

**FAC SIMILE SCHEDA ANAGRAFICA – ANNO 2023  
COMUNE DI MONTANARO - RESPONSABILE DEL SETTORE**

Cognome e Nome	
Data di nascita	
Data di assunzione	
Settore di appartenenza	
Categoria	
Posizione economica	

P.E.G.: deliberazione di G.C. n.        del  
 Piano delle performance 2022: deliberazione di G.C. n.        del  
 Schede processi gestiti (valori raggiunti): verbale Nucleo Valutazione del  
 Risultato valutazione indicatori performance:

**VALUTAZIONE**

Fattore A – Livelli di performance: risultati dei processi volti al miglioramento dei servizi offerti. (Max 50 pt)

*Sottofattore 1 – Esito dei processi in cui è stato coinvolto*

<b>Processi</b>	<b>Peso</b> (attribuito dal Nucleo di Valutazione) %	<b>Valore atteso: punti</b>	<b>Grado raggiungimento del processo (* %)</b>	<b>Punteggio ottenuto: max 50 punti</b>
Scheda riepilogativa processo n.	100			
<b>Totali</b>	<b>100</b>			

(\*)

<b>Grado di miglioramento del processo attribuibile in base ai livelli raggiunti nello specifico processo del Piano delle Performance</b>			
<b>Indicatori positivi di Efficacia Max 25%</b>	<b>Indicatori positivi di Efficacia Temporale Max 25%</b>	<b>Indicatori positivi di Efficacia Economica Max 25%</b>	<b>Indicatori positivi di Qualità Max 25%</b>

Fattore B: Livelli di performance individuale e organizzativa volta al miglioramento dei servizi offerti: qualità della prestazione professionale e del comportamento organizzativo (Max 50 punti.)

**AMBIENTE INTERNO**

*Sottofattore 1: Competenza professionale e tecnica nella gestione dei processi*

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Indica la capacità di mettere in campo competenze e impegno per promuovere miglioramenti nella gestione dei processi gestiti.  
 Presuppone l'attitudine a ricercare efficienza nel coordinamento delle attività e del personale.  
 Comprende la padronanza degli strumenti tecnici necessari  
 Sono oggetto di valutazione:  
 1. competenze professionali messe concretamente in campo  
 2. capacità di risolvere i problemi  
 3. autonomia  
 4. capacità di definire le regole e le modalità operative;

*Sottofattore 2: Clima organizzativo interno al settore, nei rapporti fra i settori e con l'organo politico.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Indica la capacità di ricercare e promuovere un giusto equilibrio fra efficienza organizzativa e armonia fra i collaboratori diretti e indiretti. Presuppone la capacità di dialogo volta a reperire gli elementi necessari a raggiungere obiettivi. Comprende competenze nella gestione dei conflitti

Sono oggetto di valutazione:

1. capacità di ascolto e di analisi
2. dote di sintesi e concretezza
2. capacità di trovare soluzioni mediate
3. autorevolezza

**Sottofattore 3: Gestione del tempo, capacità di coordinamento e di delega.**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Indica la capacità di distribuire funzioni e incarichi in relazione alle competenze dei collaboratori, esercitando efficacemente la funzione di sovrintendenza e direzione complessiva. Presuppone la conoscenza di limiti e risorse dei collaboratori

Prevede una visione complessiva delle tempistiche di lavoro.

Sono oggetto di valutazione:

1. capacità di distribuire compiti e funzioni
2. capacità di delegare funzioni organiche complesse
3. capacità e tecniche per esercitare un adeguato controllo sulle funzioni distribuite.

**AMBIENTE ESTERNO**

**Sottofattore 4: Comunicazione e approccio con l'utenza e il cittadino**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Misura la capacità di relazionarsi all'utenza ovvero la capacità di interpretare il contesto di riferimento dell'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento.

Sono oggetto di valutazione:

la capacità di relazionarsi  
 competenza nel dare risposte  
 capacità di risolvere i problemi posti  
 promuovere l'immagine dell'ufficio e dell'ente.

**Sottofattore 5: Promozione e gestione del cambiamento, innovazione tecnologica e organizzativa**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Indica la capacità di mettere in campo competenze e impegno per promuovere e gestire il cambiamento con spirito di iniziativa. Presuppone l'attitudine a ricercare nuove soluzioni, svincolate dagli schemi tradizionali o abituali, restando in sintonia con gli obiettivi da perseguire. Comprende la creatività ,cioè la capacità di innovare/ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, facendo ricorso all'immaginazione e producendo idee originali dalle quali trarre nuovi spunti applicativi, utilizzando schemi di pensiero e di comportamento variabili in funzione di differenti situazioni e contesti.

Denota propensione/disponibilità al cambiamento

Sono oggetto di valutazione:

1. iniziativa e propositività
2. capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche
3. capacità di contribuire alla trasformazione del sistema
4. capacità di definire le regole e le modalità operative nuove;
5. introduzione di strumenti gestionali innovative

**ANNO 2023 - SCHEDA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE**

Cognome e Nome

Fattori/Sottofattori	Punteggio Sottofattori	Punteggio fattori
<b>A – Performance organizzativa:</b>		<b>50</b>
<b>B Performance individuale</b>		
<b>1</b>		
<b>2</b>		
<b>3</b>		
<b>4</b>		
<b>5</b>		
<b>Totale</b>		

INDENNITA' DI RISULTATO (%SULL'IND. DI POSIZIONE)

NOTE:

Punteggio inferiore a 60 non si attribuisce indennità

Punteggio fra 60 e 70 – indennità minima 10%

Punteggio fra 71 e 80 – 0,5% in più per ogni punto o frazione di punto superiore 0,5 (fino ad un max del 15%)

Punteggio oltre 80 – 1% in più ogni punto o frazione di punto superiore a 0,5% , fino al massimo del 25% dell'indennità di posizione.

Montanaro, li .....

Firma

.....

Per ricevuta: data .....

firma dipendente: .....