

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI
SCHEDE SINTETICHE

Anno di riferimento: 2020

Nome e Cognome..... LAURA BRUN.....
Area..... AMMINISTRATIVA.....
Servizio
Sede
Posizione rivestita:
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO.....



Obiettivo 1

Peso % =

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

Obiettivo 2

Peso % =

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

Obiettivo 3

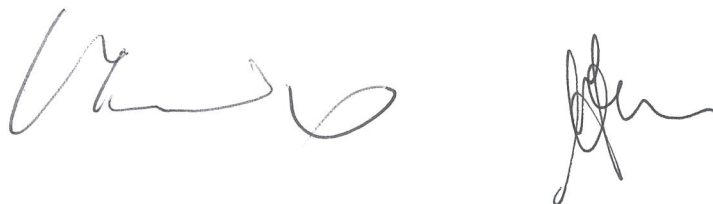
Peso % =

<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




ACCERTAMENTO DEI RISULTATI

Obiettivo 1

<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>								
OBIETTIVI PLURI	<table><tr><td colspan="2">MIN</td><td colspan="2">MAX</td></tr><tr><td>0</td><td>200</td><td>300</td><td>400</td></tr></table>	MIN		MAX		0	200	300	400
MIN		MAX							
0	200	300	400						

Obiettivo 2

<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>								
	<table><tr><td colspan="2">MIN</td><td colspan="2">MAX</td></tr><tr><td>0</td><td>200</td><td>300</td><td>400</td></tr></table>	MIN		MAX		0	200	300	400
MIN		MAX							
0	200	300	400						

[Handwritten signature]

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	
	0	200	300	400

(*) Nota: 0-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 finale400



CATEGORIA C

Valutazione del dipendente _____
del settore _____

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguenti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE	
1) COMPETENZE – (Sapere)					
- conoscenze tecnico-amministrative	-	1	2	X	3
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	-	1	2	X	3
- disponibilità ed aggiornamento e formazione	-	1	2	X	3
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	-	1	2	X	3
Max. punti 12					

2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)

- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	-	1	2	X	3
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	-	1	2	X	3
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	-	1	2	X	3
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	-	1	2	X	3
- continuità e impegno	-	1	2	X	3
Max. punti 15					

3) RISULTATI – (Sapere fare)

- prestazione insufficiente	punti da 0 a 3	
- " " sufficiente	punti da 4 a 6	
- " " buona	punti da 7 a 10	
- " " ottima	punti da 11 a 13	12
Max. punti 13		

TOT. PUNTI 39

X 10

BELLINO 10.11.2021

= 390

Il Valutatore



[Handwritten signature]

RISULTATO COMPLESSIVO

BRUN LAURA

SETT. AMMINISTRATIVO

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

$$400 \times 30\% = 120 + 390 \times 70\% = 273$$

Legenda:

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE PREMI

TABELLE DI CORRISPONDENZA

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<211	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 211 A 275	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 276 A 340	VALUTAZIONE BUONA
DA 341 A 400	VALUTAZIONE OTTIMA <input checked="" type="checkbox"/>



Handwritten signature