

Valutazione delle prestazioni e dei risultati individuali

Personale categoria C
Dotato di posizione organizzativa

Anno di riferimento:
2014

Periodo 01/07/2014 - 31/12/2014

Valutato

Cognome e nome : *Attanasi Giuseppe*

Categoria: *C5*

Collocazione organizzativa (settore, servizio, ufficio) : *Settore Finanza Bilancio e Tributi*

Valutatore

Cognome e nome : *Ferrari Fabio*

Categoria: *Segretario Generale*

Collocazione organizzativa : *Organo di Valutazione*

1 - VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Obiettivi strategici	Attuazione delle più importanti novità in tema di tributi locali inerenti in particolare la nascita della IUC comprendente IMU e TARI nonché, soprattutto, servizi indivisibili, TASI ex legge 147/2013. Predisposizione ed attuazione degli strumenti regolamentari/normativi inerenti i nuovi tributi e armonizzazione del sistema tributario in coerenza con le disposizioni legislative. Garantire il mantenimento degli equilibri di bilancio.					
Grado di partecipazione individuale di ciascun responsabile al processo di performance organizzativa (punteggio da 1 a 3)	Il responsabile ha partecipato attivamente ed in prima persona alla predisposizione ed attuazione dei nuovi strumenti regolamentari interni inerenti i tributi locali. Anche nella strutturazione del Bilancio di previsione e relativi allegati ha assunto diretta e personale responsabilità di formazione e presentazione agli organi collegiali competenti. PUNTEGGIO: 3					
Obiettivi di miglioramento della gestione e media dei risultati raggiunti (punteggio da 1 a 3)	Valutazione attenta degli effetti della riforma sugli equilibri di bilancio e predisposizione degli strumenti finanziari con individuazione delle tariffe con equilibrata previsione rispetto alle situazioni più specifiche dei contribuenti. Sviluppo di un bilancio di previsione adeguato ed in armonia con le previsioni di entrata e spesa da mantenersi in costante equilibrio. PUNTEGGIO: 2,5					
Valutazione da parte degli utenti (punteggio da 1 a 3)	Feedback non pervenuto poiché non attuato in un sistema omogeneo e concretamente valido per eseguire la relativa valutazione. Attività in fase iniziale ed in corso di predisposizione. Elemento per tanto non valutabile ai fini della determinazione del punteggio complessivo legato alla performance organizzativa.					
CALCOLO MEDIA	$C = 3 + 2,5 = 5,5 / 2 = 2,75$					

2 - PIANO DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Obiettivi individuali assegnati (peso 100%)	Tipo di obiettivo	Peso%	Misure degli obiettivi	Verifica intermedia modifica obiettivi	Valutazione finale	Valutazione sintetica (da 1 a 3)	Punteggio finale ponderato
1.D.L. 66/2014: registro unico fatture, gestione tempi medi di pagamento mediante Piattaforma certificazione crediti	qualitativo	35%	Fatto/non fatto		fatto	3	1,05
2.Relazione di fine mandato	qualitativo	15%	Fatto/non fatto		fatto	3	0,45
3.Introduzione IUC ed approvazione regolamenti IUC (IMU-TARI-TASI)	qualitativo	30%	Fatto/non fatto		fatto	3	0,90
4.Accertamento ICI	Qualitativo	20%	Numero accertamenti		Accertamento recupero € 40.000,00	2,7	0,54
		Totale pesi 100%					Valutazione di sintesi (A) 2,94

3 - PIANO DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

<i>Competenze</i>	Valutazione sintetica (da 1 a 3)
<p>1. Ricercare l'innovazione e sostenerla</p> <p>CAPACITÀ DI OPERARE FORNENDO IL PROPRIO CONTRIBUTO ALLE VARIE SOLUZIONI TECNICHE DI SERVIZIO, DI MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI DI LAVORO, DI INTERPRETARE NORME E REGOLE IN MODO COSTRUTTIVO TALE DA ATTENUARE IL QUADRO DEI VINCOLI DI ATTIVITÀ, DI SOSTENERE IN MODO COSTRUTTIVO LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO ATTIVATE. IMPLICA LA SENSIBILITÀ NECESSARIA PER IL SUPERAMENTO DI SCHEMI E POSIZIONI CONSOLIDATE E LA VALORIZZAZIONE DEGLI ASPETTI POSITIVI DEL CAMBIAMENTO, APPLICARE IN MODO CORRETTO LE REGOLE E LA METODOLOGIA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI</p>	3
<p>2. Porre al centro del proprio lavoro il cliente interno o esterno</p> <p>CAPACITÀ DI OPERARE ORIENTANDO IL PROPRIO CONTRIBUTO PROFESSIONALE SECONDO LOGICHE DI SERVIZIO VERSO I CLIENTI INTERNI ALL'ORGANIZZAZIONE O AI CLIENTI ESTERNI (CITTADINI) MIGLIORANDO LE CAPACITÀ DI ASCOLTO DELLE ESIGENZE DEI DESTINATARI DEL SERVIZIO, DI SVILUPPARE FORME DI SERVIZIO PERSONALIZZATE. IMPLICA DISPONIBILITÀ ALL'ASCOLTO DEI DESTINATARI DEGLI INTERVENTI, SENSIBILITÀ ED ORIENTAMENTO A CAPIRE ESIGENZE E BISOGNI DEI DESTINATARI DEL SERVIZIO.</p>	2,95
<p>3. Essere un riferimento professionale e operare al servizio del team di lavoro</p> <p>CAPACITÀ DI OPERARE COLLOCANDO IL PROPRIO PATRIMONIO DI COMPETENZE E PROFESSIONALITÀ A DISPOSIZIONE DEGLI ALTRI, ATTRAVERSO UNA SERIE DI MODALITÀ CHE VANNO DALL'INSEGNAMENTO TECNICO AL FORNIRE MODELLI DI COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E DI INTEGRARE IL PROPRIO CONTRIBUTO ALL'INTERNO DEL TEAM DI LAVORO SECONDO IL RUOLO PROFESSIONALE POSSEDUTO. IMPLICA SENSIBILITÀ PER LA FINALIZZAZIONE DEL PROPRIO CONTRIBUTO AL RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SQUADRA (INTESA COME GRUPPO, UNITÀ, SERVIZIO), LA CONSAPEVOLEZZA E L' "ORGOGGIO PROFESSIONALE" DELL'IMPORTANZA DEL PROPRIO CONTRIBUTO AL RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SQUADRA.</p>	3
<p>4. Semplificare le soluzioni, assumersi il rischio delle decisioni nel proprio ambito di azioni, puntare al risultato</p> <p>CAPACITÀ DI OPERARE PRIVILEGIANDO, A PARITÀ DI CONTENUTO QUALITATIVO E DI COSTI, LE SOLUZIONI TECNICHE E/O LE DECISIONI PIÙ SEMPLICI (IN QUANTO PIÙ ECONOMICHE E PIÙ AFFIDABILI IN TERMINI DI RISULTATO), DI SOSTENERE, IN MODO ATTIVO E DETERMINATO, LE SCELTE EFFETTUATE ANCHE IN SITUAZIONI DI INCERTEZZA ASSUMENDOSI LA RESPONSABILITÀ DELLE CONSEGUENZE, DI FINALIZZARE LA PROPRIA ATTIVITÀ AL RISULTATO MEDIANTE L'UTILIZZO OTTIMALE DELLE RISORSE ASSEGNATE. IMPLICA LA SENSIBILITÀ PER MODALITÀ DI LAVORO ORIENTATA AL RISULTATO E CONSAPEVOLEZZA DEI MARGINI DI RISCHIO IMPLICITI IN QUALSIASI DECISIONE.</p>	2,95
<p>5. Migliorare la propria capacità professionale e apprendere continuamente</p> <p>CAPACITÀ DI MIGLIORARE LE PROPRIE COMPETENZE PROFESSIONALI IN RELAZIONE A: PROGRAMMAZIONE E COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ, RISPETTO DEI TEMPI, SENSIBILITÀ ECONOMICA (ATTENZIONE E COSTI - BENEFICI, EFFICIENZA / QUALITÀ, RISORSE / RISULTATI), OTTIMIZZAZIONE DELLE CONDIZIONI ORGANIZZATIVE DEL CONTESTO ANCHE ATTRAVERSO L'ESERCIZIO DELLA DELEGA E DELLA CREAZIONE DI UN CLIMA ORGANIZZATIVO POSITIVO, SENSIBILITÀ AL MIGLIORAMENTO DELLE QUALITÀ E DEI COSTI DEL PROCESSO DI LAVORO IN CUI SI OPERA. IMPLICA LA DISPONIBILITÀ NECESSARIA PER L'APPRENDIMENTO CONTINUO (CURIOSITÀ ED UMILTÀ PROFESSIONALE) E L'ATTENZIONE VERSO COMPONENTI DELLA PROFESSIONALITÀ TROPPO SPESSO TRASCURATI.</p>	3

CALCOLO DELLA MEDIA

$$b \ 14,90 / 5 = B = 2,98$$

Riepilogo valutazione:

(la valutazione complessiva è definita secondo il seguente schema che tiene conto dei punteggi assegnati ad ogni area e del peso di ciascuna area):

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PESO 10%
VALUTAZIONE RISULTATI (A)	45%
VALUTAZIONE CAPACITA' COMPETENZE (B)	45%
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	100%

VALUTAZIONE FINALE	
<p>Valutazione di sintesi della prestazione:</p> $V = (2.75 \cdot 0.10) + (2.94 \cdot 0.45) + (2.98 \cdot 0.45)$ $V = 0.275 + 1.323 + 1.341 = 2.939$	<p>Andamento della prestazione rispetto ai periodi precedenti</p> <p>In miglioramento O</p> <p>Stabile O</p> <p>In peggioramento O</p>

Firma del valutatore
Dr. Ferrari Fabio

Firma del valutato

Osservazioni del valutatore

Osservazioni del valutato
