

Anno

Scheda di valutazione P.O.

COMUNE DI VOBARNO

DIPENDENTE: AREA : SOCIALE-PUBBLICA ISTRUZIONE- SPORT

| AMBITO | DESCRIZIONE | INDICATORE | DESCRIZIONE/NOTE | PESO | TARGET | Obiettivo da raggiungere (con valutazione definitiva a consuntivo) | % raggiungimento obiettivo | PERFORMANCE |
|---|--|---|--|------|--|--|----------------------------|-------------|
| VALUTAZIONE E SU OBIETTIVI E SU PROGETTI | Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura (art.9 c.1 lett.a) Indicatori di Ente, indicatori di equilibrio di gestione amministrativa. Selezione di indicatori da Mappa strategica in funzione dell'incarico svolto. | Come da Piano delle performance allegato F al PIAO 2023-2025 | Come da Piano delle performance allegato F al PIAO 2023-2025 | 50 | Come da Piano delle performance allegato F al PIAO 2023-2025 | Raggiunto | 100,0% | 50,00% |
| VALUTAZIONE E SU PRESTAZIONI: Competenze professionali e manageriali dimostrate (art.9, c. 1 lett.c); Capacità valutativa (art.9 c.1 lett.d) | Comportamenti organizzativi | 1. Partecipazione propositiva alla definizione degli obiettivi del centro di responsabilità (*) | Proposta di obiettivi che siano realizzabili in funzione delle risorse disponibili; obiettivi che siano coerenti con il Mandato del Sindaco | 6 | Ottimo | Ottimo | 100,0% | 6,00% |
| | | 2. Capacità di progettazione, gestione e controllo dei processi gestionali | Conoscenza dei processi della propria area e revisione critica periodica degli stessi; Proposta di novità ed innovazioni volte ad un miglioramento di efficienza ed efficacia dei processi; Implementazione di strumenti di controllo. | 6 | Ottimo | Ottimo | 100,0% | 6,00% |
| | | 3. Coordinamento/motivazione delle risorse umane del proprio ambito organizzativo | Capacità di corretta ripartizione dei carichi di lavoro (assegnare obiettivi e priorità); Capacità di comunicare con il personale coordinato (incontri periodici); Capacità di coordinamento e controllo dell'attività svolta dal personale coordinato e di dirimere eventuali controversie; Capacità di motivare il personale agli obiettivi del Mandato, alla collaborazione fra aree, alla soddisfazione del cittadino. | 5 | Ottimo | Ottimo | 100,0% | 5,00% |
| | | 4. Grado di autonomia nella gestione di situazioni critiche e nella adozione di soluzioni alle stesse, nell'ambito dei processi assegnati | Capacità di motivare e rispettare le priorità; Capacità di prendere decisioni in caso di emergenza, tenendo conto di tutte le variabili; Capacità di evidenziare le criticità ricorrenti per proporre all'amministrazione una soluzione definitiva | 5 | Ottimo | Ottimo | 100,0% | 5,00% |
| | Qualità delle prestazioni | 1. Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta | Aggiornamento continuo della normativa ed i servizi erogabili dalla propria area; Capacità di diffondere le conoscenze in maniera mirata sia ai dipendenti dell'Ente che agli organi amministrativi (circolari, riunioni interne, rassegna stampa). | 6 | Ottimo | Ottimo | 100,0% | 6,00% |
| | | 2. Disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni (*) | Coordinamento con le altre aree dell'Ente per la definizione di obiettivi, priorità, per progetti congiunti, per la risoluzione di problematiche trasversali; Conoscenza delle principali problematiche dell'utenza del proprio settore (strumenti di controllo, ex questionari, tempi di smaltimento pratiche, etc.) | 12 | Ottimo | Ottimo | 100,0% | 12,00% |
| | Capacità valutativa | 1. Attivazione di un corretto processo di valutazione | Adozione di criteri oggettivi di valutazione delle risorse assegnate; Differenziazione delle valutazioni; Assegnazione di obiettivi individuali e responsabilità. | 10 | Ottimo | Ottimo | 100,0% | 10,00% |
| TOTALE | | | | 100 | OK | | | 100% |

Il punteggio complessivo (50) è la sommatoria del peso dei singoli obiettivi-progetti del piano della performance valurizzati nella medesima misura

50 OK

| GIUDIZIO | PERCENTUALE |
|---------------|-------------|
| Insufficiente | 0% |
| Sufficiente | 50% |
| Buono | 80% |
| Ottimo | 100% |

50 OK

| VALORE PERCENTUALE DELLA FASCIA | % DI EROGAZIONE DEL PREMIO |
|---------------------------------|--|
| 0-50% | Pari alla percentuale di performance raggiunta |
| 51-70% | Pari alla percentuale di performance raggiunta |
| 71-85% | Pari alla percentuale di performance raggiunta |
| 86-100% | Pari alla percentuale di performance raggiunta |

NOTA: valutazione su obiettivi e progetti, deve avere un peso complessivo compreso fra 60 e 40.

ASSEGNATO: FIRMA VALUTATO

FIRMA VALUTATORE

DR.SSA CRISTINA RENNA - DR. ALBERTO LORENZI - DR. BRUNO SUSIO

DATA

(*): la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è determinata tenendo conto anche del giudizio espresso dall'Assessorato di riferimento