

**PROVINCIA DI  
PESARO E URBINO**

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE  
DEI DIPENDENTI IN PRESENZA**

**ANNO DI RIFERIMENTO**

**VALUTATO:**

Cognome e Nome

---

Servizio

---

**VALUTATORE:**

Cognome e Nome

---

Servizio

---



**AREA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE / COMPORAMENTI**

**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.

1	2	3
---	---	---

Cerca di ascoltare il cliente/utente e di verificare se il proprio lavoro soddisfa la sua domanda.

4	4,5	5
---	-----	---

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.

6	6,5	7
---	-----	---

Persegue il miglioramento continuo del proprio lavoro e dei servizi, anticipa ed interpreta le esigenze del cliente/utente, che è il suo principale riferimento.

8	9	10
---	---	----

**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.

1	2	3
---	---	---

Cerca di collaborare, nell'ambito del gruppo, partecipando alle decisioni prese e contribuendo al raggiungimento di un buon clima e di una buona coesione.

4	4,5	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.

6	6,5	7
---	-----	---

Dimostra passione ed entusiasmo, riesce a trasmetterli al gruppo, cui imprime un impulso professionale decisivo al raggiungimento dei risultati previsti.

8	9	10
---	---	----

**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	3
---	---	---

Cerca di dare una soluzione ai problemi, cerca di risolverli con le proprie forze, chiedendo l'intervento del responsabile se incontra difficoltà.

4	4,5	5
---	-----	---

Analizza e comprende la natura del problema e lo risolve, evitando, quanto più possibile, di richiedere l'intervento del responsabile.

6	6,5	7
---	-----	---

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.

8	9	10
---	---	----

**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	2	3
---	---	---

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

4	4,5	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

6	6,5	7
---	-----	---

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

8	9	10
---	---	----

**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

