



*Provincia Regionale di Trapani*

Settore " \_\_\_\_\_ "

*RUOLI DIREZIONALI INTERMEDI / POSIZIONI DI RELATIVA AUTONOMIA cat C e D*

**SCHEDA INDIVIDUALE NOMINATIVA DI ASSEGNAZIONE FUNZIONI  
E COMPITI RELATIVA ALL'ANNO \_\_\_\_\_**

NOMINATIVO DIPENDENTE: \_\_\_\_\_

Cat. \_\_\_\_\_; Profilo professionale \_\_\_\_\_

Servizio: \_\_\_\_\_

Ufficio: \_\_\_\_\_

Linee funzionali del Servizio/Ufficio comprese tra quelle assegnate al Settore con determina presidenziale:

Linee funzionali	Compiti e funzioni del dipendente

# Scheda di Valutazione delle funzioni assegnate (per Aree e Fattori di Prestazione)

Ruoli Direzionali Intermedi / Posizioni di Relativa Autonomia

1	2	3	4	5	6	7
<b>Area 1: Autonomia e orientamento ai risultati</b>	peso area	individuazione fattori <sup>(2)</sup>	Punteggio di valutazione	Indicatori (eventuali)	Valutazione su area <sup>(3)</sup>	Valutazione ponderata
<i>Fattori esplicativi (1)</i>	<b>50%</b>					
1. Capacità di iniziativa e di individuare, richiedere e sviluppare propri spazi di autonomia					<b>0</b>	<b>0%</b>
2. Capacità di operare scelte di gestione in autonomia e in coerenza con gli obiettivi da perseguire						
3. Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze del settore e dell'organizzazione						
4. Capacità di individuare e risolvere in autonomia i problemi connessi all'operatività quotidiana e di selezionare quelli di rilievo tale da richiedere l'attenzione del responsabile						
5. Altro						
<b>subtot. valutazione fattori area 1:</b>			<b>0</b>			

1	2	3	4	5	6	7
<b>Area 2: Integrazione</b>	peso area	individuazione fattori <sup>(2)</sup>	Punteggio di valutazione	Indicatori (eventuali)	Valutazione su area <sup>(3)</sup>	Valutazione ponderata
<i>Fattori esplicativi (1)</i>	<b>30%</b>					
1. Capacità di fornire un contributo costruttivo e qualificato alla risoluzione di problematiche interne al settore o intersettoriali					<b>0</b>	<b>0%</b>
2. Disponibilità verso la partecipazione e capacità di contribuire ad attività di gruppo						
3. Capacità di rapportarsi in maniera costruttiva con i colleghi interni ed esterni al proprio ambito organizzativo						
4. Capacità di contribuire a diffondere nel proprio ambito organizzativo e nell'ente informazioni e prassi operative finalizzate al miglioramento dell'attività						
5. Altro						
<b>subtot. valutazione fattori area 2:</b>			<b>0</b>			

<sup>(1)</sup> = il punteggio massimo attribuibile per ciascun fattore è dato dal rapporto tra il peso attribuito all'area ed il numero di fattori

<sup>(2)</sup> = contrassegnare con x i fattori individuati per la valutazione

<sup>(3)</sup> = da 0 a 29=0: contributo assolutamente inadeguato; da 30 a 45=30: contributo non sufficientemente adeguato; da 46 a 75=60: contributo parzialmente adeguato; da 76 a 95=90: contributo adeguato; da 96 a 100=100: contributo particolarmente adeguato.

1	2	3	4	5	6	7
<b>Area 3: Gestione e sviluppo collaboratori</b>	peso area	individuazione fattori <sup>(2)</sup>	Punteggio di valutazione	Indicatori (eventuali)	Valutazione su area <sup>(3)</sup>	Valutazione ponderata
<b>Fattori esplicativi (1)</b>	<b>10%</b>					
1. Capacità di valorizzare i collaboratori gestiti motivandoli, valutandoli e attuando iniziative finalizzate allo sviluppo della loro professionalità;					<b>0</b>	<b>0%</b>
2. Capacità di utilizzare in maniera appropriata gli strumenti organizzativi di gestione e sviluppo dei collaboratori						
3. Capacità di gestire i conflitti interni all'ambito organizzativo governato rendendoli costruttivi sul piano organizzativo						
4. Capacità di suscitare e infondere nei propri collaboratori atteggiamenti positivi nei confronti del funzionamento dell'ente e del miglioramento delle attività						
5. Altro						

subtot. valutazione fattori area 3: **0**

1	2	3	4	5	6	7
<b>Area 4: Relazioni con l'esterno</b>	peso area	individuazione fattori <sup>(2)</sup>	Punteggio di valutazione	Indicatori (eventuali)	Valutazione su area <sup>(3)</sup>	Valutazione ponderata
<b>Fattori esplicativi (1)</b>	<b>10%</b>					
1. Capacità di rappresentare istituzionalmente l'ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine					<b>0</b>	<b>0%</b>
2. Capacità di gestire situazioni problematiche che causano disagio agli utenti evitando o contenendo il pregiudizio per l'immagine dell'ente						
3. Capacità di contribuire alla progettazione, attuazione e sviluppo di iniziative di miglioramento delle relazioni con gli interlocutori esterni e di semplificazione dei procedimenti						
4. Capacità di gestire in maniera incisiva e pragmatica i rapporti contrattuali o collaborativi attivati con interlocutori esterni						
5. Altro						

subtot. valutazione fattori area 4: **0**

1	2	3	4	5	6	7
<b>Area 5: Innovazione</b>	peso area	individuazione fattori <sup>(2)</sup>	Punteggio di valutazione	Indicatori (eventuali)	Valutazione su area <sup>(3)</sup>	Valutazione ponderata
<b>Fattori esplicativi (1)</b>						
1. Capacità di operare coniugando il rispetto della normativa applicabile alla specifica fattispecie con le esigenze collegate alla rapidità e all'efficacia dell'azione						<b>0</b>
2. Capacità di riorientare la cultura dominante diffondendo valori nuovi e positivi e costituendo un modello di ruolo per i collaboratori.						
3. Capacità di contribuire al continuo adeguamento e miglioramento del contenuto dei servizi gestiti						
4. Capacità di proporre azioni di miglioramento finalizzate alla risoluzione di specifici problemi strutturali						
5. Altro						

subtot. valutazione fattori area 5: **0**

**TOTALE VALUTAZIONE: 0%**

Il Valutato

Il Valutatore

<sup>(1)</sup> = il punteggio massimo attribuibile per ciascun fattore è dato dal rapporto tra il peso attribuito all'area ed il numero di fattori

<sup>(2)</sup> = contrassegnare con x i fattori individuati per la valutazione

<sup>(3)</sup> = da 0 a 29=0: contributo assolutamente inadeguato; da 30 a 45=30: contributo non sufficientemente adeguato; da 46 a 75=60: contributo parzialmente adeguato; da 76 a 95=90: contributo adeguato; da 96 a 100=100: contributo particolarmente adeguato.

# Scheda di Rilevazione dello Sviluppo Professionale

## *Ruoli Direzionali Intermedi / Posizioni di Relativa Autonomia*

### Parte 1 : Informazioni qualificate sul periodo trascorso

#### Interventi Formativi Effettuati

Titolo / Tema	Ente Erogatore	Durata / Profitto
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

#### Note e Commenti:

*Questa sezione è essenzialmente compilativa. Nello spazio dedicato a note e commenti valutatore e valutato possono fornire informazioni integrative rispetto alle iniziative cui il valutato ha partecipato.*

#### Dinamica del contenuto della posizione

Stabile	.....
Compiti Impoveriti	.....
Compiti arricchiti	.....
Compiti aumentati	.....

#### Note e Commenti:

*La sezione deve essere compilata dal responsabile della struttura in cui opera il valutato. Le modifiche devono essere significative ed esplicitate.*

#### Eventi significativi collegati al ruolo

Partecipazione a Gruppi di Progetto	.....
Partecipazione a comitati	.....
Incarichi ricoperti	.....
Affiancamento a neo-inseriti	.....
Alter-ego del responsabile	.....
Altro.....	.....

*La sezione viene compilata da valutatore e valutato ed ha lo scopo di evidenziare tutte le situazioni che hanno caratterizzato il ruolo del valutato nel periodo trascorso*

#### Ricadute sulle competenze

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

*La sezione deve essere compilata dal valutatore al quale è richiesta una stima dell'impatto che gli eventi verificatisi nel periodo trascorso hanno avuto sul bagaglio di competenze detenuto dal collaboratore.*

**Parte 2 : Informazioni e Azioni utili allo sviluppo professionale**

**Interventi formativi necessari**

.....

.....

*Nella sezione viene segnalata l'esigenza di predisporre interventi formativi per il miglioramento delle prestazioni e del bagaglio di competenze del collaboratore.*

**Modifiche necessarie al contenuto della posizione**

.....

*Nella sezione vengono segnalati possibili interventi da effettuare sui compiti attribuiti al collaboratore.*

**Opportunità di sviluppo professionale**

Partecipazione a Gruppi di Progetto	.....
Partecipazione a comitati	.....
Incarichi ricopribili	.....
Altro...	.....

*Nella sezione vengono messe in evidenza possibili opportunità da offrire al collaboratore per sostenere il miglioramento della sua professionalità.*

**Aspettative di impatto sulle competenze**

.....

*Nella sezione il valutatore deve effettuare una stima relativa ai miglioramenti attesi nel bagaglio di competenze del collaboratore nel caso di attivazione delle azioni previste.*