

COMUNE DI SCANDICCI

SISTEMA DI VALUTAZIONE A.R.C.O. (Accountability, Risultati, Competenze, Organizzazione)

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 2017

Cognome e Nome		
Settore di appartenenza		
Ufficio/Servizio di appartenenza		
Categoria e posizione economica		
Profilo professionale		

1. RISULTATI

1.1 – RISULTATI INDIVIDUALI

Scelta	Proprietà da rilevare	Definizione generale declinata secondo la famiglia professionale
A	Contestualità	Responsabilità della produzione di risultati individuali che comportano interazioni con utenti esterni ed interni rilevanti per i risultati dell'ufficio o del servizio
B	Progettualità	Responsabilità della produzione di risultati individuali attraverso specifici compiti, obiettivi o progetti individuali assegnati in via formale o informale
C	Complessità	Responsabilità della produzione di risultati individuali attraverso molteplici, eterogenei e contemporanei compiti assegnati
D	Autonomia	Responsabilità della produzione di risultati individuali per mezzo di iniziativa personale, autoapprendimento, studio dei casi, senza ricorrere ad indicazioni superiori specifiche e costanti
E	Tempismo	Responsabilità della produzione di risultati individuali assegnati in termini di puntualità e rispetto delle scadenze conferite anche verbalmente

N.B: Il valutatore barra le proprietà interessate, assegna valutazioni specifiche e poi fa la media di esse approssimando per eccesso o difetto il risultato ottenuto

Valutazione conseguimento dei risultati individuali						
	1	2	3	4	5	6
A						
B						
C						
D						
E						

Punteggio medio:

Punteggio approssimato:

Motivazioni della valutazione (inclusa l'approssimazione):

1.2 – RISULTATI DI GRUPPO (Ufficio)

Risultato della valutazione della performance organizzativa

fino a 50 : punti 1
 da 51 a 60 : punti 2
 da 61 a 75 : punti 3
 da 76 a 85 : punti 4
 da 86 a 95 : punti 5
 da 96 a 100: punti 6

Valutazione apporto individuale ai risultati di gruppo					
1	2	3	4	5	6

Punteggio medio:
 Punteggio approssimato:

Motivazioni della valutazione (inclusa l'approssimazione):

2. CONOSCENZE

2.1 – CONOSCENZE TRASVERSALI (comuni a tutti i profili professionali)

	1	2	3	4	5	6
a) Conoscenze tecniche (informatiche, tecnologiche, delle attrezzature e degli strumenti di lavoro)	1	2	3	4	5	6
b) Conoscenza generale dell'organizzazione comunale (consapevolezza organizzativa)	1	2	3	4	5	6

Motivazione della valutazione

2.2 – CONOSCENZE DISTINTIVE (specifiche per la famiglia professionale)						
a) Conoscenze normative e tecnico-specialistiche previste dal ruolo (es. tecnico edilizia/urbanistica, lavori pubblici, ambiente, espropri, patrimonio, tecnico informatico, operaio, operaio specializzato, tecnico installatore, giardiniere...)	1	2	3	4	5	6
b) Conoscenza della normativa sulla sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008) e dell'uso dei dispositivi	1	2	3	4	5	6
Motivazione della valutazione						

3. COMPETENZE						
3.1 – COMPETENZE TRASVERSALI (comuni a tutti i profili professionali)						
3.1.1 – CAPACITA' OPERATIVE						
a) Continuità nel rendimento	1	2	3	4	5	6
b) Accuratezza, qualità e precisione nello svolgimento delle attività assegnate	1	2	3	4	5	6
c) Rispetto delle procedure relative al ruolo ricoperto	1	2	3	4	5	6
d) Orientamento ai risultati	1	2	3	4	5	6
Motivazione della valutazione						

3.1.2 – CAPACITA' COMUNICATIVE E RELAZIONALI						
a) Comunicazione e rapporti all'interno del Settore/ Servizio di appartenenza	1	2	3	4	5	6
b) Comunicazione e rapporti intersettoriali (con colleghi di altri Servizi, gruppi di lavoro)	1	2	3	4	5	6
c) Comunicazione e gestione dei rapporti con l'utenza esterna	1	2	3	4	5	6
d) Orientamento al servizio (soddisfazione delle richieste/problematiche presentate dall'utenza)	1	2	3	4	5	6
Motivazione della valutazione						

3.1.3 – CAPACITA' LOGICO-REALIZZATIVE						
a) Organizzazione del lavoro	1	2	3	4	5	6
b) Identificazione e analisi dei problemi	1	2	3	4	5	6
c) Risoluzione dei problemi	1	2	3	4	5	6
d) Efficienza nel reperire informazioni e nel fornire risposte	1	2	3	4	5	6
e) Motivazione/interesse per lo sviluppo professio- nale, l'aggiornamento e l'auto-aggiornamento	1	2	3	4	5	6
Motivazione della valutazione						

3.2 – COMPETENZE DISTINTIVE (specifiche della famiglia professionale)						
a) Expertise, utilizzo delle conoscenze normative e tecnico-specialistiche proprie del Servizio	1	2	3	4	5	6
b) Pianificazione, monitoraggio delle attività di competenza e valutazione dei correttivi necessari	1	2	3	4	5	6
c) Partecipazione, coinvolgimento in tutte le fasi di sviluppo del progetto/lavoro assegnato	1	2	3	4	5	6
d) Gestione dei conflitti/reclami all'interno del gruppo di lavoro, con l'utenza esterna	1	2	3	4	5	6
Motivazione della valutazione						

3.3 – COMPETENZE DI EFFICACIA PERSONALE						
a) Iniziativa/propositività	1	2	3	4	5	6
b) Adattabilità, flessibilità/apertura al nuovo e al cambiamento	1	2	3	4	5	6
c) Equilibrio/autocontrollo	1	2	3	4	5	6
d) Tolleranza dello stress	1	2	3	4	5	6
Motivazione della valutazione						

PROSPETTO RIASSUNTIVO VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE – ANNO 2017

CATEGORIA C – Profilo tecnici-operai

N. rif.		Aree oggetto di valutazione	Punteggio ottenuto	Punteggio massimo
1.		AREA DEI RISULTATI		
	1.1	Risultati individuali		6
	1.2	Risultati di gruppo		6
2.		AREA DELLE CONOSCENZE		
	2.1	Conoscenze trasversali		6
	2.2	Conoscenze distintive		6
3.		AREA DELLE COMPETENZE		
	3.1	Competenze trasversali		
	3.1.1.	Capacità operative		6
	3.1.2	Capacità comunicative e relazionali		6
	3.1.3	Capacità logico-realizzative		6
	3.2	Competenze distintive		6
	3.3	Competenze di efficacia personale		6
		TOTALE – VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE		54