COMUNE DI PONTESTURA

Ali. A) G.C. n. 72/2023

SEGRETARIO COMUNALE	Indicare NOME/COGNOME
EVENTUALI FUNZIONI GESTITE	

COMUNE DI PONTESTURA

Scheda di valutazione della performance individuale anno __

			·					
APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza valutazione 51%			51%			
Obiettivi generali	18	1	2	3	4	5	6	7
Coerenza con le priorità stretegiche dell'Ente in relazione alle attività ed ai servizi erogat priorità delle politiche pubbliche nazionali.	i, in coerenza con le							
Obiettivi specifici	33	1	2	3	4	5	6	7
Attività istituzionale dell'Ente volta al miglioramento dell'efficienza ed all'incremento dell'utenza								
Programmazione operativa dell'Ente attraverso gli obiettivi di bilancio indicati nei docu (DUP)	menti programmatici							
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 51			(0				
COMPORTAMENTI MANAGERIALI	Peso attribuito al comportamento	% ir	ncidenza	valutaz	ione		49%	
Gestione flessibile del tempo di lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente	5	1	2	3	4	5	6	7
Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee, orari al pubblico, missioni								
Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico amministrativa da parte di Amministratori ed apicali	10	1	2	3	4	5	6	7
Regolamenti, interpretazioni norme, predisposizione atti e appalti, aggiornamento gi personale dell'Ente	uridico a favore del							
Tempestività di risposta a richiesta da parte di Amministratori ed apicali	10	1	2	3	4	5	6	7
Tempi di risposta								
Capacità di risolvere problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 del Decreto Legislativo n. 267/2000	8	1	2	3	4	5	6	7
Competenza a risolvere di problemi								
Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli ed i compiti ai dirigenti e collaboratori	10	1	2	3	4	5	6	7
Programmazione, valorizzazione, monitoraggio e controllo								
Capacità di motivare le risorse umane	6	1	2	3	4	5	6	7
Gestione dei conflitti, valorizzazione, capacità di essere esempio, capacità di ascolto								
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI MANAGERIALI	49	0 0,00%						
ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE	100		(0			0,00%	
Osservazioni del valutatore sui risultati: (da compilare se la valutazione delle prestazioni e dei comport	amenti si attesta tra 1 e 3,	integrando	o con spec	ifiche osse	ervazioni su	ui risultati ı	non raggiu	nti)
Osservazioni del valutato: (indicare eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o								
☐ Complessità delle procedure interne ☐ Ostacoli normativi	Insufficienza riso		-					
Difficoltà logistiche Mancanza di specifiche risorse umane								
☐ Errata allocazione risorse umane ☐ Inadeguata formazione del personale ☐ Scarsa motivazione del personale ☐ Inadeguata programmazione								
☐ Flussi comunicativi critici ☐ Presenza di criticità nei processi								
☐ Instabilità organizzativa	Altro:							
Data di compilazione: Firma compilatore					Firma v	/alutato		

COMUNE DI PONTESTURA All. A) G.C. n. 72/2023

AREA/SETTORE	Indicare AREA/SETTORE
INCARICO DI E.Q.	Indicare NOME/COGNOME

COMUNE DI PONTESTURA Scheda di valutazione della performance individuale anno _____

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza valutazione 5			51%			
Obiettivi generali	18	1	2	3	4	5	6	7
Coerenza con le priorità stretegiche dell'Ente in relazione alle attività ed ai servizi erogati, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali.								
Obiettivi specifici	33	1	2	3	4	5	6	7
Attività istituzionale dell'Ente volta al miglioramento dell'efficienza ed all'incremento della soddifazion dell'utenza								
Programmazione operativa dell'Ente attraverso gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici (DUP)								
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	51	0		0,00%				

VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 51 0					0,00%			
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza valutazione				49%		
Relazione e integrazione	6	1	2	3	4	5	6	7
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e gli Amministratori								
Capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, rea rendicontazione	llizzazione e							
Partecipazione alla vita organizzativa								
Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati								
Capacità di lavorare in gruppo								
Capacità negoziale e gestione dei conflitti								
Innovatività	5	1	2	3	4	5	6	7
Iniziativa e propositività								
Capacità di risolvere i problemi anche ricercando ed utilizzando contatti e canali di inform	nazione inusuali							
Autonomia								
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche								
Capacità di contribuire alla trasformazione del sistema								
Capacità di definire regole e modalità operative nuove								
Introduzione di strumenti gestionali innovativi								
Gestione risorse economiche e/o strumentali	6	1	2	3	4	5	6	7
Gestione delle entrate: efficienza e costo sociale								
Gestione delle risorse economiche e strumenti affidate								
Rispetto dei vincoli finanziari								
Capacità di standarizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza								
Sensibilità alla razionalizzazione dei processi								
Capacità di orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati all'organizzazione	i a soggetti esterni							
Orientamento alla qualità dei servizi	8	1	2	3	4	5	6	7
Rispetto dei termini dei procedimenti								
Capacità di programmare e definire adeguanti standard rispetto ai servizi erogati; comprensione e rimozione cause degli scostamenti dagli standard di servizi rispettando i criteri quali-quantitaviti Capacità di programmare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento Gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro								
dei propri collaboratori				 				
Capacità di limitare il contenzioso							1	1

COMUNE DI PONTESTURA All. A) G.C. n. 72/2023

Capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione									
Gestione e valorizzazione delle F	Risorse umane	9	1	2	3	4	5	6	7
Capacità di informare, comunica	re e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'unità orga	anizzativa							
Capacità di assegnare responsa personale	bilità ed obiettivi secondo le competenze e la maturi	ità professionale del							
Capacità di definire programmi e	flussi di lavoro controllandone l'andamento								
Delega e capacità di favorire l'aut	conomia e la responsabilizzazione dei collaboratori								
Prevenzione e risoluzione di ever	ituali conflitti fra i collaboratori								
Attivazione di azioni formative e	di crescita professionale per lo sviluppo del personale								
Efficiente ed efficace utilizzo deg	i istituti e degli strumenti di gestione contrattuali								
Controllo e contrasto all'assentei	smo								
Capacità di valutazione dei pro giudizi	pri collaboratori, dimostrata tramite una significativa	differenziazione dei							
Capacità di interpretazione dei b	oisogni e programmazione dei servizi	7	1	2	3	4	5	6	7
Capacità di analizzare il territorio opera rispetto alle funzioni asseg	o, i fenomeni, lo scenario di riferimento ed il contesto nate	in cui la popolazione							
Capacità di ripartire le risorse in f	unzione dei compiti assegnati al personale								
Orientamento ai bisogni dell'ut fenomeni interessanti la comunit	enza ed all'interazione con i soggetti del territorio à	o che influenzano i							
Livello delle conoscenze rispetto percorsi formativi	o alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata	a attraverso specifici							
Sensibilità nell'attivazione di azio	ni e sistemi di benchmarking								
Attuazione delle misure di Preve	enzione della Corruzione e della Trasparenza	8	1	2	3	4	5	6	7
Livello di conformità e regolarità amministrativa a seguito di controlli successivi									
Rispetto dei tempi di pubblicazio	ne secondo le modalità organizzative prescritte in tema	di Trasparenza							
Rispetto delle azioni di contrasto	alla corruzione secondo le azioni contenute nel PTPCT								
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PROFESSIONALI 49 0						0,00%			
ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE 100 0							0,00%		
	ENTO (comma 2, dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, conv a performance individuale (in caso di valore maggiore d			сс				0,00	
ESITO COMPLESSIVO PERFORMA	ANCE INDIVIDUALE TENUTO CONTO DEL RISPETTO SUI	TEMPI DI PAGAMENT	то					0,00%	
_									
Osservazioni del valutatore sui raggiunti)	risultati: (da compilare se la valutazione delle prestazioni e dei co	omportamenti si attesta al	di sotto	di 4, integi	rando con	specifiche	osservaz	ioni sui ris	ultati non
_	e eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risulta	_							
 ☐ Complessità delle procedure interne ☐ Insufficienza risorse tecnologiche ☐ Insufficienza risorse materiali 									
☐ Ostacoli normativi ☐ Insufficienza riso ☐ Difficoltà logistiche ☐ Mancanza di spe					mane				
 ☐ Errata allocazione risorse umane ☐ Scarsa motivazione del personale ☐ Inadeguata form ☐ Inadeguata prog 									
☐ Flussi comunicativi critici ☐ Presenza di critic									
☐ Instabilità organizzativa		Altro:	- r						
Data di compilazione:	Firma compilatore					Firma v	alutato		

COMUNE DI PONTESTURA

All. A) G.C. n. 72/2023

DROEILO DROEESSIONALE	Istruttoro / Eunzianario ad Elavata Qualificaziona
CATEGORIA	Indicare LIVELLO/INQUADRAMENTO
DIPENDENTE	Indicare NOME/COGNOME
AREA	Indicare AREA/SERVIZIO

COMUNE DI PONTESTURA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

ANNO	

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Peso attribuito al comportamento		% in	ncidenza	valutazi	51%			
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione 20		1	2	3	4	5	6	7
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali								
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti 16		1	2	3	4	5	6	7
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento								
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli								
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	15	1	2	3	4	5	6	7
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)								
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro)								
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 51			()			0,00%	

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza valutazione			49%			
Relazione e integrazione	10	1	2	3	4	5	6	7
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi								
Partecipazione alla vita organizzativa								
Capacità di lavorare in team								
Innovatività	10	1	2	3	4	5	6	7
Iniziativa e propositività								
Autonomia e capacità di risolvere i problemi								
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche								
Gestione risorse economiche e/o strumentali	8	1	2	3	4	5	6	7
Capacità di standarizzare le procedure (amministrative od operative), finalizz dell'efficienza	andole al recupero							
Sensibilità alla razionalizzazione dei processi								
Orientamento alla qualità dei servizi	10	1	2	3	4	5	6	7
Rispetto dei termini dei procedimenti								
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio quali-quantitativi	rispettando i criteri							
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure previste nel PTPCT e nel codice di comportamento	e comprese le azioni							
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	11	1	2	3	4	5	6	7
Capacità di intepretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici								
percorsi formativi								
Livello di gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazio	one di customer							
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	49		(0		0,00%		
ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE	100	0			0,00%			

Osservazioni del valutatore sui risultati: (da compilare a cura del valutatore se la valutazioni fossero inferiori a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate)

COMUNE DI PONTESTURA

All. A) G.C. n. 72/2023

AREA	Indicare AREA/SERVIZIO
DIPENDENTE	Indicare NOME/COGNOME
CATEGORIA	Indicare LIVELLO/INQUADRAMENTO
PROFILO PROFESSIONALE	Esecutore Esperto Amministrativo

COMUNE DI PONTESTURA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

ANNO)	

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza valutazione				51%		
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	16	1	2	3	4	5	6	7
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali								
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	15	1	2	3	4	5	6	7
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento								
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli								
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	20	1	2	3	4	5	6	7
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)								
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro)								
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	51			0				

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% ir	ıcidenza	valutazi	one	49%		
Relazione e integrazione	10	1	2	3	4	5	6	7
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi ed i superiori	omunicazione e capacità relazionale con i colleghi ed i superiori							
Partecipazione alla vita organizzativa								
Capacità di lavorare in team								
Innovatività	9	1	2	3	4	5	6	7
Iniziativa e propositività								
Autonomia e capacità di risolvere i problemi								
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche								
Gestione risorse economiche e/o strumentali 8		1	2	3	4	5	6	7
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate								
Cura della propria immagine								
Orientamento alla qualità dei servizi	12	1	2	3	4	5	6	7
Rispetto dei termini dei procedimenti								
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio quali-quantitativi	rispettando i criteri							
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure previste nel PTPCT e nel codice di comportamento	e comprese le azioni							
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	10	1	2	3	4	5	6	7
Capacità di intepretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento								
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi								
Livello di gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer								
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	49		()			0,00%	
							2.222/	

Osservazioni del valutatore sui risultati: (da compilare a cura del valutatore se la valutazioni fossero inferiori a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate)

COMUNE DI PONTESTURA

All. A) G.C. n. 72/2023

AREA	Indicare AREA/SERVIZIO
DIPENDENTE	Indicare NOME/COGNOME
CATEGORIA	Indicare LIVELLO/INQUADRAMENTO
PROFILO PROFESSIONALE	Agente di Polizia Locale

COMUNE DI PONTESTURA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

ANNO	

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza valutazione				51%				
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	15	1	2	3	4	5	6	7		
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali										
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione										
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	20	1	2	3	4	5	6	7		
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento										
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli										
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	16	1	2	3	4	5	6	7		
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)										
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro)										
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 51			0					0,00%		

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% ir	ncidenza	valutazi	ione	49%				
Relazione e integrazione	8	1	2	3	4	5	6	7		
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi ed i supervisori										
Partecipazione alla vita organizzativa										
Capacità di lavorare in team										
Innovatività	7	1	2	3	4	5	6	7		
Iniziativa e propositività										
Autonomia e capacità di risolvere i problemi										
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche										
Gestione risorse economiche e/o strumentali	10	1	2	3	4	5	6	7		
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate										
Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate										
Orientamento alla qualità dei servizi	12	1	2	3	4	5	6	7		
Rispetto dei termini dei procedimenti										
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio quali-quantitativi	rispettando i criteri									
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure	e comprese le azioni									
previste nel PTPCT e nel codice di comportamento		_	_	_	_	_	_	_		
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	12	1	2	3	4	5	6	7		
Capacità di intepretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è es lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento	plicata la prestazione									
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificat	a attraverso specifici									
percorsi formativi										
Livello di gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer										
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	49		(0			0,00%	,00%		
ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE	100			0			0,00%			

Osservazioni del valutatore sui risultati: (da compilare a cura del valutatore se la valutazioni fossero inferiori a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate)

COMUNE DI PONTESTURA All. A) G.C. n. 72/2023

AREA	Indicare AREA/SERVIZIO
DIPENDENTE	Indicare NOME/COGNOME
CATEGORIA	Indicare LIVELLO/INQUADRAMENTO
PROFILO PROFESSIONALE	Esecutore Esperto Tecnico-Manutentivo

COMUNE DI PONTESTURA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

ANNO	
	_

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% iı	ncidenza	valutaz	ione				
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	8	1	2	3	4	5	6	7	
Motivazione									
Livello di crescita delle competenze proprie									
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	13	1	2	3	4	5	6	7	
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento									
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli									
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	30	1	2	3	4	5	6	7	
Perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)									
Perseveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro)									
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	51	0					0,00%		
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza valutazione				49%			
Relazione e integrazione	11	1	2	3	4	5	6	7	
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi ed i superiori	•								
Capacità di lavorare in team									
Innovatività	6	1	2	3	4	5	6	7	
Iniziativa e propositività									
Autonomia e capacità di risolvere i problemi									
Gestione risorse economiche e/o strumentali	13	1	2	3	4	5	6	7	
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumenali affidate									
Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate									
Orientamento alla qualità dei servizi	11	1	2	3	4	5	6	7	
Rispetto dei tempi delle attività programmate									
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedur previste nel codice di comportamento	re comprese le azioni								
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	8	1	2	3	4	5	6	7	
Capacità di intepretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è e lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento	splicata la prestazione								
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta									
Livello di gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazio	ne di customer								
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	49			0			0,00%		

Osservazioni del valutatore sui risultati: (da compilare a cura del valutatore se la valutazioni fossero inferiori a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adegua	.e)

100

0

0,00%

ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE