

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI
SCHEDE SINTETICHE

Anno di riferimento: 2016

Nome e Cognome.....	RATTO ALESSANDRO
Area.....	AMMINISTRATIVO - CONTABILE
Servizio.....	AMMINIS. -CONT. DEMOCR. SCOLASTICO
Sede.....	COMUNE di Aglie'
Posizione rivestita:.....	Resp. P.O.

Obiettivo 3

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

CHIUSURA CONTABILITA' EX D.LGS.
267/2000 AL FINI DELLA GESTIONE
CONTABILITA' ARMONIZZATA
Attività realizzata con garanzia
dell'attivazione delle procedure
previste dal D.Lgs. 118/2011

Valutazione del grado di
raggiungimento dell'obiettivo
(*)

MIN

MAX

100

200

300

400¹

(*) 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



Obiettivo 1

Peso % = 30%

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
GESTIONE CRITICITA' ASSENZE DEL PERSONALE CON RICERCA DI MERCATO PER SOSTITUZIONI ESTERNALIZZATE	Realizzazione del progetto nell'immediata tena	Garantire corretta erogazione dei servizi gestionali dell'ente senza nocimento per utenza

Obiettivo 2

Peso % = 30%

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
GESTIONE VENDITA IMMOBILIARE COMUNALE Appartamento Casa della Musica	Attivazione del progetto entro il mese di ottobre 2016	Garantire aliq. nell'immobile per consentire il trasferimento dei fondi alla BANCA Musicale (legato test.)

Obiettivo 3

Peso % = 40%

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
CHIUSSURA CONTABILITA' EX D.LGS 267/00 AI FINI DELLA GESTIONE CONTABILITA' ARMONIZZATA	Attivazione del progetto entro i termini di legge	Garanzia attivazione dei processi entro l'esercizio finanziario 2016

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

PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARTE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
		1	2	3	4	5
1	Competenza 1 (Tecnica) Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali	1	2	3	4	5
2	Competenza 2 (aggiornamento) Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste	1	2	3	4	5
3	Gestione delle risorse umane 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 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 Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1	2	3	4	5
6	Flessibilità 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 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 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 = .. 366,60

$$\text{Performance complessiva (PC)} = \frac{\text{POE (30\%)} + \text{POS(30\%)} + \text{PI(40\%)}}{100} = 390$$

$$\frac{366,66 + 400 + 400}{110(30\%) + 120(30\%) + 160(40\%)}$$

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