

# SCHEMA ANAGRAFICA RESPONSABILE DI SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA

|   |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
|---|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---------|
| Cognome e Nome                                  | LILLO |  |  |  |  |  |  |  |  |  | CARMELA |
| Data di nascita                                 |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| Data di assunzione                              |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| Categoria e posizione economica di appartenenza | D1    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |

P.E.G. : D.G.C. N. 31 del 10/05/2012

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

Relazione del Responsabile: 13/02/2012

Relazione del Segretario Comunale: 13/02/2012

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

## VALUTAZIONE

Fattore 1 – Livelli di performance: risultati dei processi volti al miglioramento dei servizi offerti e qualità dei processi gestiti (Max 50 punti)

| Descrizione dei processi Monitorati   | Peso (attribuito dall'OlV) % | Valore atteso totale: punti | Grado di miglioramento del processo (*) % | Punteggio ottenuto: punti |
|---|------------------------------|-----------------------------|---|---------------------------|
| Processo .... :   |                              |                             |   |                           |
| GESTIONE DELL'ECONOMATO E DEGLI ACQUISTI DI ECONOMIA. REVISIONE DELLE PROCEDURE NELL'OTTICA DEL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA E DELL'ECONOMICITÀ' | 40%                          | 20                          |   |                           |
| Collaborazione dal punto di vista tecnico manifestazioni  | 30%                          | 15                          |   |                           |
| Miglioramento degli standard qualitativi delle pratiche anagrafiche   | 30%                          | 15                          |   |                           |
| <b>Totali</b>   | <b>100</b>                   | <b>50</b>                   |   |                           |

(\*)

| 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% |
|  |  |  |  |

Fattore 2: 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 |    |

Punteggio raggiunto 10

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

Punteggio raggiunto 8

#### 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.

Punteggio raggiunto 8

#### 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.

Punteggio raggiunto 9

##### 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 perseguiti.

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

- |  |
|--|
| <p>2 .capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche<br/>       3. capacità di contribuire alla trasformazione del sistema<br/>       4. capacità di definire le regole e le modalità operative nuove;<br/>       5. introduzione di strumenti gestionali innovativi</p> |
|--|

Punteggio raggiunto9

## SCHEMA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

|                |       |         |
|----------------|-------|---------|
| Cognome e Nome | LILLO | CARMELA |
|----------------|-------|---------|

| Fattori/Sottofattori               | Punteggio Sottofattori | Punteggio fattori |
|------------------------------------|------------------------|-------------------|
| <b>1 Performance Organizzativa</b> |                        |                   |
|                                    |                        |                   |
|                                    |                        |                   |
|                                    |                        |                   |
| <b>2 Performance Individuale</b>   |                        |                   |
| 2.1                                |                        |                   |
| 2.2                                |                        |                   |
| 2.3                                |                        |                   |
| 2.4                                |                        |                   |
| 2.5                                |                        |                   |
|                                    |                        |                   |
|                                    |                        |                   |
| <b>Total</b>                       |                        |                   |

INDENNITA' DI RISULTATO (% SULL'IND. DI POSIZIONE): indennità corrisposta 100%

NOTE:

Punteggio inferiore a 60 non si attribuisce indennità

Punteggio fra 61 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 max del 25%) superiore a 93% massimo dell'indennità

SCIOLZE, lì 06/12/2012

Firma

.....

Per ricevuta:

data .....