

**FAC SIMILE SCHEDA ANAGRAFICA – ANNO 2025 COMUNE DI MONTANARO - RESPONSABILE DEL SETTORE**

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

P.E.G.: deliberazione di G.C. n. del  
 Piano delle performance 2025: 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*

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

(\*)  
 Grado di miglioramento del processo attribuibile in base ai livelli raggiunti nello specifico processo del Piano delle Performance

<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*

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 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;
5. capacità di portare avanti le azioni pianificate con polso e slancio operativo;
6. capacità di assumersi personalmente le responsabilità per decisioni da adottare e risultati da ottenere.

*Sottofattore 2: Capacità di leadership organizzativa e valorizzazione del capitale umano*

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. Comprende la capacità di:

1. motivare il personale per favorire il raggiungimento degli obiettivi organizzativi nonché lo sviluppo e la crescita individuale delle persone;
  2. valorizzare il personale umano assegnato attraverso la loro conoscenza (punti di forza e di debolezza)
  3. saper costituire un team ad alte performance individuando i talenti (spirito di squadra, orientamento allo sviluppo delle risorse)
  4. rappresentare un modello ed un punto di riferimento per i propri pari ed i collaboratori.
- Presuppone la capacità di dialogo volta a reperire gli elementi necessari a raggiungere obiettivi. Comprende competenze nella gestione dei conflitti

**Sottofattore 3: Gestione del tempo e capacità di raggiungere efficacemente gli obiettivi prefissati**

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

Prevede una visione complessiva delle tempistiche di lavoro e delle risorse a disposizione per il raggiungimento dei risultati prefissati.

Sono oggetto di valutazione:

1. capacità di distribuire/delegare compiti e funzioni
2. capacità di agire velocemente, con decisione e tempestività;
3. capacità di autonomia nelle decisioni anche attraverso l'assunzione di rischi
4. capacità di analisi delle risorse disponibili e delle possibili strategie per il raggiungimento dell'obiettivo.

**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 2025- 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: .....