

RISULTATO COMPLESSIVO

DIPENDENTE : AMERIO GABRIELE

$$\text{Performance complessiva (PC)} = \text{POS}(30\% \text{ di } 400)120 + \text{PI}(70\% \text{ di } 330) 231 = 351$$

Legenda:

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLE DI CORRISPONDENZA

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<211	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 212 A 275	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 276 A 340	VALUTAZIONE BUONA
DA 341 A 400	VALUTAZIONE OTTIMA

- A1) Per valutazione insufficiente:** Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato
- A2) Per valutazione sufficiente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 40% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A3) Per valutazione buona:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 60% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A4) Per valutazione ottima:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% dell'indennità di risultato massima e cioè %

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

**ASSEGNAZIONE OBIETTIVI
SCHEDE SINTETICHE**

Anno di riferimento: 2013

Nome e Cognome AMERIO GABRIELE Area AFFARI GENERALI..... Servizio AMMINISTRATIVO..... Sede COMUNE DI FELETTO.....	
Posizione rivestita: ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	

Obiettivo 1

Peso % =

Descrizione DI CONCERTO CON IL DIPENDENTE NORI' DAVIDE PROSECUZIONE CARICAMENTO DATI NEL PROGRAMMA TOMBALI	Indicatore di conseguimento ATTIVAZIONE PROGRAMMA AL 31.1.2.2013	Valore programmato o target

Obiettivo 2**Peso % =**

<i>Descrizione: DI CONCERTO CON DIPENDENTE DAVIDE NORI' AGGIORNARE IL SITO ISTITUZIONALE ALLE DISPOSIZIONE SULLA TRASPARENZA</i>	<i>Indicatore di conseguimento ADEMPIMENTI PREVISTI, I RISPETTATI AL 31.12.2013</i>	<i>Valore programmato o target</i>
--	---	------------------------------------

Obiettivo 3**Peso % =**

<i>Descrizione PREDISPOSIZIONE BANDO PER ATTIVAZIONE VOUCHER</i>	<i>Indicatore di conseguimento ATTIVAZIONE VOUCHER ENTRO NOVEMBRE 2013</i>	<i>Valore programmato o target</i>
--	--	------------------------------------

Nota: L'indicatore di conseguimento è un parametro quantitativo rilevabile o un prodotto definito accertabile o un evento definito verificabile che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni : (risultato entro il....., con la firma della convenzione....., con la presentazione della proposta di regolamento.....,ecc.)

Il valore programmato o target è il livello di qualità che si vuole raggiungere : (aumento numero

di eventi nel mese di, aumento numero di verifiche nell'anno....., diminuzione dei contenziosi per.....,ecc.)

Negli obiettivi di mantenimento occorre indicare il parametro di riferimento (inteso come parametro minimo non riducibile) determinato dalla Carta dei servizi o da fonte regolamentare o legislativa

CATEGORIA C

ALLEGATO C

ACCERTAMENTO DEI RISULTATI

Obiettivo 1

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i> OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO COME DA RELAZIONE DEL DIPENDENTE ALLEGATA	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i> MIN MAX 100200300400 PUNTEGGIO ATTRIBUITO 400
---	---

Obiettivo 2

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i> OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO COME DA RELAZIONE DEL DIPENDENTE ALLEGATA	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i> MIN 100 200 300 400 PUNTEGGIO ATTRIBUITO 400 MAX
---	--

Obiettivo 3

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400

(*) Nota: 100-non raggiunto; 200-parzialmente raggiunto; 300-raggiunto come concordato; 400-raggiunto e superato;

IL PUNTEGGIO FINALE E' DATO DALLA SOMMA DEI PUNTEGGI OTTENUTI
DIVISO IL NUMERO DEGLI OBIETTIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE

Valutazione finale 400.

Valutazione del dipendente AMERIO GABRIELE

del settore SEGRETERIA

PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI					Punti conseguen
1) COMPETENZE – (Sapere)	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE	
- conoscenze tecnico-amministrative	-	1	2	3	2
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	-	1	2	3	3
- disponibilità ed aggiornamento e formazione	-	1	2	3	3
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	-	1	2	3	2
Max. punti 12					10

2) COMPORTAMENTI – (Sapere essere)

- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	-	1	2	3	2
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	-	1	2	3	3
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	-	1	2	3	3
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	-	1	2	3	2
- continuità e impegno	-	1	2	3	3
Max. punti 15					13

3) RISULTATI – (Sapere fare)

- prestazione insufficiente	punti da 0 a 3	
- “ “ sufficiente	punti da 4 a 6	
- “ “ buona	punti da 7 a 10	10
- “ “ ottima	punti da 11 a 13	
Max. punti 13		

TOT. PUNTI 33

X 10

TOTALE PUNTEGGIO OTTENUTO 330

..... l'

Il Valutatore