<p>Efficienza organizzativa e affidabilità: Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento, la capacità di rispettare le regole dell'ufficio e dell'Ente</p> <p>0: nessuna efficienza ed autonomia Da 1 a 3: scarse efficienza ed autonomia e scarsa capacità di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del lavoro Da 4 a 5: discreta efficienza ed autonomia e discreta capacità di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del lavoro Da 6 a 7: buone efficienza ed autonomia e buona capacità di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del lavoro 8: ottime efficienza ed autonomia e ottima capacità di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del lavoro</p>	da 0 a 8
<p>Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità: Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali</p> <p>0: assenza di tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità: da 1 a 3: scarsa tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità da 4 a 5: discreta tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità da 6 a 7: buona tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità 8: ottima tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità</p>	da 0 a 8
<p>Grado di responsabilità verso i risultati: Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente</p> <p>0: nessun grado di responsabilità verso i risultati Da 1 a 3: scarso grado di responsabilità verso i risultati Da 4 a 5: discreto grado di responsabilità verso i risultati Da 6 a 7: buon grado di responsabilità verso i risultati 8: ottimo grado di responsabilità verso i risultati</p>	da 0 a 8
<p>Abilità tecnico operativa: Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici e dei mezzi meccanici</p> <p>0: nessuna o limitatissime Abilità tecnico operativa Da 1 a 3: scarse abilità tecnico operativa Da 4 a 6: discreta abilità tecnico operativa Da 7 a 8: buone abilità tecnico operativa</p>	da 0 a 10

9 e 10: ottime abilità tecnico operativa	
Livello di autonomia-iniziativa: Si valutano le capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro) 0: nessuna o bassissimo livello di autonomia Da 1 a 3: scarso livello di autonomia Da 4 a 6: discreto livello di autonomia Da 7 a 8: buon livello di autonomia 9 e 10: ottimo livello di autonomia	da 0 a 10
Rispetto dei tempi di esecuzione-Rilascio delle procedure: Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi 0: nessun Rispetto dei tempi di esecuzione-Rilascio delle procedure da 1 a 3: scarso Rispetto dei tempi di esecuzione-Rilascio delle procedure da 4 a 5: discreta Rispetto dei tempi di esecuzione-Rilascio delle procedure da 6 a 7: buona Rispetto dei tempi di esecuzione-Rilascio delle procedure 8: ottima Rispetto dei tempi di esecuzione-Rilascio delle procedure	da 0 a 8
Quantità delle prestazioni: Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni e delle priorità stabilite dal responsabile 0: nessuna capacità di assicurare un prodotto o servizio Da 1 a 4: scarsa capacità di assicurare un prodotto o servizio Da 5 a 8: discreta capacità di assicurare un prodotto o servizio Da 8 a 10: buona capacità di assicurare un prodotto o servizio 11 e 12: ottime capacità di assicurare un prodotto o servizio	da 0 a 12
Flessibilità: Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione 0: nessuna flessibilità Da 1 a 4: scarsa flessibilità Da 5 a 8: discreta flessibilità Da 8 a 10: buona flessibilità 11 e 12: ottima flessibilità	da 0 a 12

Contributo individuale all'organizzazione: si valuta la performance in riferimento all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso, ovvero si valuta quanto le prestazioni del dipendente contribuiscano armoniosamente alla crescita ed alla performance dell'Ente intesa come risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.