

ALLEGATO B

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

**ASSEGNAZIONE OBIETTIVI
SCHEDE SINTETICHE**

Anno di riferimento: 2014

Nome e Cognome NAVIZZARDI ANNALISA Area TRIBUTI Servizio FINANZIARIO Sede COMUNE DI FELETTO.....
Posizione rivestita: ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C1

Obiettivo 1	Peso % =	
Descrizione – VEDI RELAZIONE ALLEGATA	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target

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

ALLEGATO C

ACCERTAMENTO DEI RISULTATI

Obiettivo 1

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target. OBIETTIVO PIENAMENTE RAGIUNTO COME DA RELAZIONE PREDISPOSTA DAL DIPENDENTE E ALLEGATA ALLA PRESENTE VALUTAZIONE	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)			
	MIN			MAX
	100	200	300	400
	PUNTEGGIO ATTRIBUITO			
	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

CATEGORIA C

Valutazione del dipendente **NIZZARDI ANNALISA**

del settore **TRIBUTI**

1) COMPETENZE – (Sapere)	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguen.
	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	3
Max. punti 12					

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	2
- 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	3
- continuità e impegno	-	1	2	3	3
Max. punti 15					

3) RISULTATI – (Sapere fare)

- prestazione insufficiente	punti da 0 a 3	9
- “ “ sufficiente	punti da 4 a 6	
- “ “ buona	punti da 7 a 10	
- “ “ ottima	punti da 11 a 13	
Max. punti 13		

TOT. PUNTI 32

32 X 10

F565110 P. 23 APR. 2015
IL VALUTATORE

TOTALE PUNTEGGIO 320

RISULTATO COMPLESSIVO

DIPENDENTE :NAVIZZARDI ANNALISA

$$\text{Performance complessiva (PC)} = \text{POS}(30\% \text{ di } 400)120 + \text{PI}(70\% \text{ di } 320) 224 = 344$$

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 %