

# COMUNE DI SAN MANGO PIEMONTE

## SCHEDE VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

			VALUTAZIONE				PESO	PUNTI	
			Ottimo	Buono	Scarso	Molto scarso			
Impostazione del lavoro	1	INIZIATIVA	È la capacità di agire nell'ambito delle direttive, dando all'attività un'impronta personale	Agisce autonomamente in modo dinamico	Interpreta correttamente le direttive	Deve essere guidato, si limita all'ordinaria amministrazione	È un semplice esecutore	8	
	2	INNOVAZIONE	È la capacità di formulare e di sviluppare soluzioni nuove volte ad ottimizzare i risultati	Formula e sviluppa valide soluzioni originali	Trova soluzioni migliorative	Tende a non uscire dagli schemi usuali	È resistente all'innovazione	8	
	3	CONCRETEZZA	È la capacità di conseguire i risultati	È molto conclusivo	È conclusivo	Ottiene risultati normali	È dispersivo e inconcludente	8	
	4	CONVINCIMENTO	È la capacità di ottenere consensi	Riesce ad ottenere consensi con continuità	Riesce spesso ad ottenere consensi	Non risulta convincente	Non si adopera per convincere	5	
	5	DECISIONE	È la capacità di prendere autonomamente le decisioni, assumendosene la responsabilità	Decide con sicurezza anche in situazioni impegnative	Decide con sicurezza in situazioni di normalità	Nel prendere decisioni ricorre ad altri, si smarrisce	Non decide	8	
	6	TEMPESTIVITA'	È la capacità di agire in rapporto con il tempo	È tempestivo	È talvolta non tempestivo	Tende a dilazionare	Deve essere spesso sollecitato	8	
Organizzazioni e del lavoro	7	PROGRAMMAZIONE	È la capacità di definire programmi finalizzati al conseguimento degli obiettivi	Sa individuare e stabilire le priorità operative	Riesce spesso a preordinare le incombenze	Chiede l'appoggio dei superiori	Improvvisa	10	
	8	COORDINAMENTO E CONTROLLO	È la capacità di utilizzare razionalmente le risorse a disposizione, di valutare le situazioni e di verificare i risultati	Sa delegare i compiti ed utilizzare le risorse disponibili in modo efficiente	Riesce a controllare di massima la situazione	Incontra difficoltà a valutare le situazioni	È un accentratore	10	

Valutazione e formazione del personale	9	<b>VALUTAZIONE</b>	È la capacità di conoscere i collaboratori e di valutarne, sulla base di elementi obiettivi, le caratteristiche personali, le prestazioni professionali e le prospettive di sviluppo È la	Nei giudizi è obiettivo ed imparziale	È talvolta restrittivo	È superficiale	È poco attento alle esigenze della valutazione	5	
	10	<b>CRESCITA PROFESSIONALE</b>	capacità di favorire nei collaboratori lo sviluppo di conoscenze, capacità. Atteggiamenti e comportamenti	Motiva e stimola nei collaboratori l'accrescimento della professionalità	Cura la preparazione dei collaboratori più ricettivi	Non sempre è attento alle esigenze di crescita professionale	Non è attento alle esigenze di crescita professionale dei collaboratori	5	
Rapporti interpersonali	11	<b>RAPPORTI CON I SUPERIORI</b>	È la capacità di tenere efficaci rapporti con i superiori gerarchici, anche mediante una comunicazione efficace	Sa instaurare rapporti caratterizzati da sincera disponibilità e corretta franchezza	È corretto formalmente e sostanzialmente	Cura prevalentemente l'aspetto formale	Tende alla sottomissione, è scorretto	5	
	12	<b>RAPPORTI CON I COLLEGHI ED I COLLABORATORI</b>	È la capacità di tenere efficaci rapporti con i colleghi ed i collaboratori, anche mediante una comunicazione efficace	È una guida sicura e sa rendere partecipi i collaboratori e li motiva al raggiungimento degli obiettivi	È collaborativi È generalmente stimato dai collaboratori	Generalmente è poco collaborativi È poco seguito dai collaboratori	È scostante e autoritario e scortese con i collaboratori	5	
	13	<b>RAPPORTI CON I SOGGETTI ESTERNI</b>	È la capacità di instaurare efficaci rapporti di lavoro con i soggetti esterni che intervengono in qualità di clienti o fornitori sui processi di competenza, al fine di ottimizzare i risultati, anche mediante una comunicazione efficace	Promuove il coinvolgimento dei soggetti esterni che intervengono nei processi di competenza, al fine di assicurare il risultato	Interviene puntualmente con i soggetti esterni per il raggiungimento del risultato	Cura il rapporto con i soggetti esterni prevalentemente sotto l'aspetto formale	Non cura il rapporto con i soggetti esterni	5	

Competenze professionali	14	<b>COMPETENZE PROFESSIONALI DI CONTESTO</b>	Conoscenze dell'organizzazione dell'ente o dell'ambiente di riferimento, necessarie per svolgere correttamente l'attività	Conosce perfettamente l'ambiente e le logiche di azione relative, in modo da poter adottare le soluzioni migliori	Conosce in modo generale l'ambiente e le logiche di azione relative, adottando soluzioni opportune nei casi di minore complessità	Conosce in modo scarso l'ambiente e le logiche di azione relative, conseguentemente e ha difficoltà nell'adozione di soluzioni conseguenti	Non è a conoscenza né degli interlocutori interni ed esterni, né delle logiche di soluzione dei problemi	5	
	15	<b>COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE</b>	Conoscenze giuridiche, tecniche o tecnologiche necessarie per svolgere correttamente l'attività	Conosce perfettamente le norme giuridiche e le tecniche di riferimento, necessarie al miglior svolgimento dei processi produttivi	Conosce in modo adeguato le norme giuridiche e le tecniche di riferimento, necessarie al normale svolgimento dei processi produttivi	Ha una conoscenza sufficiente delle norme giuridiche e delle tecniche di riferimento	Non ha conoscenze delle norme giuridiche e delle tecniche di riferimento e rischia quindi di commettere grossolani errori	5	

N.B.:

- 1) il punteggio massimo complessivo teorico risulta pari a 100.
- 2) Poiché il peso dei "COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI" nella valutazione dei responsabili di area è posto uguale a 30, la votazione conseguita è rapportata a tale soglia mediante la seguente formula: 100 sta a (punteggio ottenuto) come 30 sta a X.  
Pertanto  $X = \text{punteggio ottenuto per } 30 / 100$
- 3) Valutazione comportamenti organizzativi, tabella di equivalenza:  
Ottimo = 10-8-5; Buono = 7,5-6-3,75; Scarso = 5-4-2,5; Molto Scarso = 2,5-2-1,25.

Il risultato della formula di cui sopra dovrà essere superiore a 21/30 (70% di 30 punti) per poter concorrere alla liquidazione dell'indennità di risultato.