

COMUNE DI SAN MAURIZIO D'OPAGLIO
PROVINCIA DI NOVARA

SCHEDA DI VALUTAZIONE

(Personale Direttivo)

ANNO _____

COGNOME _____

NOME _____

TITOLO DI STUDIO _____

CATEGORIA _____

QUALIFICA PROFESSIONALE _____

SETTORE _____

UFFICIO _____

DATA DI ASSUNZIONE _____

**DESCRIZIONI DELLE COMPETENZE E RESPONSABILITA'
CONNESSE ALLE MANSIONI AFFIDATE**

OBIETTIVI ASSEGNATI	GRADO DI RILEVANZA
1)	
2)	
3)	
4)	
5)	

data di compilazione _____

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Firma del Valutato

CONOSCENZA DEL RUOLO

Conoscenza delle interazioni del proprio lavoro con il contesto complessivo interno ed esterno all'Ente. Abilità di interpretare il ruolo affidato conformemente alla attesa dell'Ente anche in termini di sviluppo delle attività e capacità di assecondare il cambiamento.

☐	☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Non sempre, nello svolgimento delle proprie funzioni ha saputo cogliere puntualmente sia le interazioni del proprio lavoro con il contesto complessivo, che le connesse attese dell'Ente.

Ha sempre interpretato correttamente la attesa dell'Ente ed ha saputo svolgere le attività affidategli gestendo in modo adeguato le diverse interazioni del proprio lavoro.

Nella gestione della propria relazione ha sempre tenuto nella corretta considerazione le interazioni della propria attività con quelle degli altri settori sapendo convogliare efficacemente soddisfazione delle attese dell'Ente, dimostrando inoltre di saper analizzare le possibili evoluzioni del contesto ed assicurare lo sviluppo della attività.

COMPETENZA SPECIALISTICA

Insistenza delle competenze tecnico pratiche necessarie per lo svolgimento delle mansioni affidate e livello di aggiornamento.

☐	☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Non sempre ha dimostrato di possedere le conoscenze tecnico operative necessarie per assicurare un adeguato svolgimento delle proprie mansioni.

Ha dimostrato di possedere complessivamente adeguate conoscenze tecnico-pratiche, acquisite anche con costante aggiornamento, per l'espletamento delle mansioni affidategli.

Nello svolgimento delle proprie attività ha dimostrato di possedere un complesso di conoscenze superiori a quella richiesta; tale livello di conoscenze è anche frutto di importante e costante attività di aggiornamento svolta senza pregiudicare la propria normale attività lavorativa.

APERTURA MENTALE

Il fattore espone quel complesso di caratteristiche del Valutato, che lo portano a superare gli ambiti della competenza e lo pongono nelle condizioni di assumere nei confronti di situazioni nuove ovvero non rientranti in schemi di riferimento consolidati, un atteggiamento positivo di approfondimento e/o stimolo ad ulteriori verifiche, finalizzate in ultima sintesi al superamento di situazioni che possono essere critiche o comunque tali da condizionare la l'attività o l'immagine dell'Ente.

☐	☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Nello svolgimento del proprio lavoro ha sempre avuto a riferimento criteri, modalità, procedimenti consolidati, mantenendo questi all'esigenza di valutare situazioni nuove o diverse in un'ottica finalizzata alla soluzione dei problemi.

Nell'espletamento della propria attività ha dimostrato di sapere interpretare le situazioni nuove o diverse da riconducibili alla ordinaria amministrazione individuando soluzioni adeguate per la loro riconduzione alle procedure ed alle metodologie dello Ente, individuando, in particolare nei casi più semplici, possibili modifiche a procedure o metodi.

Ha sempre saputo interpretare l'ambito delle deleghe affidategli, individuando di fronte a situazioni nuove o inconsuete adeguate soluzioni anche in situazioni particolarmente complesse, verificando, sperimentando, proponendo modifiche al sistema procedurale e metodologico, per la soluzione, anche originale delle situazioni stesse.

CAPACITA' ORGANIZZATIVA

Esprime la capacità del valutato di organizzare adeguatamente le risorse affidategli, sapendo intervenire opportunamente anche sotto il profilo procedurale, per evitare di presentarsi di situazioni critiche, per assicurare il rispetto dei tempi e delle modalità definite, nello svolgimento delle attività di competenza proprie e del proprio settore

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

Nello svolgimento della propria mansione tende a coinvolgere i propri superiori o i colleghi al fine di ottenere il loro intervento per organizzare le attività del settore affidatogli

Ha dimostrato di sapere organizzare opportunamente la gestione delle risorse affidate ricorrendo al superiore solamente nei casi più complessi o delicati o che richiedono il supporto di altre unità organizzativa della struttura

Nella gestione delle risorse affidate ha sempre dimostrato di porre attenzione all'utilizzo delle risorse, sapendo intervenire nell'organizzazione del lavoro ovvero del settore, in relazione al grado di autonomia riconosciutogli, anche nei casi più che presentano maggiori complessità, ottenendo se necessario la collaborazione di altre unità organizzative, supportandole se necessario per evitare ricadute negative nella loro attività

CAPACITA' DECISORIA

Il parametro esprime la capacità di assumere decisioni non solamente nello svolgimento della normale attività lavorativa, ma specialmente in situazioni complesse anche per condizionamenti psicologici derivanti da situazioni di emergenza.

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

Ha dimostrato di saper affrontare le situazioni normali, ma di necessitare di supporti, anche sotto forma di verifica, da parte del superiore. Nell'assunzione della decisione, quando deve affrontare situazioni eccezionali, ha spesso attenzione al "contingente".

Ha dimostrato di saper sempre assumere decisioni adeguate anche in condizioni di particolari complessità, gestendo correttamente i conseguenti condizionamenti al fine di perseguire il soddisfacimento dell'interesse dell'Ente, sapendo altresì affrontare eventuali condizionamenti psicologici.

Ha dimostrato di saper cogliere tempestivamente, con lucidità ed equilibrio, tutti gli elementi, anche di situazioni eccezionali e di particolare complessità, e di saperli integrare efficacemente in decisioni e comportamenti, non condizionati anche psicologicamente da situazioni d'emergenza, soddisfacendo pienamente gli interessi dell'Amministrazione.

GUIDA E SVILUPPO DEI COLLABORATORI

Il fattore considera la capacità del valutato nella gestione complessiva delle Risorse Umane affidategli. Ciò comporta la valutazione rispetto alla capacità di assumere nei confronti dei collaboratori un ruolo di riferimento sia per fornire un importante supporto in caso di difficoltà che per stimolare l'interesse al costante miglioramento della loro professionalità

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

Nella gestione della Risorsa Umana opera secondo un concetto di severa critica verso l'operato dei collaboratori, non sapendo ottenere il necessario consenso anche rispetto al proprio operato.

Nella gestione della Risorsa Umana si attiva per favorire il superamento delle eventuali criticità e per stimolare i collaboratori all'impiego delle conoscenze ed al miglioramento delle abilità.

Anche in casi complessi ovvero in situazioni di particolare criticità ha saputo porsi come importante riferimento per il supporto e lo stimolo dei collaboratori, ottenendo un importante consenso e significativa cooperazione.

RAPPORTI INTERPERSONALI

Il fattore vuole evidenziare la capacità a sviluppare ed intrattenere adeguati rapporti con superiori, colleghi e collaboratori, nonché con esterni per il corretto flusso delle informazioni necessarie per il conseguimento degli obiettivi funzionali, si considera altresì la capacità di cogliere le indicazioni degli altri integrandole con le proprie conoscenze.

Nell'ambito dei rapporti interpersonali tende a privilegiare il proprio punto di vista, ponendo in tal modo creare incertezze o ambiguità. Può assumere a fini difensivi atteggiamenti non collaborativi se non di chiusura.

Intrattiene adeguati rapporti interpersonali per favorire la corretta informazione circa le attività e le relative finalità. Sa integrare normalmente i diversi punti di vista per il raggiungimento dei risultati, fornendo in quanto necessario, anche adeguati supporti.

E' in grado di sincretizzare ed intrattenere rapporti interpersonali finalizzandoli all'ottenimento del massimo consenso possibile, rispetto ai propri obiettivi. Si pone come interlocutore autorevole, disponibile sia a cogliere i diversi punti di vista, che a fornire supporti o contributi, per l'efficace svolgimento della propria attività, avendo a riguardo l'ottimizzazione della efficienza complessiva oltre che il soddisfacimento delle esigenze dell'Ente.

CAPACITA' DI PROGRAMMAZIONE

Esprime la capacità del valutato di sapere definire puntualmente il corso delle attività ed il corretto utilizzo del complesso delle risorse affidategli per assicurare all'Ente il rispetto dei tempi in una logica di efficacia ed efficienza.

Nello svolgimento della propria mansione tende a coinvolgere i propri superiori al fine di ottenere il loro intervento per programmare la gestione delle attività di competenza.

Il valutato ha dimostrato di saper programmare adeguatamente le attività del settore affidategli ottimizzando la gestione delle risorse affidategli, e ricorrendo al superiore diretto solamente nei casi più complessi e/o che richiedono il supporto di altre unità organizzative della struttura.

Nella gestione delle risorse affidategli il valutato ha sempre dimostrato attenzione all'utilizzo delle risorse affidategli sapendo programmare il lavoro proprio e/o del settore, in relazione al grado di autonomia riconosciutogli anche nei casi più complessi e soddisfacendo tutte le attese dell'Ente anche in una logica prospettica.

CAPACITA' DI INNOVAZIONE

Esprime la capacità di individuare ed adottare, anche nella gestione ordinaria, soluzioni originali, sia sotto il profilo organizzativo che rispetto a quello procedurale, per favorire, nell'ambito delle autonomie riconosciutegli ed in relazione agli indirizzi dell'Ente il più efficace raggiungimento degli obiettivi dell'Ente stesso.

Nello svolgimento dell'incarico conferitogli raramente ha formulato ed adottato soluzioni originali, preferendo assumere di solito, atteggiamenti di critica dell'esistente quali alibi per giustificare le criticità.

Di fronte al complesso delle responsabilità affidategli E' della ricollocazione delle attività di competenza. Ha saputo proporre soluzioni nuove e funzionali al miglioramento dell'operatività e dell'efficacia.

Nello svolgimento del proprio lavoro, considerando la responsabilità riconferitagli alla posizione si è sempre posto in una ottica costruttiva proponendo e sperimentando soluzioni innovative, non solamente di fronte a situazioni non routinarie, ma anche nella gestione delle attività correnti.

OBIETTIVI	RILEVANZA	% RAGG.TO
1)		
2)		
3)		
4)		
5)		
TOTALE	100	

GIUDIZIO COMPLESSIVO DEL VALUTATORE

Data _____ IL NUCLEO DI VALUTAZIONE _____

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

Data _____ Firma del Valutato _____

GIUDIZIO FINALE DI SINTESI

Data _____ IL NUCLEO DI VALUTAZIONE _____

Firma del Valutato _____