

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE**

ALLEGATI

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

**ASSEGNAZIONE OBIETTIVI
SCHEDE SINTETICHE**

Anno di riferimento: 2019

<p>Nome e Cognome...LAURA BRUN.....</p> <p>Area...AMMINISTRATIVA.....</p> <p>Servizio</p> <p>Sede</p>
<p>Posizione rivestita: ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO</p>



Obiettivo 1**Peso % =**

<i>Descrizione</i> OBIETTIVI PLURIMI	<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>			
	MIN		MAX	
OBIETTIVI PLURIMI	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 finale 400 PUNTI



CATEGORIA C

Valutazione del dipendente BRUN LAURA
 del settore AMMINISTRATIVO

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

Max. punti 12

2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)

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

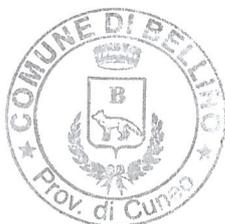
TOT. PUNTI
39

X 10

BELLINO... 19/11/2020

Il Valutatore

[Handwritten signature]



[Handwritten signature] = 390

BRUN LAURA
SETT. AMMINISTRATIVO

ALLEGATO D

RISULTATO COMPLESSIVO

Performance organizzativa di Settore= 400 PUNTI

$$\text{Performance complessiva (PC)} = \text{POS } 120 (30\%) + \text{PI } 273 (70\%) = 393$$

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 