

## SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

## PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI  
SCHEDE SINTETICHE

Anno di riferimento: 2015

|                            |                                         |
|----------------------------|-----------------------------------------|
| Nome e Cognome.....        | ALESSANDRO RATTO                        |
| Area.....                  | AMMINISTRATIVA - CONTABILE              |
| Servizio .....             | Ammin. Contabile - Demografico - Scuole |
| Sede .....                 | Aglie'                                  |
| Posizione rivestita: ..... | Responsabile Posizione Organizzativa    |

**Obiettivo 1**

Peso % = 40%

| Descrizione                                                               | Indicatore di conseguimento                              | Valore programmato o target                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIFORMAZIONE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI, GESTIONE PRATICHE PENSIONISTICHE | Realizzazione del progetto obiettivi entro il 31/12/2015 | Rendere più snello il servizio gestito dal Comune ed assicurare l'attivazione delle procedure conseguenti la quiescenza dei dep. |

**Obiettivo 2**

Peso % = 60%

| Descrizione                                                                                                        | Indicatore di conseguimento                             | Valore programmato o target                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| INTRODUZIONE E GESTIONE DEI SERVIZI FINANZIARI FINALIZZATI ALLA ATTIVAZIONE DELLA CONTABILITA' EX D. LGS. 118/2011 | Attivazione del progetto entro il mese di dicembre 2015 | Garanzia di attivazione dei progetti entro l'esercizio finanziario 2016 |

**Obiettivo 3**

Peso % =

| Descrizione | 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



**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.

RIORGANIZZAZIONE SERVIZI AMMINISTRATIVI - GESTIONE PRATICHE PENSIONE  
PROGETTO AMPIAMENTE ATTUATO  
NEL RISPETTO DELL'OBIETTIVO ASSEGNATO

Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (\*)

MIN

MAX

100

200

300

400

**Obiettivo 2**

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.

INTRODUZIONE E GESTIONE DEI SERVIZI FINANZIARI FINALIZZATI ALLA ATTIVAZIONE DELLA CONTABILITA' EX D.LGS. 118/2011 -  
PROGETTO REALIZZATO NEL RISPETTO DELL'OBIETTIVO ASSEGNATO - GARANZIA DI UNA CORRETTA GESTIONE DELL'ATTIVITA' FINANZIARIA CON LA GESTIONE DEL BILANCIO 2016

Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (\*)

MIN

MAX

100

200

300

400



### 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



## PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

## PARTE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE

| N° | Fattori di valutazione                                                                                                                                                             | Valutazione (*) |   |   |   |   |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
| 1  | Competenza 1 (Tecnica)<br>Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali                                                                                          | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2  | Competenza 2 (aggiornamento)<br>Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste                                                          | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3  | Gestione delle risorse umane<br>Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati                             | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4  | Gestione economica ed organizzativa<br>Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità                            | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5  | Tensione al risultato<br>Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato                                                     | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6  | Flessibilità<br>Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7  | Attenzione alla qualità<br>Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito                                                  | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8  | Innovazione<br>Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative                                                     | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |

Punteggio complessivo : ...40... X 10 = 400



(\*) Nota: 1 – non ha espresso il comportamento;  
 2 – ha parzialmente espresso il comportamento;  
 3 – ha espresso il comportamento adeguatamente;  
 4 – ha ampiamente espresso il comportamento;  
 5 – ha espresso il comportamento in maniera ottimale

## RISULTATO COMPLESSIVO

Performance organizzativa di Ente = ...400...

$$\text{Performance complessiva (PC)} = \text{POE (30\%)} + \text{POS (30\%)} + \text{PI (40\%)} = \dots \underline{400}$$

$$\quad \quad \quad \frac{400(30\%) + 400(30\%) + 400(40\%)}{120 + 120 + 160}$$

Legenda:

POE = Performance Organizzativa di Ente

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

## DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

## TABELLE DI CORRISPONDENZA

| PERFORMANCE COMPLESSIVA | DEFINIZIONE               |
|-------------------------|---------------------------|
| <185                    | VALUTAZIONE INSUFFICIENTE |
| DA 185 A 239            | VALUTAZIONE SUFFICIENTE   |
| DA 240 A 290            | VALUTAZIONE BUONA         |
| DA 291 A 345            | VALUTAZIONE OTTIMA        |
| DA 346 A 400            | VALUTAZIONE ECCELLENTE    |
|                         |                           |

- 
- 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 96% dell'indennità di risultato massima e cioè ..... %
- A5) Per valutazione eccellente: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% dell'indennità di risultato massima
-