

**FAC SIMILE SCHEDA ANAGRAFICA – ANNO 2019 - DIPENDENTI
COMUNE DI MONTANARO - SETTORE**

| | |
|----------------------------------|--|
| Cognome e Nome | |
| Data di nascita | |
| Data di assunzione | |
| Settore di appartenenza | |
| Ufficio/servizio di appartenenza | |
| Categoria | |
| Posizione economica | |

P.E.G.: deliberazione di G.C. n. del
 Piano delle performance 2019: deliberazione di G.C. n. del
 Schede processi gestiti (valori raggiunti): verbale Nucleo Valutazione del
 Relazione del responsabile:
 Relazioni del Nucleo di Valutazione sui processi gestiti:

VALUTAZIONE

Fattore A – Livelli di performance - obiettivi esecutivi di miglioramento/gestionali e gradimento: risultati dei processi. (Max 70 pt.)

Sottofattore A/1 – Esito dei processi in cui è stato coinvolto

| Processi | Peso | Valore atteso: punti | Grado di raggiungimento del processo (*) % | Punteggio ottenuto: max 70 punti |
|------------------------------------|------------|-------------------------|---|--|
| Esito Scheda Processi e gradimento | 100 | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Totali | 100 | | | |

(*) Grado di miglioramento del processo attribuibile in base ai livelli raggiunti negli specifici processi del Piano delle Performance (Somma indicatori 1,2 e 3)

| | | |
|---|--|--|
| Indicatori 1 – Obiettivi migliorativi Max 40 pt. | Indicatore 2 – Obiettivi gestionali Max 40pt. | Indicatore C% gradimento Max 20 pt. |
|---|--|--|

Fattore B: Livelli di performance individuale e organizzativa volta al miglioramento dei settori offerti: qualità della prestazione professionale e del comportamento organizzativo (Max 30 pt)

Sottofattore B/1 :Comunicazione e approccio con i cittadini e con i colleghi

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

Precisazioni (per punteggi 1/2/3 o 9/10)

Misura la capacità di relazionarsi con l'utenza ovvero di interpretare il contesto di riferimento dell'ambiente in cui è esplicitata la prestazione lavorativa orientando coerentemente il proprio comportamento; misura inoltre la sensibilità e capacità dimostrata nell'affrontare le situazioni con il pubblico, comprendendone i bisogni, risolvendone le problematiche nel rispetto delle norme, attraverso le proprie conoscenze, promuovendo implicitamente l'immagine dell'Ente.
 Parallelamete misura la capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro ovvero la capacità di comunicare e relazionarsi con i colleghi, in funzione del procedimento in essere e di lavorare in team (inteso come ufficio e anche come intero apparato comunale) condividendone metodi e strumenti e operando concretamente per il raggiungimento degli obiettivi.

Sottofattore B/2: Competenza-professionalità –preparazione e capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro (approccio alla problematica, esame e risoluzione)

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

Precisazioni (per punteggi 1/2/3 o 9/10)

Misura la competenza a ricoprire le mansioni attribuite ovvero il rispetto dei tempi dei procedimenti, la capacità di organizzare e gestire il tempo di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi di lavoro e di produzione.
 Inoltre misura la capacità di iniziativa personale rivolta al miglioramento del proprio lavoro, l'autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo.
 La valutazione verifica: la capacità di ricercare la qualità nella prestazione individuale, finalizzata alla qualità dei settori collegati agli obiettivi istituzionali e il modo in cui viene esplicitato il procedimento, la capacità di proporre soluzioni operative funzionali all'attività lavorativa, di svolgere in autonomia il lavoro assegnato e di ricercare gli strumenti adeguati per la realizzazione dello stesso.

Sottofattore B/3: Capacità di adattamento Partecipazione individuale al processo in relazione alla partecipazione degli altri soggetti coinvolti nello stesso processo

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

Precisazioni (per punteggi 1/2/3 o 9/10)

Misura l'attitudine a rimodulare l'approccio al lavoro in funzione ad esigenze specifiche dettate dalla coerenza.
 La valutazione verifica: la capacità di far fronte a imprevisti, ma anche quella di riorganizzare le proprie modalità di lavoro in funzione cambiamenti (riorganizzazione, revisione di programmi e/o indirizzi)

N.B. Le valutazioni minime e massime devono essere circostanziate con indicazione di atti/fatti/comportamenti.

ANNO 2019 - SCHEDA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

| | | |
|----------------|--|--|
| Cognome e Nome | | |
|----------------|--|--|

| Fattori/Sottofattori | Punteggio Sottofattori | Punteggio fattori |
|---|---|-------------------|
| A - Livelli di performance e gradimento: | | |
| | Totale performance organizzativa | |
| B Livelli di performance individuale | | |
| | B/1 | |
| | B/2 | |
| | B/3 | |
| | Totale performance individuale | |

Montanaro, li

Firma

.....

Per ricevuta: data

firma dipendente: