

NOTA OPERATIVA**ANLEITUNGEN ZUR BEWERTUNG**

Come previsto dal bando, l'attività lavorativa del dipendente che ha superato la prova scritta, può essere valorizzata con l'attribuzione di un punteggio (massimo 2 punti), che viene assegnato tenendo in considerazione la qualità e quantità del lavoro svolto, nonché le competenze espresse dal candidato nella prestazione degli ultimi tre anni; questo punteggio si somma al punteggio conseguito dal candidato nell'esperienza di servizio.

I tre diversi punteggi attribuibili (0,5;1;2) corrispondono a tre livelli di prestazione: **soddisfacente, di rilievo, di spicco**. Per arrivare a formulare tale giudizio il valutatore tiene conto dei risultati conseguiti e delle competenze espresse nel periodo di riferimento. Le competenze da considerare ai fini dell'attribuzione del punteggio sono le seguenti:

- ***Problem solving***: Capacità di utilizzare le competenze tecnico professionali e le capacità operative per svolgere le attività e i compiti assegnati secondo gli standard di qualità stabiliti.

- ***Impegno sul lavoro, produttività e affidabilità***: Capacità di lavorare con costanza, accuratezza e precisione e di portare a termine il lavoro assegnato, adeguando l'intensità degli sforzi agli obiettivi propri e del gruppo, mostrandosi attenti alle tempistiche e alle esigenze organizzative.

Laut Ausschreibung kann die Arbeitsleistung des Bediensteten, der die schriftliche Prüfung bestanden hat, mit der Zuweisung einer Punktzahl (höchstens 2 Punkte) bewertet werden, und zwar unter Berücksichtigung der Qualität und Quantität der erbrachten Leistung sowie der Kompetenzen, die der Bewerber mit der Leistung der letzten drei Jahren bewiesen hat; diese Punktzahl wird mit der Punktzahl des Bewerbers aufgrund der Diensterfahrung zusammengezählt.

Die drei möglichen Punktzahlen (0,5;1;2) entsprechen drei Leistungsebenen: **zufriedenstellend, erheblich; hervorragend**. Um dies zu beurteilen berücksichtigt der Bewertende die während des Bezugszeitraums erzielten Ergebnisse und erwiesenen Kompetenzen. Zwecks Zuweisung der Punktzahl werden folgende Kompetenzen beachtet:

- ***Problem solving***: Eignung, technische und berufliche Fertigkeiten sowie praktische Fähigkeiten einzusetzen, um die zugewiesenen Tätigkeiten und Aufgaben gemäß den festgelegten Qualitätsstandards auszuführen;

- ***Arbeitseinsatz, Produktivität, Zuverlässigkeit***: Fähigkeit, beständig, sorgfältig und präzise zu arbeiten und die zugewiesene Arbeit zu Ende zu führen, und dabei die Intensität der Bemühungen an die eigene Ziele und an die der Gruppe anzupassen und die zeitlichen und organisatorischen Anforderungen zu

- **Gestione della relazione:** Capacità di adeguare i propri comportamenti per entrare in relazione con i colleghi, il gruppo di lavoro, i contribuenti e altri interlocutori in modo funzionale e produttivo.

Il giudizio sulle competenze si traduce in una valutazione sintetica sulla professionalità del dipendente.

Qualora il valutatore non disponga di elementi sufficienti per formulare la valutazione, acquisirà informazioni sulla prestazione dei dipendenti con le modalità ritenute più idonee. Qualora il dipendente nel periodo di riferimento abbia prestato servizio in due uffici diversi o si siano avvicinati due responsabili, il titolare della valutazione acquisirà elementi informativi dai precedenti responsabili e ne terrà conto nell'attribuzione del punteggio.

Il prospetto di seguito riportato illustra i criteri di sintesi da utilizzare nella valutazione della prestazione del dipendente facilitando il valutatore nell'attribuzione del punteggio.

berücksichtigen.

- **Beziehungsmanagement:** Fähigkeit, das eigene Verhalten anzupassen, um eine zielorientierte und produktive Beziehung zu den Kollegen, der Arbeitsgruppe, den Steuerpflichtigen und anderen Ansprechpartnern aufzubauen.

Die Beurteilung über die Kompetenzen führt zu einer zusammenfassenden Bewertung der Professionalität des Bediensteten.

Verfügt der Bewertungsgeber über unzureichende Bewertungselemente, wird er Auskünfte über die Leistung der Bediensteten in geeigneter Weise einholen. Wenn der Angestellte während des Bezugszeitraums in zwei verschiedenen Ämtern bzw. mit zwei aufeinander folgenden Vorgesetzten gearbeitet hat, holt der Bewertungsgeber Informationen von den früheren Vorgesetzten ein und berücksichtigt sie bei der Punktevergabe.

Die folgende Übersicht enthält die allgemeinen Kriterien zur Bewertung der Leistung des Bediensteten und erleichtert die Zuweisung der Punktzahl seitens Bewertungsgebers.

LIVELLI	PUNTEGGIO	DESCRIZIONE	MOTIVAZIONE
B	0,5	L'attività svolta e i risultati conseguiti dal dipendente risultano soddisfacenti rispetto alle esigenze funzionali e ai compiti istituzionali della struttura di appartenenza. La professionalità del dipendente è caratterizzata da competenze che mettono in luce la prevalenza dei punti di forza rispetto alle aree di miglioramento.	
C	1	L'attività svolta e i risultati conseguiti dal dipendente forniscono un contributo di rilievo rispetto alle esigenze e ai compiti istituzionali della struttura di appartenenza. La professionalità del dipendente è caratterizzata da competenze che mettono in luce rilevanti punti di forza.	
D	2	L'attività svolta e i risultati conseguiti dal dipendente forniscono un contributo di spicco rispetto alle esigenze e ai compiti istituzionali della struttura di appartenenza. La professionalità del dipendente è caratterizzata da competenze che mettono in luce numerosi e non comuni punti di forza.	

NIVEAU	PUNKTZAHL	BESCHREIBUNG	BEGRÜNDUNG
B	0,5	Die erbrachte Tätigkeit und die erzielten Ergebnisse des Angestellten erweisen sich befriedigend hinsichtlich der funktionalen Erfordernisse und institutionellen Aufgaben der Dienststelle, der er angehört. Die Professionalität des Angestellten zeichnet sich durch Fähigkeiten aus, die das Überwiegen der Stärken über die Verbesserungsbereiche hervorheben.	
C	1	Die erbrachte Tätigkeit und die erzielten Ergebnisse des Angestellten leisten einen erheblichen Beitrag zu den Erfordernissen und Aufgaben der Dienststelle, der er angehört. Die Professionalität des Angestellten zeichnet sich durch Fähigkeiten aus, die bedeutsame Stärken hervorheben.	
D	2	Die erbrachte Tätigkeit und die erzielten Ergebnisse des Angestellten leisten einen hervorragenden Beitrag zu den Erfordernissen und Aufgaben der Dienststelle, der er angehört. Die Professionalität des Angestellten zeichnet sich durch Fähigkeiten aus, die zahlreiche und besondere Stärken hervorheben.	

Nei tre livelli (B, C, D) si intende dare riconoscimento a coloro che, avendo dimostrato nella prova scritta di possedere conoscenze tecnico professionali in linea con quelle richieste per la terza area funzionale, sono meritevoli di ricevere una maggiorazione di punteggio per il contributo dato e per l'apporto qualificato al lavoro e alla funzionalità dell'ufficio.

L'indicazione del punteggio deve essere accompagnata da una articolata motivazione che espliciti le caratteristiche professionali del dipendente valutato descritte prendendo come riferimento le tre competenze sopra indicate.

Die drei Niveaus (B, C, D) sind dazu bestimmt, denjenigen Anerkennung zu erweisen, die aufgrund des geleisteten Beitrags und des erbrachten Mehrwerts zur Arbeit und zur Leistungsfähigkeit der eigenen Dienststelle eine höhere Benotung verdienen, sofern sie in der schriftlichen Prüfung nachgewiesen haben, über technische und berufliche Kenntnisse zu verfügen, die den für den dritten Funktionsbereich erforderlichen Kenntnissen entsprechen.

Die Angabe der Punktzahl muss mit einer ausführlichen Begründungserklärung versehen werden, in der die beruflichen Merkmale des Bediensteten hinsichtlich der drei oben genannten Kompetenzbereichen beschrieben werden.