

**PROVINCIA DI
PESARO E URBINO**

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEI DIPENDENTI IN LAVORO AGILE**

ANNO DI RIFERIMENTO

VALUTATO:

Cognome e Nome _____

Servizio _____

VALUTATORE:

Cognome e Nome _____

Servizio _____

AREA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE / COMPORTAMENTI

FATTORI	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTEGGIO
1. ORIENTAMENTO AL CLIENTE/UTENTE E ALLA QUALITA' DEL RISULTATO		
Tende a non valutare la rispondenza di ciò che realizza rispetto alla richiesta del cliente/utente, del cui soddisfacimento non si sente responsabile.	0,8 1,6 2,4	
Cerca di ascoltare il cliente/utente e di verificare se il proprio lavoro soddisfa la sua domanda.	3,2 3,6 4	
E' attento alle richieste del cliente/utente; si prende carico di lui e riorienta il proprio lavoro, di giorno in giorno, per rispondergli al meglio.	4,8 5,2 5,6	
Persegue il miglioramento continuo del proprio lavoro e dei servizi, anticipa ed interpreta le esigenze del cliente/utente, che è il suo principale riferimento.	6,4 7,2 8	
2. CAPACITA' DI OPERARE ALL'INTERNO DEL GRUPPO DI LAVORO		
Tende a non collaborare nell'ambito del gruppo, subendo le decisioni prese dagli altri e giungendo a non contribuire al miglioramento della coesione e del clima.	0,7 1,4 2,1	
Cerca di collaborare, nell'ambito del gruppo, partecipando alle decisioni prese e contribuendo al raggiungimento di un buon clima e di una buona coesione.	2,8 3,15 3,5	
Dà impulso alle attività del gruppo, sia in fase di pianificazione che in fase di attuazione, in vista del risultato, consolida i rapporti di collaborazione e migliora il clima all'interno del gruppo.	4,2 4,55 4,9	
Dimostra passione ed entusiasmo, riesce a trasmetterli al gruppo, cui imprime un impulso professionale decisivo al raggiungimento dei risultati previsti.	5,6 6,3 7	
3. CAPACITA' DI INIZIATIVA		
Tende a non affrontare i problemi, non analizzandone la natura né individuando le soluzioni possibili e richiedendo, quindi, l'intervento del responsabile.	1,2 2,4 3,6	
Cerca di dare una soluzione ai problemi, cerca di risolverli con le proprie forze, chiedendo l'intervento del responsabile se incontra difficoltà.	4,8 5,4 6	
Analizza e comprende la natura del problema e lo risolve, evitando, quanto più possibile, di richiedere l'intervento del responsabile.	7,2 7,8 8,4	
Ogni problema rappresenta una sfida, ne comprende la natura, trova ed attua la soluzione migliore, raccogliendo tutti i contributi possibili, nel gruppo e nella struttura, ed approfitta del lavoro realizzato per migliorare la propria prestazione e il servizio offerto.	9,6 10,8 12	
4. DISPONIBILITA' ALL'ASSUNZIONE DI RESPONSABILITA'		
Tende a interpretare in maniera rigida e burocratica le proprie responsabilità, limitando e svalutando il proprio ruolo.	1 2 3	
Cerca di ricoprire le proprie responsabilità, tenendo il passo con i cambiamenti intervenuti nel lavoro, nei servizi e nell'Ente.	4 4,5 5	
Interpreta le proprie responsabilità ed il proprio ruolo, sviluppandoli, nel tempo, in coerenza con lo sviluppo e il miglioramento dell'ente.	6 6,5 7	
Assume su di sé la responsabilità del processo di miglioramento e innovazione nel lavoro, nei servizi e nell'ente nel suo complesso, ai quali, con l'esempio, dà impulso ed energia.	8 9 10	
5. FLESSIBILITA'		
E' generalmente poco disponibile ad affrontare situazioni nuove, incerte e poco definite	1,3 2,6 3,9	
Se richiesto, accetta di adattare i propri schemi operativi e il proprio comportamenti a nuove situazioni o cambi di programma, in coerenza con il mutare del contesto dell'ente	5,2 8,85 6,5	
E' aperto a nuove sfide e segnala la propria disponibilità ad intraprendere nuove attività e progetti, cogliendone l'opportunità di miglioramento personale e professionale	7,8 8,45 9,1	
Interpreta in modo proattivo il mutare delle circostanze, dimostrandosi disponibile a supportare i colleghi in condizioni di emergenza; aggiorna costantemente le proprie competenze in relazione allo sviluppo dell'organizzazione, promuovendo il cambiamento	10,4 11,7 13	
6. COMPETENZA TECNICO/SPECIALISTICA (Conoscenze e capacità riferite al settore di riferimento e alle relative attività)		
Inadeguato al ruolo	1 2 3	
Parzialmente adeguato al ruolo	4 4,5 5	
Adeguato al ruolo	6 6,5 7	
Superiore a quanto richiesto dal ruolo	8 9 10	

Punteggio medio competenze/comportamenti **0**

AREA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Punteggio

Punteggio medio del raggiungimento degli obiettivi

Max 10

A

0

Punteggio totale del contributo all'unità organizzativa di appartenenza

Max 20

B

0

Punteggio medio delle competenze / comportamenti

Max 10

C

0

Valutazione della Performance Individuale (A+B+C)

0

NECESSITA' DI FORMAZIONE

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

Firma Valutatore

Data

Firma Valutato