

ALLEGATO B

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

**ASSEGNAZIONE OBIETTIVI
SCHEDE SINTETICHE**

Anno di riferimento: 2016

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

Obiettivo 1	Peso % =	
<i>Descrizione</i> RECUPERO CREDITI TRIBUTI SCADUTI DI CONCERTO CON LA DIPENDENTE FANTINO ELVINA: - VERIFICA POSIZIONI DEBITORIE IMU ANNI 2012/2016 - INVIO SOLLECITI BONARI DI PAGAMENTO - VALUTAZIONE ED EVENTUALE ACCOGLIMENTO DI Istanze di pagamento rateale.	<i>Indicatore di conseguimento</i> ATTIVAZIONE PROGRAMMA AL 31.12.2016	<i>Valore programmato o target</i>



Obiettivo 2**Peso % =**

<i>Descrizione:</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>

Obiettivo 3**Peso % =**

<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</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

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

Max. punti 12

2) **COMPORAMENTI – (Sapere essere)**

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

Max. punti 15

3) **RISULTATI – (Sapere fare)**

- <i>prestazione insufficiente</i>	<i>punti da 0 a 3</i>	
- " " <i>sufficiente</i>	<i>punti da 4 a 6</i>	
- " " <i>buona</i>	<i>punti da 7 a 10</i>	
- " " <i>ottima</i>	<i>punti da 11 a 13</i>	13

Max. punti 13

TOT. PUNTI

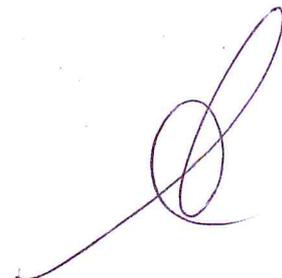
39

X 10

TOTALE PUNTEGGIO OTTENUTO 390

..... P'

Il Valutatore



Obiettivo 3

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	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



RISULTATO COMPLESSIVO

DIPENDENTE : NAVIZZARDI Annalisa

Performance complessiva (PC) = $POS(30\%) + PI(70\%) = 393$

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 %

Raggiunta valutazione ottima

