



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale
del personale dell'Ente Foreste della Sardegna

**CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE MANAGERIALI
E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**

(Approvato con Delibera del Commissario Straordinario dell'Ente Foreste n. 67 del 24 aprile 2015, sulla base del documento predisposto dall'Università degli Studi di Cagliari- Dipartimento Scienze Economiche e Aziendali, Facoltà di Scienze Economiche, Giuridiche e Politiche)



CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE MANAGERIALI DEI DIRIGENTI

CONTROLLO MANAGERIALE

saper pianificare le attività in relazione agli obiettivi e alle risorse assegnate, definendo obiettivi operativi chiari, concreti, realizzabili e misurabili (SMART), facendo fronte alla variabilità del contesto, mostrando uno spiccato orientamento al miglioramento continuo dell'efficacia e dell'efficienza dei processi interni

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	non sa definire obiettivi SMART, non adotta un sistema di pianificazione delle attività; non sa far fronte alla variabilità del contesto, e non mostra nessuna tensione al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi interni
1	propone e realizza obiettivi che non tengono conto della variabilità del contesto e delle risorse disponibili. Si dimostra indifferente verso il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi
2	propone e realizza obiettivi di ridotta utilità ai fini delle scelte strategiche dell'Ente. Favorisce il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi se spronato a farlo
3	propone e realizza obiettivi SMART rispetto alle risorse assegnate e al contesto esistente. Favorisce il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi
4	propone e realizza obiettivi SMART reagendo rapidamente e prevenendo i cambiamenti del contesto. Dimostra piena padronanza del sistema di pianificazione, misurazione, valutazione e incentivazione in senso lato; ha una visione non solo a breve-medio termine ma anche a lungo termine degli obiettivi da perseguire e del processo per arrivare al loro raggiungimento. Introduce nuove soluzioni per favorire il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia del contesto



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

CONSAPEVOLEZZA DELLA VISIONE/MISSIONE DELL'ENTE

agire in coerenza con la visione e missione dell'Ente e in linea con gli obiettivi strategici fissati dagli organi di vertice, tenendo conto degli scenari di sviluppo possibili

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	non conosce la visione e la missione dell'Ente né gli obiettivi strategici fissati dagli organi di vertice
1	non agisce in coerenza con la visione e missione dell'Ente né in linea con gli obiettivi strategici fissati dagli organi di vertice
2	agisce in coerenza con la visione e missione dell'Ente e in linea con gli obiettivi strategici fissati dagli organi di vertice ma sotto continua sollecitazione
3	agisce in coerenza con la visione e missione dell'Ente e in linea con gli obiettivi strategici fissati dagli organi di vertice in totale autonomia e condividendoli
4	agisce in coerenza con la visione e missione dell'Ente e in linea con gli obiettivi strategici fissati dagli organi di vertice che condivide e divulga con il fine di trasmetterli anche ai colleghi e subordinati



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

VALUTAZIONE

saper differenziare le valutazioni dei collaboratori così da evidenziare le differenze, valorizzare i meritevoli, prevedere percorsi di accompagnamento e di crescita per il miglioramento degli altri collaboratori

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	applica in maniera distorta i criteri di valutazione creando conflittualità sul contesto lavorativo
1	non differenzia le valutazioni in presenza di un contesto articolato
2	applica il sistema di valutazione in maniera meccanicistica
3	differenzia le valutazioni dei dipendenti garantendo l'equità e dando un feedback sui comportamenti tenuti dai subordinati
4	differenzia le valutazioni dei dipendenti tenendo conto del contesto di riferimento e garantendo l'equità interna. Restituisce feedback costanti ai valutati. Utilizza in maniera appropriata gli strumenti di valutazione con il fine della crescita professionale del dipendente



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

COLLABORAZIONE INTERFUNZIONALE

collaborare con i colleghi di pari grado al fine di contribuire e trovare soluzioni per il raggiungimento di obiettivi comuni

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	non collabora con i colleghi e, laddove costretto, alimenta la conflittualità interna ostacolando il raggiungimento degli obiettivi comuni
1	tende a non voler collaborare e, laddove sollecitato, lo fa in maniera passiva senza contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni
2	collabora con i colleghi se sollecitato e contribuisce al raggiungimento degli obiettivi comuni
3	collabora attivamente con i colleghi e contribuisce al raggiungimento degli obiettivi comuni favorendo l'integrazione interfunzionale
4	crea occasioni di collaborazione anche extra rispetto a quelle previste dal raggiungimento di obiettivi comuni promuovendo il confronto tra colleghi e il lavoro di gruppo per la risoluzione di problemi, la ricerca di soluzioni condivise ecc.



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

SVILUPPO DEGLI ALTRI

facilitare la crescita, l'apprendimento e lo sviluppo professionale dei collaboratori, anche attraverso l'analisi dei fabbisogni formativi e di sviluppo, definizione di percorsi di crescita, restituzioni di suggerimenti e spiegazioni costruttive e motivanti

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	dimostra un atteggiamento deleterio nei confronti dei propri collaboratori non agevolandoli e, a volte, non permettendogli di partecipare ad attività volte alla loro crescita e sviluppo
1	si dimostra disinteressato verso la crescita e lo sviluppo dei propri collaboratori per i quali non apporta feedback, suggerimenti di miglioramento, consigli
2	facilita la crescita, l'apprendimento e lo sviluppo professionale dei collaboratori passivamente, lasciandoli partecipare ad attività volte al loro sviluppo
3	facilita la crescita, l'apprendimento e lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso la restituzione di suggerimenti e spiegazioni costruttive e motivanti e facendoli partecipare ad attività volte al loro sviluppo
4	facilita la crescita, l'apprendimento e lo sviluppo professionale dei collaboratori, anche attraverso l'analisi dei fabbisogni formativi e di sviluppo di competenze professionali, definizione di percorsi di crescita individualizzati (specifici per ogni collaboratore), restituzione di suggerimenti e spiegazioni costruttive e motivanti; indirizza i collaboratori verso le attività più pertinenti volte al loro sviluppo



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

PRESA DI DECISIONE E ASSUNZIONE DI RESPONSABILITÀ

assumere decisioni in modo autonomo, veloce ed efficace, anche in situazioni caratterizzate da stress, tenendo conto dei vincoli/risorse rilevanti del contesto

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	non prende decisioni e va avanti passivamente indipendentemente dalle richieste del contesto e degli obiettivi da raggiungere
1	prende decisioni solo se sollecitato, senza tenere conto dalle richieste del contesto e degli obiettivi da raggiungere
2	prende decisioni in modo autonomo ma non sempre efficace e veloce, soprattutto in situazioni caratterizzate da stress e non tenendo sempre conto dalle richieste del contesto e degli obiettivi da raggiungere
3	prende decisioni in modo autonomo, efficace e veloce, anche in situazioni caratterizzate da stress e tenendo sempre conto dalle richieste del contesto e degli obiettivi da raggiungere
4	prende decisioni in modo autonomo, efficace e veloce, anche in situazioni caratterizzate da stress e tenendo sempre conto dalle richieste del contesto e degli obiettivi da raggiungere; è capace di anticipare le situazioni e assumere decisioni in grado di far risparmiare tempo e risorse all'Ente



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

PERSUASIVITÀ E INFLUENZA

saper influenzare gli altri con il fine di indurli/convincerli ad agire per raggiungere un obiettivo o portare a termine un progetto

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	non mostra alcuna capacità di influenza sui collaboratori per ciò che concerne gli obiettivi da raggiungere e i lavori da fare; non viene considerato dai collaboratori che, pertanto, agiscono senza una guida
1	tenta di influenzare i collaboratori per ciò che concerne gli obiettivi da raggiungere e i lavori da fare ma spesso non viene preso in considerazione dai collaboratori che, pertanto, agiscono senza una guida
2	influenza i collaboratori per ciò che concerne gli obiettivi da raggiungere e i lavori da fare ma viene preso in considerazione solo per le attività routinarie
3	influenza i collaboratori per ciò che concerne gli obiettivi da raggiungere e i lavori da fare anche per le attività non routinarie e i compiti nuovi
4	mostra una grande capacità di influenza e coinvolgimento dei collaboratori per ciò che concerne gli obiettivi da raggiungere e i lavori da fare anche in situazioni nuove, sfidanti e con compiti e attività non routinari e complessi



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

GESTIONE DI GRUPPI DI LAVORO

sollecitare idee e opinioni altrui, favorire il libero scambio di idee e informazioni, mantenere le persone informate e aggiornate sui processi del gruppo e condividere tutte le informazioni rilevanti o utili; stimolare i processi di negoziazione e di presa di decisione, delegare

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	non gestisce il gruppo di lavoro perché se ne disinteressa e lascia che i membri portino avanti gli obiettivi e il lavoro in modalità auto-gestita
1	partecipa alle attività di gruppo in modo passivo, senza condurlo, gestirlo, spronarlo verso il raggiungimento degli obiettivi
2	gestisce il gruppo di lavoro verso il raggiungimento degli obiettivi senza particolare interesse per le opinioni altrui, lo scambio di informazioni e la negoziazione
3	gestisce il gruppo di lavoro verso il raggiungimento degli obiettivi attraverso la negoziazione continua tra le idee e le opinioni di tutti i membri e la condivisione delle informazioni utili
4	gestisce il gruppo di lavoro verso il raggiungimento degli obiettivi attraverso la negoziazione continua tra le idee e le opinioni di tutti i membri e la condivisione delle informazioni utili; è capace di delegare compiti e responsabilità agli altri



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

RICERCA DI INFORMAZIONI E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

mostrare interesse per l'approfondimento di fatti, persone o questioni relative al lavoro, che richiede uno sforzo per ottenere le informazioni cercate e il rifiuto delle interpretazioni scontate. Include la raccolta sistematica delle informazioni, la consultazione di svariate fonti, lo studio del contesto e delle sue variabili, la richiesta agli altri

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	non mostra interesse per l'aggiornamento professionale e rimane ancorato a conoscenze datate
1	si aggiorna il minimo indispensabile per raggiungere gli obiettivi e portare avanti il lavoro e solo se sollecitato
2	autonomamente si aggiorna e ricerca informazioni utili al raggiungimento degli obiettivi
3	approfondisce fatti o questioni relative al lavoro, cerca di ottenere informazioni aggiornate e rifiuta le interpretazioni scontate. Consulta svariate fonti di informazione, studia il contesto e l'evolversi delle situazioni, chiede agli altri se ritenuti più esperti
4	mostra grande interesse per l'approfondimento di fatti, persone o questioni relative al lavoro, si sforza per ottenere le informazioni cercate che raccoglie sistematicamente; rifiuta le interpretazioni scontate. Consulta sempre svariate fonti di informazione, studia il contesto e l'evolversi delle situazioni, chiede agli altri se ritenuti più esperti; sprona i collaboratori a comportarsi nello stesso modo



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

CRITERI DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI DI IMPIEGATI E QUADRI

IMPEGNO, DEDIZIONE E ACCURATEZZA

comportamento che denota attenzione e precisione nello svolgere mansioni e compiti assegnati, caratterizzato dalla tensione verso il raggiungimento degli obiettivi

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	non si impegna per raggiungere gli obiettivi assegnati; non si dedica alle mansioni e ai compiti da svolgere, non è preciso né accurato nel portarli avanti e adotta un atteggiamento ostruzionistico anche verso il lavoro degli altri
1	mostra uno scarso livello di impegno verso il raggiungimento degli obiettivi assegnati; scarsa dedizione verso le mansioni e i compiti da svolgere per i quali non è preciso né accurato
2	si impegna a raggiungere gli obiettivi assegnati e si dedica ai compiti da svolgere; è accurato e preciso soprattutto su sollecitazione dei superiori
3	mostra impegno verso il raggiungimento degli obiettivi assegnati e dedizione verso le mansioni e i compiti da svolgere che porta avanti con precisione e accuratezza e in totale autonomia
4	mostra un ottimo livello di impegno verso il raggiungimento degli obiettivi assegnati, dedizione verso le mansioni e compiti da svolgere; è preciso e accurato e adotta meccanismi di monitoraggio e autocontrollo del proprio lavoro



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

RISPETTO DELLE SCADENZE PREFISSATE, TEMPESTIVITÀ

comportamento che denota il rispetto dei tempi assegnati per l'esecuzione della prestazione

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	non rispetta i tempi e le scadenze fissate dal responsabile, dalla normativa e da disposizioni interne e consegna il lavoro in ritardo anche se ripetutamente sollecitato
1	rispetta i tempi e le scadenze fissate dal responsabile, dalla normativa e da disposizioni interne solo se ripetutamente sollecitato
2	rispetta le scadenze fissate dal responsabile, dalla normativa e da disposizioni interne in autonomia
3	rispetta le scadenze fissate dal responsabile, dalla normativa e da disposizioni interne e, talvolta, consegna i lavori in anticipo anche senza essere sollecitato
4	dimostra alto senso di responsabilità nel rispetto delle scadenze fissate dal responsabile, dalla normativa e da disposizioni interne; spesso consegna il lavoro in anticipo per consentire al responsabile il controllo finale ed eventuali correzioni/migliorie al fine della consegna definitiva entro i termini



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

FLESSIBILITÀ

capacità di adattamento ai cambiamenti di compiti/mansioni, contestuali, dovuti a decisioni dei superiori

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	non è flessibile e non si adatta ai cambiamenti sopraggiunti di compiti/mansioni, contestuali, dovuti a decisioni dei superiori (rifiuta di svolgere compiti diversi da quelli ordinariamente assegnati, sostituire altro dipendente assente, cambiare partizione organizzativa o modificare la tipologia di pratiche assegnate); se costretto, reagisce con forme indirette di protesta (assenteismo ingiustificato)
1	non si mostra flessibile e non si adatta facilmente ai cambiamenti sopraggiunti di compiti/mansioni, contestuali, dovuti a decisioni dei superiori; tende a non accettare le modifiche organizzative che esegue in maniera ripetitiva e meccanica con relativo allungamento del periodo di consolidamento del nuovo equilibrio
2	mostra un sufficiente livello di flessibilità e adattamento ai cambiamenti sopraggiunti di compiti/mansioni, contestuali, dovuti a decisioni dei superiori
3	mostra flessibilità e adattamento ai cambiamenti sopraggiunti di compiti/mansioni, contestuali, dovuti a decisioni dei superiori; accoglie i cambiamenti e li mette in pratica quando richiesto
4	è molto flessibile e disponibile ad adattarsi ai cambiamenti sopraggiunti di compiti/mansioni, contestuali, dovuti a decisioni dei superiori; talvolta propone di attuare cambiamenti funzionali al miglioramento delle prestazioni dell'Ente e supporta gli altri nell'adattarsi ai cambiamenti proposti



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

LAVORO DI GRUPPO

comportamento favorevole alla collaborazione, partecipazione e integrazione, nonché allo scambio di informazioni e conoscenze con colleghi e superiori; include il rispetto della gerarchia e il supporto verso i colleghi

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	mostra comportamenti individualistici che ostacolano il lavoro di gruppo; non si integra e crea conflittualità interna che ha ripercussioni sul lavoro da svolgere; non scambia informazioni, né supporta colleghi e superiori e non rispetta la gerarchia
1	non si integra e dimostra scarso interesse alla collaborazione, partecipazione e integrazione durante le attività di gruppo; non scambia informazioni e conoscenze con colleghi e superiori e lavora prevalentemente da solo; collabora con il gruppo solo se gli viene imposto e controvoglia, non rispettando la gerarchia
2	quando sollecitato partecipa alle attività di gruppo anche se senza particolare coinvolgimento
3	partecipa attivamente al lavoro di gruppo dando un apporto positivo, scambiando informazioni e conoscenze con gli altri membri (pari o superiori) che supporta e rispetta
4	mostra grande interesse per la collaborazione, partecipazione e integrazione durante le attività di gruppo; rende gli altri partecipi delle informazioni e conoscenze che possiede, li motiva alla partecipazione e li coinvolge; ha una spiccata propensione alla risoluzione di conflitti e grande capacità di mediazione



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

RISPETTO E SALVAGUARDIA DEI BENI/PATRIMONIO DELL'ENTE

comportamento di cura e attenzione verso i beni/patrimonio e le risorse strumentali dell'Ente di appartenenza con i quali si lavora

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	non si prende cura dei beni/patrimonio e delle risorse strumentali dell'Ente di appartenenza (ivi inclusa la dotazione informatica e l'uso della linea telefonica e internet); utilizza sistematicamente i beni dell'Ente in maniera impropria per fini diversi dall'attività lavorativa. Ha un comportamento irrispettoso e lesivo dell'interesse dell'Ente; non osserva procedure e protocolli inerenti i beni e la loro dislocazione
1	non mostra interesse e cura verso i beni/patrimonio e le risorse strumentali dell'Ente di appartenenza (ivi inclusa la dotazione informatica e l'uso della linea telefonica e internet)
2	rispetta i beni/patrimonio e le risorse strumentali dell'Ente di appartenenza (ivi inclusa la dotazione informatica e l'uso della linea telefonica e internet) solo su sollecitazione/ordine dei superiori
3	si prende cura dei beni/patrimonio e delle risorse strumentali dell'Ente di appartenenza in maniera autonoma e responsabile
4	ha molta cura dei beni/patrimonio e delle risorse strumentali dell'Ente di appartenenza, ne ottimizza l'impiego, adotta comportamenti tesi a limitare gli sprechi



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

studio e aggiornamento continui

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	si dimostra negativo nei confronti di proposte di aggiornamento e se gli viene richiesto di partecipare ad attività di studio e aggiornamento professionale trova giustificazioni e scuse per non farlo
1	non dimostra disponibilità alla partecipazione ad attività di studio e aggiornamento professionale; quando gli vengono imposte partecipa passivamente
2	partecipa attivamente ad attività di studio e aggiornamento professionale quando suggerite
3	partecipa attivamente ad attività di studio e aggiornamento professionale e trasferisce nella pratica lavorativa i risultati raggiunti e l'esperienza acquisita
4	partecipa con molto interesse ad attività di studio e aggiornamento professionale, propone aggiornamenti (per es.: prepara e presenta al diretto superiore report sui cambiamenti normativi che riguardano il proprio settore di pertinenza), trasmette agli altri l'esperienza acquisita, coinvolgendoli



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

INNOVATIVITÀ

proposizione di soluzioni innovative a problemi operativi

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	si dimostra conflittuale rispetto alle innovazioni e ai cambiamenti, ostacola gli interventi di adeguamento necessari a seguito di modifiche normative/gestionali, tende a influenzare i colleghi per il mantenimento dello status quo
1	si dimostra indifferente rispetto alle innovazioni e ai cambiamenti, non propone interventi di adeguamento necessari a seguito di modifiche normative/gestionali, non applica soluzioni innovative proposte dai colleghi o dai superiori
2	realizza soluzioni innovative proposte da colleghi o superiori, mostra interesse a favorire interventi di adeguamento necessari a seguito di modifiche normative/gestionali
3	si dimostra propositivo di interventi innovativi a soluzione di problemi operativi esistenti, idea e mette in atto interventi di miglioramento organizzativo o miglioramento procedurale
4	propone interventi innovativi a soluzione di problemi operativi esistenti, idea, propone e mette in atto interventi di miglioramento organizzativo o miglioramento procedurale, coinvolge i colleghi nel proporre e affinare interventi innovativi, supporta i superiori nel favorire il cambiamento

Note: la descrizione comportamentale deve essere adeguata al livello contrattuale di appartenenza del dipendente. Devono essere conseguentemente graduate le aspettative in termini di autonomia, autoformazione, coordinamento degli altri e con gli altri



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

CRITERI DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI DEGLI OPERAI

Impegno, dedizione e accuratezza

comportamento che denota attenzione e precisione nello svolgere mansioni e compiti assegnati, caratterizzato dalla tensione verso il raggiungimento degli obiettivi

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	non si impegna per raggiungere gli obiettivi assegnati; non si dedica alle mansioni e ai compiti da svolgere, non è preciso né accurato nel portarli avanti e adotta un atteggiamento ostruzionistico anche verso il lavoro degli altri
1	mostra uno scarso livello di impegno verso il raggiungimento degli obiettivi assegnati; scarsa dedizione verso le mansioni e i compiti da svolgere per i quali non è preciso né accurato
2	si impegna a raggiungere gli obiettivi assegnati e si dedica ai compiti da svolgere; è accurato e preciso soprattutto su sollecitazione dei superiori
3	mostra impegno verso il raggiungimento degli obiettivi assegnati e dedizione verso le mansioni e i compiti da svolgere che porta avanti con un buon livello di precisione e accuratezza e in totale autonomia
4	mostra un ottimo livello di impegno verso il raggiungimento degli obiettivi assegnati, dedizione alle mansioni e compiti da svolgere; è preciso e accurato e verifica costantemente il lavoro svolto



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

RISPETTO DELLE SCADENZE PREFISSATE, TEMPESTIVITÀ

comportamento che denota il rispetto dei tempi assegnati per l'esecuzione della prestazione

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	non rispetta i tempi e le scadenze fissate dal responsabile, e da disposizioni interne e svolge il lavoro in ritardo anche se ripetutamente sollecitato
1	rispetta i tempi e le scadenze fissate dal responsabile, e da disposizioni interne solo se ripetutamente sollecitato
2	rispetta le scadenze fissate dal responsabile, e da disposizioni interne, in autonomia
3	rispetta le scadenze fissate dal responsabile, e da disposizioni interne e, talvolta, svolge i lavori nel minore tempo possibile anche senza essere sollecitato
4	dimostra alto senso di responsabilità nel rispetto delle scadenze fissate dal responsabile, e da disposizioni interne; spesso svolge il lavoro in anticipo per consentire al responsabile il controllo finale ed eventuali miglioramenti al fine della consegna definitiva entro i termini



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

FLESSIBILITÀ

capacità di adattamento ai cambiamenti di compiti/mansioni, contestuali, dovuti a decisioni dei superiori

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	non è flessibile e non si adatta ai cambiamenti sopraggiunti di compiti/mansioni, contestuali, dovuti a decisioni dei superiori (rifiuta di cambiare squadra, orario, attività lavorativa nell'ambito delle proprie capacità e mansioni anche se con preavviso); se costretto, reagisce con forme indirette di protesta (assenteismo ingiustificato)
1	non si mostra flessibile e non si adatta facilmente ai cambiamenti sopraggiunti di compiti/mansioni, contestuali, dovuti a decisioni dei superiori; tende a non accettare le modifiche organizzative o lo fa solo dopo lunghe discussioni e se forzato, con relativo allungamento del periodo di consolidamento del nuovo equilibrio
2	mostra un sufficiente livello di flessibilità e adattamento ai cambiamenti sopraggiunti di compiti/mansioni, contestuali, dovuti a decisioni dei superiori, ma soprattutto nel modo da lui desiderato e scelto e con preavviso
3	mostra flessibilità e adattamento ai cambiamenti sopraggiunti di compiti/mansioni, contestuali, dovuti a decisioni dei superiori; accoglie i cambiamenti e li mette in pratica quando richiesto
4	è molto flessibile e disponibile ad adattarsi ai cambiamenti sopraggiunti di compiti/mansioni, contestuali, dovuti a decisioni dei superiori; talvolta propone di attuare cambiamenti funzionali al miglioramento delle prestazioni dell'Ente e supporta gli altri nell'adattarsi ai cambiamenti proposti; è disponibile a cambiare attività lavorativa anche occasionalmente a livelli diversi da quello di inquadramento, nell'ambito delle capacità che possiede o può acquisire, nell'interesse dell'Ente



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

LAVORO DI GRUPPO

comportamento favorevole alla collaborazione, partecipazione e integrazione, nonché allo scambio di informazioni e conoscenze con colleghi e superiori; include il rispetto della gerarchia e il supporto verso i colleghi

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	mostra comportamenti individualistici che ostacolano il lavoro di squadra; non si integra e crea conflittualità interna al gruppo che ha ripercussioni sul lavoro da svolgere; non scambia informazioni, né supporta colleghi e superiori e non rispetta la gerarchia; se inserito in squadra causa un deterioramento dei rapporti personali e ostacola lo svolgimento del lavoro che scarica sugli altri così come fa con le responsabilità.
1	non si integra, dimostra scarso interesse alla collaborazione, partecipazione e integrazione durante le attività di squadra; non scambia informazioni e conoscenze con colleghi e superiori e lavora prevalentemente da solo; collabora con il gruppo solo se gli viene imposto e controvoglia non rispettando la gerarchia
2	quando sollecitato partecipa alle attività di squadra anche se senza particolare coinvolgimento
3	partecipa attivamente al lavoro di squadra dando un apporto positivo, scambiando informazioni e conoscenze con gli altri membri (pari o superiori) che supporta e rispetta
4	mostra grande interesse per la collaborazione, partecipazione e integrazione durante le attività di squadra; rende gli altri partecipi delle informazioni e conoscenze che possiede, li motiva alla partecipazione e li coinvolge; ha una spiccata propensione alla risoluzione di conflitti, grande capacità di mediazione e mantenimento dell'armonia interna alla squadra



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

RISPETTO E SALVAGUARDIA DEI BENI/PATRIMONIO DELL'ENTE

comportamento di cura e attenzione verso i beni/patrimonio e le risorse strumentali dell'Ente di appartenenza con i quali si lavora

Indicare quale descrizione comportamentale rispecchia maggiormente la persona valutata:

0	non si prende cura dei beni/patrimonio e delle risorse strumentali dell'Ente di appartenenza; utilizza sistematicamente i beni dell'Ente in maniera impropria per fini diversi dall'attività lavorativa. Ha un comportamento irrispettoso e lesivo dell'interesse dell'Ente; non osserva procedure e protocolli inerenti i beni e la loro dislocazione
1	non mostra interesse e cura verso i beni/patrimonio e le risorse strumentali dell'Ente di appartenenza
2	rispetta i beni/patrimonio e le risorse strumentali dell'Ente di appartenenza solo su sollecitazione/ordine dei superiori
3	si prende cura dei beni/patrimonio e delle risorse strumentali dell'Ente di appartenenza in maniera autonoma e responsabile
4	ha molta cura dei beni/patrimonio e delle risorse strumentali dell'Ente di appartenenza (compresi DPI), ne ottimizza l'impiego, adotta comportamenti tesi a limitare gli sprechi. Contribuisce di propria iniziativa a migliorare i beni dell'Ente