

PIANO PERFORMANCE 2017 – SCHEDE CAPACITA'

CAPACITA'	1 livello di partenza	2	3	4 livello di eccellenza
<u>COGLIERE LE ASPETTATIVE DEI RUOLI CONTIGUI</u>	Lavora da solo e centrato su se stesso. Fa solo ciò che sa fare, nell'ambito noto e coerente con un suo schema immutabile. Fa quello che chiede l'altro ruolo abbandonando il proprio. Asseconda le aspettative di alcuni e non di altri o quelle piacevoli per lui.	Coglie le esigenze ma si impegna solo se gli viene chiesto dal collega o dal responsabile.	Fa quello che pensa di aver capito come utile agli altri ruoli, senza trascurare il proprio lavoro.	Fa quello che serve dopo aver verificato con gli altri ruoli ciò che ha capito delle loro esigenze/ aspettative e dopo aver concordato le mosse successive.
<u>CONDIVIDERE LE INFORMAZIONI SUL LAVORO</u>	Fa il suo lavoro in silenzio. I risultati sono a disposizione di chi li cerca anzi fa in modo che non si possano trovare. Accetta le richieste di informazione sul proprio lavoro da parte di alcuni e non di altri.	Trasmette di sua iniziativa le informazioni/nozioni in suo possesso ad alcuni e non ad altri.	Dà le informazioni necessarie a tutti, ogni volta che si accorge che ne hanno bisogno.	Dà le informazioni necessarie a tutti, ogni volta che si accorge che ne hanno bisogno ed ogni volta che è a conoscenza di informazioni/nozioni nuove che possono essere utili.
<u>INDIVIDUARE UN METODO DI LAVORO ADEGUATO</u>	Procede per tentativi. Non mette a fuoco le situazioni e le tratta tutte allo stesso modo.	Mette a fuoco le situazioni con modalità intuitive o personali e non utilizza un metodo di analisi.	Analizza le situazioni, elabora dati ed informazioni, individua le criticità.	Analizza le situazioni, elabora dati ed informazioni, individua le criticità, formula proposte alternative tramite un piano scritto che condivide.

PIANO PERFORMANCE 2017 – SCHEDE CAPACITA'

CAPACITA'	1 livello di partenza	2	3	4 livello di eccellenza
<p><u>DARE VALORE AL LAVORARE ASSIEME</u></p>	<p>Critica l'esperienza lavorativa evidenziando ed enfatizzando, anche agli utenti, gli aspetti che ritiene negativi anziché indicare gli aspetti positivi.</p>	<p>La critica ma solo all'interno.</p>	<p>E' convinto dell'utilità e del valore dell'esperienza lavorativa e lo evidenzia a tutti i soggetti coinvolti.</p>	<p>E' convinto dell'utilità e valore dell'esperienza lavorativa e propone/attua nuove strategie per conseguire nuovi risultati benefici per tutti i soggetti coinvolti (colleghi, amministratori e utenti).</p>
<p><u>USARE GLI STRUMENTI DI LAVORO (USO E CURA DEGLI STRUMENTI)</u></p>	<p>Non vuole usare certi strumenti. Quando una operazione non riesce al primo tentativo lascia perdere. Fa solo quello che sa fare ed in caso di problemi si blocca e non va oltre. Rifiuta qualsiasi informazione e spiegazione per l'utilizzo. In genere usa gli strumenti al minimo delle potenzialità degli stessi. Accetta di fare le operazioni solo in affiancamento. Nonostante le spiegazioni, dimentica e torna a chiedere, facendo perdere tempo ai colleghi. Non prende iniziative in caso di problemi</p>	<p>Acquisisce informazioni e conoscenze sul funzionamento e potenzialità degli strumenti. Procedo per tentativi ed errori. Cerca di fare da solo, in caso di problemi consulta il manuale prima di rivolgersi ad altri.</p>	<p>Esperimenta le potenzialità degli strumenti, studia le istruzioni preventivamente per conoscere l'utilizzo, prova e prende l'iniziativa in caso di problemi. Prova e fa domande ad altri per verificare o conoscere altre ipotesi di utilizzo.</p>	<p>Usa in modo ottimale gli strumenti cercando ulteriori usi e mezzi per implementare la funzionalità. E' pronto ad utilizzazioni nuove, verificando e proponendo delle ipotesi di utilizzo. Dà consulenza ai colleghi per il migliore utilizzo ed applicazione.</p>