

SCHEDA ANAGRAFICA

SETTORE

| | | |
|---|------------|---------|
| Cognome e Nome | LUPOTTI | CLAUDIA |
| Data di nascita | | |
| Data di assunzione | 01/11/2008 | |
| Categoria e posizione economica di appartenenza | C2 | |
| | | |

P.E.G. : D.G.C. N. del

Piano delle performances: D.G.C. N. del

Schede processi gestiti (valori raggiunti):

Relazione del responsabile:

Relazioni del N.d.V. sui processi gestiti:

VALUTAZIONE

Fattore 1 – Livelli di performance: risultati dei processi volti al miglioramento dei servizi offerti. (Max 40 pt)

Sottofattore 1 – Esito dei processi in cui è stato coinvolto

| Processi | Peso (attribuito dal responsabile) % | Valore atteso: punti | Grado di miglioramento del processo (*) % | Punteggio ottenuto: max 40 punti |
|---|--|-------------------------|---|--|
| ATTIVAZIONE DELLO SPORTELLO IMU AL CITTADINO | 80 | 32 | | |
| ATTIVITA' DI AGGIORNAMENTO DELLA BANCA DATI ICI CON EMISSIONE DEGLI ATTI DI ACCERTAMENTO ASSICURANDO LA CONCLUSIONE DI SITUAZIONI DEBITORIE PREGRESSE DEI CONTRIBUENTI. | 10 | 4 | | |
| EMISSIONE DEL RUOLO TARSU ANNO 2011 | 10 | 4 | | |
| | | | | |
| Totali | 100 | 40 | | |

(*)

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

Sottofattore 2: 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 (sotto la media) | | | Sufficiente (nella media) | | | Buona (sopra) | | Ottima (trascinante per gli altri) | |

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

*Misura la partecipazione individuale ai processi in cui il dipendente è stato coinvolto, in rapporto ai colleghi impegnati negli stessi processi.
La valutazione verifica: la quota individuale di apporto professionale, in termini quantitativi e qualitativi, ai processi, in funzione del tempo di impiego e in relazione alla quota attribuibile ai colleghi adibiti allo stesso processo.*

Fattore 2: Livelli di performance individuale e organizzativa volta al miglioramento dei servizi offerti:
qualità della prestazione professionale e del comportamento organizzativo (Max 50 pt)

Sottofattore 1: Qualità dei rapporti/ comunicazione/collaborazione 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 apporto concreto nel gruppo di lavoro ovvero la capacità di comunicare e relazionarsi con i colleghi, di partecipare all'organizzazione complessiva. La capacità di lavorare in team.

*La valutazione complessiva verifica:
La capacità di coinvolgersi nel gruppo di lavoro (inteso come ufficio e anche come intero apparato comunale) condividendo metodi e strumenti e operando concretamente per il raggiungimento degli obiettivi.*

Sottofattore 2: Comunicazione e approccio con l'utenza e il cittadino

| 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 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.

La valutazione verifica: la capacità di relazionarsi con i fruitori e di comprenderne i bisogni assumendo un comportamento adeguato, ricercando soluzioni ai problemi posti attraverso le conoscenze e le capacità proprie, promuovendo implicitamente l'immagine dell'Ente.

Sottofattore 3: Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

| 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'iniziativa personale rivolta al miglioramento del proprio lavoro, l'autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo.

La valutazione verifica: 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 4: Competenza- professionalità – iniziativa

| 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

La valutazione verifica: la capacità di ricercare la qualità nella prestazione individuale, finalizzata alla qualità dei servizi collegati agli obiettivi istituzionali.

Sottofattore5: Capacità di adattamento

| 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 congenza.

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.

SCHEDA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

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

| Fattori/Sottofattori | Punteggio Sottofattori | Punteggio fattori |
|---|------------------------|-------------------|
| 1 Livelli di performance: risultati | | |
| 1.1 | | |
| 1.2 | | |
| | | |
| 2 Livelli di performance individuale e organizzativa | | |
| 2.1 | | |
| 2.2 | | |
| 2.3 | | |
| 2.4 | | |
| 2.5 | | |
| | | |
| Total | | |

Sciolze, lì 06/12/2012

Firma

.....

Per ricevuta:

data