

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA/SETTORE	FINANZIARIO							ANNO	2024
ELEVATA QUALIFICAZIONE	MICHELA BONFANTE								
LIVELLO DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE	Definizione inferiore alla ottima (1/3)	Inferiore alla ottima (2/3)	Definizione inferiore alla ottima (3/3)	Definizione inferiore alla ottima (4/3)	Definizione inferiore alla ottima (5/3)	Definizione inferiore alla ottima (6/3)	Definizione inferiore alla ottima (7/3)		
<b>Responsabilità ed orientamento al risultato</b>	1	2	3	4	5	6	7		
sa analizzare il contesto in cui opera, i bisogni dell'utenza, rispetto alle funzioni assegnate e sa tradurli in proposte di obiettivi e di programmi (vision)							X		
sa definire gli obiettivi gestionali, dispone il monitoraggio e la rendicontazione puntuale e periodica delle attività svolte dal personale							X		
sa dirigere e gestire i processi di lavoro con flessibilità e coerenza con le esigenze organizzative e produttive							X		
ha capacità di lavorare nel gruppo del responsabile in modo partecipativo e propositivo							X		
partecipa proattivamente a percorsi formativi per l'auto-sviluppo delle competenze direzionali, organizzative e digitali						X			
	0	0	0	0	0	0	28	6,50	
<b>Relazione, integrazione e comunicazione</b>	1	2	3	4	5	6	7		
sa comunicare, ascoltare e relazionarsi in modo efficace con i colleghi e gli Amministratori							X		
partecipa attivamente alla vita organizzativa dell'Ente							X		
si integra costantemente con gli Amministratori su obiettivi negativi proponendo le eventuali segnalazioni a fronte di un mutuo controllo realizzativo							X		
	0	0	0	0	0	0	21	7,00	
<b>Innovatività e autonomia</b>	1	2	3	4	5	6	7		
ha capacità di analisi critica, in un sistema di regole organizzative e risorse vincenti, fornendo forme alternative e/o innovative							X		
sa utilizzare gli applicativi, gli strumenti e le piattaforme utili per il corretto svolgimento dei processi lavorativi garantendo la sicurezza digitale							X		
sa promuovere nuove modalità operative e introdurre strumenti gestionali innovativi							X		
	0	0	0	0	0	0	21	7,00	
<b>Gestione e valorizzazione delle Risorse umane - orientamento al lavoro agile</b>	1	2	3	4	5	6	7		
ha capacità di informare, ascoltare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'Ente organizzativa secondo le competenze, i talenti e le motivazioni del personale coinvolto							X		
sa monitorare e confrontare l'andamento e sui risultati attraverso momenti di verifica per far degli obiettivi e dare un conseguente feedback ai gruppi di lavoro							X		
sa delegare ed è capace di favorire l'autonomia dei collaboratori promuovendo un clima di fiducia e di responsabilità diffusa							X		
sa prevenire e risolvere eventuali conflitti tra i collaboratori							X		
sa creare i bisogni, promuovere e attivare azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale									
ha capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrando attraverso una significativa differenziazione dei giudizi senza disparità tra lavoratori agili e non									
	0	0	0	0	0	0	28	4,57	
<b>Orientamento alla qualità dei servizi</b>	1	2	3	4	5	6	7		
sa definire adeguati standard di qualità dei servizi erogati rinvenendo le cause degli scostamenti						X			
rispetta i tempi dei procedimenti e garantisce una gestione flessibile e ottimale dei tempi di lavoro suoi e della sua organizzazione							X		
	0	0	0	0	0	0	6	6,50	
<b>Gestione risorse economiche</b>	1	2	3	4	5	6	7		
sa gestire le entrate secondo i principi di efficienza e equità sociale							X		
sa gestire le risorse finanziarie e strumentali affidate nel rispetto dei vincoli finanziari							X		
	0	0	0	0	0	0	14	7,00	
<b>Misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza</b>	1	2	3	4	5	6	7		
sa indicare gli atti in modo regolare e conforme alle normative vigenti (controllo successivo regolarità atti - Legge 213/2012)							X		
rispetta gli obblighi di pubblicazione in tema di Trasparenza ai sensi D.lgs. 33/2013 e s.m.i.							X		
definisce, rispetta e monitora le misure di contrasto alla corruzione previste dal D.Lgs. 33/2013 e secondo le direttive del RPCT							X		
sa promuovere, vigilare e rispondere della corretta attuazione delle regole di condotta previste nel Codice di Comportamento dell'Ente							X		
	0	0	0	0	0	0	28	7,00	

AREA/SETTORE	ANNO	2024
FINANZIARIO	% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	51%
DIRETTORE	% COMPORTAMENTI	49%
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE		
OGGETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE	51%	Grado di raggiungimento 100,00%

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	100,00%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE	97,48%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	94,86%		

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1,00 e 3,99 integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:	Inadeguatezza risorse tecnologiche
Obblighi normativi	Inadeguatezza risorse materiali
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	

Firma del Compilatore

Firma del valutato