

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI
SCHEDE SINTETICHE

Anno di riferimento: 2014

Nome e Cognome.....	Fabrizio TRUFFA GIACHET
Area.....	TECNICA - TECNICO MANUTENTIVA
Servizio	TECNICO MANUTENTIVO
Sede	AGLIE
Posizione rivestita:	RESPONSABILE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Obiettivo 1

Peso % = 70%

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
INTERVENTO PARCHEGGIO PIAZZALE FILIPPO DI ABILE E SISTEMAZIONE STRADE COMUNALI - PROGRAMMA 6000 CARPANELI	Raggiungim risultato entro 31/12/2014	Affidamento dell'appalto entro 31/12/2014

Obiettivo 2

Peso % = 30%

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
INTERVENTO MANUTENZIONE STRAORDINARIA EDIFICIO SCOLASTICO RIUTILIZZO EX ALLOGGIO CUSTODE	Raggiungim risultato entro 31/12/2014	Realizzazione dell'interv. entro 31/12/2014

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.

Realizzazione dell'appalto, affidamento dei lavori e consegna degli sterrati alla ditta appaltatrice entro il termine stabilito

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.

Realizzazione dell'intervento entro il termine stabilito

Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)

MIN MAX
100 200 300 (400)

809

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

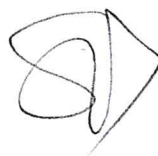


PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARTE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
1	Competenza 1 (Tecnica) 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 : ..400...X 10



- (*) 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

$$\text{Performance complessiva (PC)} = \text{POE (30\%)} + \text{POS (30\%)} + \text{PI (40\%)} = \frac{400}{120 + 120 + 160} = 400$$

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