

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI TITOLARI DI INCARICHI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX POSIZIONE ORGANIZZATIVA)

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

A. DATI GENERALI

Settore

Titolare di posizione organizzativa.....

periodo

INDICATORI		1	2	3	4
Capacità organizzative					
1	Capacità di programmazione e controllo (con particolare attenzione agli aspetti del controllo di gestione)	Ha mostrato difficoltà nella programmazione e nel controllo della propria attività e di quella del proprio settore	Ha saputo applicare la programmazione e il controllo dell'attività lavorativa in situazioni poco complesse	E' stato/a in grado di coordinare e programmare le attività del proprio settore anche in situazioni particolarmente turbolente	Ha impostato nuovi sistemi di programmazione e controllo delle proprie attività, utilizzandoli per migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi
Punteggio		<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

<p>2 Creatività e <i>problem solving</i> (capacità di individuare soluzioni alternative, prontezza nella soluzione dei problemi)</p>	<p>Ha mostrato scarsa capacità di individuazione dei problemi di fondo. Raramente ha cercato nuove soluzioni per affrontare i problemi</p>	<p>E' stato/a capace di identificare i problemi di fondo. Occasionalmente ha sviluppato idee nuove o soluzioni di miglioramento del servizio</p>	<p>Ha individuato i problemi di fondo in situazioni critiche, valutando le alternative più idonee e talvolta ha proposto soluzioni nuove o ha messo a frutto le proprie idee per migliorare il servizio</p>	<p>Ha saputo identificare i problemi di fondo anche nelle situazioni più complesse, proponendo spiegazioni sistematiche ed evidenziando le alternative presenti. Ha spesso proposto soluzioni coerenti ed innovative e le ha utilizzate per migliorare il servizio</p>
<p>Punteggio</p>	<p><input type="checkbox"/> 0</p>	<p><input type="checkbox"/> 1</p>	<p><input type="checkbox"/> 2</p>	<p><input type="checkbox"/> 3</p>
<p>3 Sistematicità e continuità dell'azione garantita anche grazie alla adeguata presenza in servizio</p>	<p>Ha mostrato scarsa capacità di garantire continuità e sistematicità all'azione anche a causa di una presenza media in servizio non pari a 36 ore medie settimanali</p>	<p>Ha espresso sufficienti capacità nell'esercizio di continua e sistematica azione con una presenza in servizio appena superiore alle 36 ore medie settimanali, ma inferiori a 36 ore e mezzo</p>	<p>Ha dimostrato adeguata continuità all'azione con sistematico esercizio della propria azione e presenza in servizio adeguata alle esigenze superiore a 36 ore e mezza settimanali, ma inferiori a 38</p>	<p>Ha mostrato elevata capacità di continuità e sistematicità all'azione Garantendo anche una presenza in servizio superiore alle 38 ore settimanali</p>
<p>Punteggio</p>	<p>0</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>

4 Collaborazione con gli amministratori e il direttore nella definizione degli obiettivi gestionali e disponibilità e identificazione per la soluzione di problematiche strategiche e operative	Ha mostrato scarsa capacità di collaborazione e identificazione nell'affrontare problemi strategici e operativi	Ha mostrato appena sufficiente capacità di collaborazione e identificazione nell'affrontare problemi strategici e operativi	Ha mostrato adeguata capacità di collaborazione e identificazione nell'affrontare problemi strategici e operativi	Ha mostrato elevata capacità di collaborazione e identificazione nell'affrontare problemi strategici e operativi
Punteggio	0	1	2	3

Capacità gestionali				
5 Capacità di gestione delle risorse umane: adeguato coordinamento e divisione del lavoro; capacità di motivare i propri collaboratori/collaboratrici e capacità nel saperli valutare	Ha mostrato scarsa efficacia nel coordinamento e nella divisione del lavoro; non sempre è stato/a in grado di coinvolgere e motivare i propri collaboratori	La gestione del coordinamento e della divisione del lavoro è stata sufficientemente adeguata alle esigenze, così come l'attenzione al coinvolgimento e alla motivazione delle risorse	Ha mostrato capacità superiori alla media nel coordinare le proprie risorse, mostrando efficacia nel coinvolgerle e motivarle	Ha saputo gestire i propri collaboratori con grande efficacia, valorizzando le attitudini personali; ha mostrato elevate capacità relazionali nel motivare e valutare
Punteggio	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

6	Capacità di gestione dell'innovazione (sia tecnologica che procedimentale) e capacità di adattamento al cambiamento	Ha accettato le innovazioni perché imposte dal contesto esterno (legislativo, esigenze di servizio); ha mostrato difficoltà di adattamento e le ha trasmesse ai suoi collaboratori	Ha gestito in modo sufficientemente adeguato i processi innovativi di sua responsabilità; si è sforzato/a di adattarsi ai cambiamenti	Ha brillantemente gestito le innovazioni nel suo settore ed è stato in grado di promuoverle presso le strutture	Si è fatto/a promotore/promotrice in prima persona di innovazioni sia a livello di processo che tecnologiche; motivando al cambiamento i propri collaboratori
Punteggio		<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
7	Promozione della qualità del servizio	Ha acquisito a titolo individuale conoscenze sull'argomento, senza preoccuparsi di diffonderle presso i propri collaboratori	Ha applicato nell'ambito della propria struttura le iniziative comuni a tutto l'ente per l'attenzione alla qualità del servizio	Ha sviluppato iniziative per la sensibilizzazione e dei propri collaboratori sulle tematiche legate al concetto di qualità del servizio	Ha promosso e diffuso presso le proprie strutture concetti legati alla qualità e strumenti/metodi di misura
Punteggio		<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

Capacità di relazione					
8	Capacità di esercitare la <i>leadership</i> : capacità di creare consenso e di guidare un gruppo di persone; capacità di esercitare il proprio potere in modo corretto ed efficace	Non si è rivelato sufficientemente e efficace nel creare consenso e riconoscimento presso i propri collaboratori	Ha conseguito risultati positivi esercitando il proprio potere in modo adeguato all'interno del suo settore	Ha saputo creare con abilità consenso e riconoscimento presso i collaboratori, promuovendo il lavoro di gruppo e gestendo il conflitto	Ha mostrato capacità di <i>leadership</i> all'interno di tutta la struttura comunale, creando consenso e influenzando positivamente gli altri
Punteggio		<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
9	Contributo all'integrazione e alla cooperazione intersettoriale finalizzata ai risultati	Ha mostrato resistenza a cooperare e a promuovere l'integrazione tra le diverse strutture	Ha contribuito all'integrazione quando sollecitato dall'esterno	Ha contribuito attivamente all'integrazione tra i settori	Si è fatto promotore/promotrice di iniziative di cooperazione e di integrazione tra le diverse strutture
Punteggio		<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
10	Capacità di rappresentare l'Ente all'esterno	Raramente si è attivato/a per rappresentare l'Ente all'esterno	Se sollecitato/a ha contribuito ad iniziative per rappresentare l'Ente all'esterno	Ha gestito con successo iniziative per la visibilità esterna dell'Ente	Ha promosso e creato iniziative in prima persona per far conoscere e rappresentare l'Ente presso la comunità
Punteggio		<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

PUNTEGGIO TOTALE:

Osservazioni del Nucleo di valutazione

.....
.....
.....
.....

Osservazioni del valutato

.....
.....
.....
.....

Aree di miglioramento

.....
.....
.....
.....

Firma del responsabile di valutazione

Firma del valutato

.....