

DIZIONARIO PERSONALE INCARICATO DI P.O.

13 COMPETENZE (6 DISTINTIVE e 7 TRASVERSALI)

Aree	Competenza	DESCRIZIONE generica	Comportamenti osservati (descrivono la competenza su 3 livelli di intensità)	punti per valutazione
Area cognitiva (competenze che attengono ai processi mentali e di apprendimento)	DISTINTIVA 1. Problem Solving	<i>E' la capacità di individuare soluzioni proporzionate al problema e realizzabili all'interno del contesto di riferimento. Comportamenti tipici che rivelano questa competenza sono: stabilire le priorità del lavoro in ordine d'importanza, scomporre in parti i compiti, riconoscere più probabili cause di eventi o conseguenze di azioni, usare più modi analitici per individuare soluzioni</i>	ad un primo livello: ricerca di Informazioni Comprende il problema, reperisce le fonti informative, ne verifica l'esattezza	2
			ad un secondo livello: pensiero analitico Elabora i dati e le informazioni, tenendo conto degli specifici problemi, degli interlocutori e del contesto	4
			ad un terzo livello: sintesi Perviene a concrete alternative di soluzione ed a diagnosi di sintesi corrette ed efficaci, individuando gli aspetti essenziali e prioritari di un problema ed aggregandoli omogeneamente	6
	2. Consapevolezza Organizzativa	<i>E' la capacità di comprendere la cultura della propria organizzazione e della propria posizione al suo interno. E' anche la capacità di comprendere le potenzialità del proprio operato in relazione al ruolo ricoperto nonché di prevederne le ripercussioni su individui e gruppi.</i>	ad un primo livello: aggiornamento continuo E' attivo nel reperire informazioni circa i cambiamenti che avvengono nel contesto nel quale opera	1
			ad un secondo livello: conoscenza organizzativa Conosce il contesto lavorativo dell'Ente e i supporti operativi idonei a fornire un valido contributo (dati, persone, strumenti)	3
			ad un terzo livello: visione d'insieme Ha conoscenza del contesto nel quale opera nonché delle modalità più idonee a garantire il raggiungimento degli obiettivi e delle opportunità offerte dal territorio per la realizzazione degli obiettivi che l'Ente si pone	5
Area Realizzativa (competenze che attengono all'azione e all'operatività)	DISTINTIVA 3. Orientamento al risultato	<i>E' l'interesse a lavorare bene e a misurarsi con standard di eccellenza. Denota impegno a migliorare, orientamento all'efficienza, sforzo per superare obiettivi fissati, tentativo di fare qualcosa di nuovo rispetto agli altri</i>	ad un primo livello: qualità del lavoro Presta attenzione ed è preciso nello svolgimento del proprio lavoro, curando l'aspetto qualitativo dei risultati ottenuti	2
			ad un secondo livello: determinazione Conseguire i risultati e/o rispetta i programmi con un livello d'impegno e di volontà che garantiscono l'efficienza delle azioni	4
			ad un terzo livello: tensione al risultato Si impegna con particolare tenacia nel perseguire efficacemente i risultati, senza mai scoraggiarsi, garantendo la costante concentrazione per superare ogni ostacolo	6
	DISTINTIVA 4. Autonomia	<i>E' l'orientamento ad assumersi responsabilità, ad agire con tempismo ed efficacia rispetto alle diverse situazioni</i>	ad un primo livello: adeguamento al contesto Affronta le situazioni adattando i propri comportamenti al contesto e alle persone con le quali interagisce	2
			ad un secondo livello: responsabilità Sa assumersi le responsabilità connesse al proprio ruolo, è attento a rispondere alle richieste dell'interlocutore interno ed esterno valorizzando modalità di azione e procedure proprie dell'Ente	4
			ad un terzo livello: elaborazione soggettiva Ascolta ed analizza con senso critico proposte e punti di vista diversi, coglie dalle informazioni i punti salienti ed elabora autonome modalità di azione condividendole con il Dirigente	6
	5. Organizzazione	<i>E' la capacità di organizzare e pianificare, predisporre programmi di attività, capacità di organizzare le procedure e i mezzi, di assegnare i compiti, di utilizzare le risorse disponibili rispettando tempi e costi. Attitudine a ordinare a pianificare secondo un metodo basato sull'efficienza. Capacità di dosare le energie secondo le esigenze della situazione</i>	ad un primo livello: conoscenza organizzativa Conosce, il contesto lavorativo dell'Ente e in particolare i supporti operativi necessari (dati, persone, strumenti) per offrire un efficace contributo alla propria organizzazione	1
			ad un secondo livello: efficienza Struttura con metodo le risorse (tecniche, economiche, umane, etc.) e gli strumenti operativi disponibili, per utilizzarli nel modo appropriato, evitando gli sprechi	3
			ad un terzo livello: Programmazione e Controllo Pianifica e programma la propria attività, quella dei propri collaboratori e l'uso delle risorse disponibili, adottando opportuni controlli e verifiche, per conseguire risultati quantitativamente e qualitativamente adeguati alle attese	5
			ad un primo livello: Aggiorna le proprie competenze digitali. Promuove lo sviluppo e la costruzione di nuove competenze digitali nei suoi collaboratori.	1
	6. Distance Manager	<i>Capacità di gestire un gruppo a distanza sfruttando le tecnologie informatiche e la comunicazione.</i>	ad un secondo livello: Utilizza gli strumenti tecnologici disponibili per ottimizzare la collaborazione e la comunicazione	3
			ad un terzo livello: Coordina le attività in maniera condivisa e fa circolare la conoscenza e le informazioni nel gruppo di lavoro.	5
ad un primo livello: disponibilità ai rapporti E' in grado di aprirsi ad un sereno e costruttivo confronto con gli altri, di ricercare ogni informazione utile a recepire le esigenze dei clienti (interni/esterni) e di verificare costantemente la sintonia instaurata ed il livello di reciproca disponibilità			2	
DISTINTIVA 7. Orientamento all'utente/collega/cittadino	<i>E' la capacità di concentrare i propri sforzi nella ricerca e comprensione dei bisogni altrui allo scopo di attivarsi per soddisfarli</i>	ad un secondo livello: analisi dei bisogni Rileva e analizza i reali bisogni dei clienti (esterni/interni), comprendendone le opinioni, gli atteggiamenti e gli stili comportamentali, e approfondendone le richieste, le esigenze e gli interessi	4	
		ad un terzo livello: soddisfazione dei bisogni Risponde alle richieste ed ai bisogni manifestati dagli utenti (interni/esterni) e promuove lo sviluppo di azioni tese a soddisfarne tempestivamente il soddisfacimento dopo averne attentamente interpretato e valutato la natura	6	
		ad un primo livello: condivisione conoscenze Organizza e rende esplicite le informazioni e le conoscenze possedute sulle attività e sui processi che caratterizzano il proprio lavoro, confrontandole con altri e valorizzandone lo scambio	1	
		<i>E' il desiderio di lavorare in collaborazione con</i>		

Area Relazionale (capacità dimostrate dal singolo nel rapportarsi con altri soggetti o con gruppi. Coinvolge aspetti legati alla comunicazione)	8. Lavoro di gruppo	<i>gli altri, di essere parte di un gruppo. E' la capacità di entrare in rapporto reciproco per risolvere un problema o portare a termine un progetto</i>	ad un secondo livello: collaborazione Lavora con gli altri, offrendo, con reciproca soddisfazione, la propria incondizionata disponibilità a concretizzare insieme i risultati attesi	3
			ad un terzo livello: cooperazione Integra le proprie energie con quelle degli altri per il raggiungimento degli obiettivi, partecipa alle attività comuni e si confronta, favorendo il gioco di squadra, l'appartenenza al gruppo e la valorizzazione del clima interno	5
	9. Persuasione	<i>Influenza ed impatto persuasivo sugli altri finalizzato a coinvolgerli o indurli a portare a termine un impegno o un progetto</i>	ad un primo livello livello: sintonia Ricerca e/o crea sintonia con gli interlocutori (colleghi, clienti, capi, collaboratori, ...), condividendo con essi interessi e motivazioni di lavoro, idee e prospettive di sviluppo, modalità operative ecc.	1
			ad un secondo livello: assertività E' capace di esprimere, sostenere e difendere, senza rigidità e/o ostinazione, le proprie argomentazioni in modo concreto e utile a suscitare negli altri interesse e credibilità	3
		ad un terzo livello: influenzamento Convince gli altri ed è capace di influenzare i loro comportamenti, favorendo il confronto e la condivisione delle proprie opinioni, pur rispettando i punti di vista differenti dal proprio	5	
Area Gestionale (caratteristiche e aspetti di confronto con il lavoro e con le persone che lavorano)	**DISTINTIVA 10. Gestione dei Collaboratori	<i>Capacità di coordinare ed integrare energie e caratteristiche dei collaboratori valorizzandone le potenzialità</i>	ad un primo livello: coordinamento Assegna incarichi e responsabilità tenendo conto delle competenze dei collaboratori	2
			ad un secondo livello: collaborazione e clima Si adopera per creare spirito di gruppo tra i collaboratori condividendo con loro scelte e decisioni; gestisce situazioni conflittuali che possono eventualmente insorgere	4
			ad un terzo livello: supporto e sviluppo Si adopera per motivare e coinvolgere le persone valorizzando il loro contributo per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e supporta i collaboratori in momenti di difficoltà. Propone percorsi formativi ai propri collaboratori	6
	11. Flessibilità (in alternativa alla gestione dei collaboratori)	<i>E' la capacità o volontà di adattarsi e di lavorare efficacemente in un'ampia gamma di situazioni o con persone o con gruppi diversi, è anche la capacità di comprendere i punti di vista differenti ai propri, di adattarsi alle nuove situazioni e di cambiare od accettare facilmente i cambiamenti</i>	ad un primo livello: disponibilità ai rapporti Si apre ad un sereno e costruttivo confronto con gli altri, ricerca informazioni utili a recepire le esigenze e verifica la sintonia instaurata ed il livello di reciproca disponibilità	1
			ad un secondo livello: apertura mentale Mostra orientamento e motivazione ad agire in situazioni diverse da quelle abituali o ad affrontare attività nuove, non lasciandosi condizionare da ciò che è consolidato e scontato	3
			ad un terzo livello: adattabilità al contesto Modifica il proprio stile di comportamento in funzione delle differenti persone, situazioni, ambienti frequentati, apprezzando e valorizzando le opinioni altrui nel tentativo di ricercare convergenze e condivisioni	5
	12. Autocontrollo	<i>E' la capacità di conservare il controllo delle proprie emozioni e di evitare comportamenti negativi di fronte all'opposizione o all'ostilità degli altri o in situazioni di lavoro emotive o stressanti</i>	ad un primo livello: tolleranza dello stress Mantiene lucidità ed equilibrio, ha il controllo delle proprie emozioni e dei propri impulsi, anche in condizioni di difficoltà, sa resistere allo stress psico-fisico, non perdendo mai di vista il risultato da conseguire	1
			ad un secondo livello: fiducia in sé Conta sulle proprie risorse personali, anche nei momenti di tensione o difficoltà, pensando in positivo e reagendo a imprevisti e contrattempi, senza scoraggiarsi	3
			ad un terzo livello: tolleranza del conflitto Mantiene costantemente elevato il livello di prestazione offerta, anche nei momenti di tensione e di conflitto, affrontando, senza esitazioni, sconcerto e/o fatalismo, gli insuccessi o le difficoltà e cercando di rimuovere le cause che generano il conflitto	5
	Area motivazionale (comprende quelle competenze che attengono all'interesse, alla motivazione a svolgere un certo ruolo, al coinvolgimento nel lavoro e al senso di appartenenza all'Ente)	13. Coinvolgimento	<i>E' la capacità di allineare i propri comportamenti ed interessi alle priorità e agli obiettivi della propria organizzazione</i>	ad un primo livello livello: disponibilità ai rapporti Capacità di aprirsi ad un sereno e costruttivo confronto con gli altri, di ricercare ogni informazione utile a recepire le esigenze e di verificare costantemente la sintonia instaurata ed il livello di reciproca disponibilità
ad un secondo livello: Interesse e motivazione Capacità di contribuire, con interesse e motivazione, anche favorendo il gioco di squadra, al continuo miglioramento delle modalità di svolgimento delle attività previste e degli obiettivi perseguiti				3

			<p style="text-align: center;">ad un terzo livello: Integrazione nell'organizzazione</p> <p>Capacità di essere motivato e coinvolto, con senso di appartenenza all'Ente ed al valore del servizio pubblico, in situazioni lavorative o attività che implicano l'accettazione di deleghe e/o la propensione ad assumersi responsabilità</p>	5
--	--	--	---	---

** Tra le competenze distintive, il valutatore può, tenuto conto della declaratoria della posizione, scegliere tra gestione dei collaboratori e flessibilità