



VERBALE DI ACCORDO
SUL SISTEMA PREMIANTE ANNI 2008-2010

VISTO
l'Amministratore Delegato



L'ANNO 2007, IL GIORNO 11 DEL MESE DI DICEMBRE IN TRIESTE,

la TRIESTE TRASPORTI S.p.A., con sede in Trieste, via dei Lavoratori n. 2, rappresentata dal Direttore Risorse Umane e Organizzazione Nicola Cattozzo, dal Direttore Commerciale Dario Del Bo, assistiti dalla Responsabile Risorse Umane sig.ra Maurizia Paschini e dall'Associazione Industriali di Trieste nella persona del Dott. Alessandro Carta

e

le OO.SS. aziendali

FILT – CGIL in persona di

Stefano Mauro

FIT – CISL in persona di

Gianfranco Polsach, Davide Zerjal

UILTRASPORTI in persona di

Renato Colja

FAISA - CISAL in persona di

Guido Giorio

UGL Autoferrotranvieri in persona di

Enrico Cosetti

convengono quanto segue

Le parti, in attuazione di quanto stabilito dall'art.6 dell'A.N. 25/7/1997 e successivi CCNL in materia, ai sensi e per gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 23/7/1993, istituiscono, per gli anni 2008-2010, il premio di risultato volto a :

- 1) sostenere ed orientare gli sforzi in vista dei risultati, favorendo il lavoro di gruppo e sviluppando la capacità di fare squadra
- 2) coinvolgere i lavoratori su risultati di miglioramento della produttività e della qualità, e su risultati legati all'andamento economico ed alla competitività di Trieste Trasporti
- 3) migliorare i risultati aziendali con il contributo del fattore lavoro

Il sistema premiante prevede l'erogazione di incentivi economici strettamente legati ai risultati ottenuti a livello aziendale e di settore, sulla base di parametri fissati e concordati.

Gli indicatori/parametri sono lo strumento per definire gli obiettivi e per misurare i risultati: sono elementi significativi relativi all'andamento dell'attività dell'Azienda nel suo complesso o di parte di essa.

Lo standard obiettivo è il livello fissato per ogni indicatore.



**VERBALE DI ACCORDO
SUL SISTEMA PREMIANTE ANNI 2008-2010**

VISTO
l'Amministratore Delegato



Lo standard raggiunto è il livello raggiunto in base ad un sistema di monitoraggio definito: lo scostamento fra lo standard obiettivo e lo standard raggiunto indica il risultato ottenuto.

Il premio di risultato, per il periodo 2008-2010, si fonda sulle seguenti macrotipologie:

A) Premio legato a risultati aziendali	B) Premio legato a risultati di settore	C) Premio individuale (moltiplicatore o demoltiplicatore A+B)
---	--	--

A) Premio legato a risultati aziendali

Quale indicatore/parametro per i risultati aziendali viene considerato il rapporto ricavi dell'attività (proventi di linea)/retribuzioni ed oneri del personale.

Il valore obiettivo per l'anno 2008, pari a 0,5079, prevede un miglioramento dello 0,05% dell'indice 2007, pari a 0,5076. Il risultato verrà desunto dai valori di chiusura al 31/12 dell'anno di riferimento.

Indicatore	Obiettivo	Ipotesi di risultato	Indice moltiplicatore
		Risultato sup 0,5081	1,10
		Risultato sup.0,5079 e inf. 0,5081	1,05
Ricavi attività/costo personale	0,5079	Risultato = obtv	1
		Risultato inf. 0,5079 e sup. 0,5076	0,80

Al di sotto del raggiungimento del risultato 0,5076 non sarà riconosciuto la parte di Premio legata ai risultati aziendali

Il Premio è ottenuto moltiplicando l'indice moltiplicatore per la somma di €. 100.

Per gli anni 2009 e 2010 l'obiettivo ed il premio sono così individuati:

Ricavi dell'attività (proventi di linea)/retribuzioni ed oneri del personale

2009 obtv 0,5081

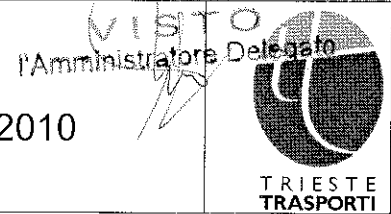
2010 obtv 0,5083

L'importo del premio sarà rivalutato in base all'indicizzazione ISTAT

A detti obiettivi si applicano gli stessi delta di raggiungimento, indici moltiplicatori stabiliti per l'anno 2008 e soglia inferiore di raggiungimento del premio



**VERBALE DI ACCORDO
SUL SISTEMA PREMIANTE ANNI 2008-2010**



B) Premio legato a risultati di settore

B.1 Esercizio

Quale indicatore/parametro per i risultati dell'Esercizio (Operatori di Esercizio) viene considerato il rapporto Ore lavorate ordinarie Personale di Guida/Ore lavorabili Personale di Guida.

Il valore obiettivo per l'anno 2008, pari a 87,5 prevede un miglioramento dell'indice 2007, uguale a 87,0. Il risultato verrà desunto dai valori di chiusura al 31/12 dell'anno di riferimento

Indicatore	Obiettivo	Ipotesi di risultato	Indice moltiplicatore
Ore Lavorate/Ore lavorabili	87,5	Risultato sup. 88	1,10
		Risultato sup. 87,5 e inf. 88,0	1,05
		Risultato = obtv	1
		Risultato inf. 87,5 e sup. 87,25	0,90
		Risultato inf. 87,25 e sup. 87,0	0,80

In corso di verifica si terrà conto delle variazioni di produzione (verifica produzione effettiva).

Al di sotto del raggiungimento del risultato 87,0 non sarà riconosciuto la parte di Premio legata al risultato di settore

Il Premio è ottenuto moltiplicando l'indice moltiplicatore per la somma di €.600.

Il premio di settore B.1, determinato secondo i parametri di cui sopra, verrà corretto dall'indice di sinistrosità individuale il quale funzionerà da moltiplicatore o demoltiplicatore dell'importo B.1 secondo le seguenti fasce:

Fasce di valore Indice/Rapporto	A 0 sinistri	B 1 sinistro non patrimoniale	C inf. €.250	D sup. €.250 e inf. €.500	E sup. €.500 e inf.€.1000	F sup. €.1000
Indice Moltiplicatore	1,10	1	0,85	0,70	0,5	0

Per gli anni 2009 e 2010 l'obiettivo ed il premio sono così individuati:

Ore lavorate/Ore lavorabili

2009 obtv 88,0

2010 obtv 88,5

L'importo del premio sarà rivalutato in base all'indicizzazione ISTAT



**VERBALE DI ACCORDO
SUL SISTEMA PREMIANTE ANNI 2008-2010**

VISTO
l'Amministratore Delegato



A detti obiettivi si applicano gli stessi delta di scostamento, indici moltiplicatori stabiliti per l'anno 2008 e soglia inferiore di raggiungimento del premio

B.2 Manutenzione

Quale indicatore/parametro per i risultati della Manutenzione vengono considerati due indici/rapporto:

a) Numero autobus disponibili(ore 7.00 gg. Feriali)/Numero Autobus Aziendali (50% premio di settore)

Il valore obiettivo per l'anno 2008, pari a 88%, prevede un miglioramento dell'indice 2007, uguale a 87,5%. Il risultato verrà desunto dai valori di chiusura al 31/12 dell'anno di riferimento

b) Corse perse per guasto/Corse Totali Programmate in migliaia (50% premio di settore)

Il valore obiettivo per l'anno 2008, pari a 0,50, prevede un miglioramento dell'indice 2007, uguale a 0,55. Il risultato verrà desunto dai valori di chiusura al 31/12 dell'anno di riferimento

Indicatore	Obiettivo	Ipotesi di risultato	Indice moltiplicatore
N° autobus disp/N° Autobus.	88%	Risultato sup. 88,25%	1,10
		Risultato sup. 88 %e inf. 88,25%	1,05
		Risultato = obtv	1
		Risultato inf. 88%e sup.87,75%	0,90
		Risultato inf. 87,75% e sup. 87,5%	0,80

Al di sotto del raggiungimento del risultato 87,5% non sarà riconosciuto la parte di Premio legata al risultato di settore

Indicatore	Obiettivo	Ipotesi di risultato	Indice moltiplicatore
Corse perse guasto/ Corse Tot.	0,50	Risultato inf. 0,475	1,10
		Risultato inf. 0,50 e sup 0,475	1,05
		Risultato = obtv	1
		Risultato sup. 0,50 e inf. 0,525	0,90
		Risultato sup. 0,525 e inf. 0,55	0,80

Al di sopra del raggiungimento del risultato 0,55, non sarà riconosciuto la parte di Premio legata al risultato di settore

Il Premio di settore è ottenuto moltiplicando ciascun indice moltiplicatore per la somma di €. 300.



**VERBALE DI ACCORDO
SUL SISTEMA PREMIANTE ANNI 2008-2010**

VISTO
l'Amministratore Delegato



Il premio di settore B.2, determinato secondo i parametri di cui sopra, verrà corretto sulla base delle performances individuali che saranno valutate secondo la scheda di valutazione delle prestazioni; dette performances funzioneranno da moltiplicatore o demoltiplicatore dell'importo B.2 secondo quanto indicato nel punto C).

Per gli anni 2009 e 2010 gli obiettivi ed i premi saranno così individuati:

N° autobus disp/N° Autobus	Corse perse guasto/ Corse Tot. Progr.
2009 obtv 88,25	2009 obtv 0,475
2010 obtv 88,50	2010 obtv 0,45

A detti obiettivi si applicano gli stessi delta di scostamento, indici moltiplicatori stabiliti per l'anno 2008 e soglia inferiore di raggiungimento del premio

L'importo del premio sarà rivalutato in base all'indicizzazione ISTAT

B.3 Trenovia

Quale indicatore/parametro per i risultati della Trenovia viene considerato il seguente indice/rapporto: percentuale Corse perse per guasto/Corse Totali Programmate funicolare

Il valore obiettivo per l'anno 2008, pari al 5%, prevede un miglioramento dell'indice 2007, uguale al 6%.

Il risultato verrà desunto dai valori di chiusura al 31/12 dell'anno di riferimento

Indicatore	Obiettivo	Ipotesi di risultato	Indice moltiplicatore
Corse perse guasto/Corse Tot.	5%	Risultato inf. 4,5%	1,10
		Risultato inf. 5% e sup. 4,5%	1,05
		Risultato = obtv	1
		Risultato sup. 5% e inf. 5,5%	0,90
		Risultato sup. 5,5% e inf. 6%	0,80

Al di sotto del raggiungimento del risultato 6%, non sarà riconosciuto la parte di Premio legata al risultato di settore

Il Premio è ottenuto moltiplicando l'indice moltiplicatore per la somma di € 600.

(Handwritten signatures and initials)



**VERBALE DI ACCORDO
SUL SISTEMA PREMIANTE ANNI 2008-2010**

VISTO
l'Amministratore Delegato



Il premio di settore B.3, determinato secondo i parametri di cui sopra, verrà corretto sulla base delle performances individuali che saranno valutate secondo la scheda di valutazione delle prestazioni; dette performances funzioneranno da moltiplicatore o demoltiplicatore dell'importo B.3 secondo quanto indicato nel punto C).

Per gli anni 2009 e 2010 gli obiettivi ed i premi saranno così individuati:

Corse perse per guasto/Corse Totali Programmate Funicolare

2009 obtv 4,5%

2010 obtv 4,0%

L'importo del premio sarà rivalutato in base all'indicizzazione ISTAT

A detti obiettivi si applicano gli stessi delta di scostamento, indici moltiplicatori stabiliti per l'anno 2008 e soglia inferiore di raggiungimento del premio

B.4 Reparto Operativo

Quale indicatore/parametro per i risultati del Reparto Operativo viene considerato il Rapporto Controlli Tecnici/Addetto (Almeno il 10% dei controlli deve essere effettuato in vettura nei confronti dell'utenza). Verrà verificata l'efficacia di detti controlli per mezzo della valutazione delle performances individuali. Il valore obiettivo per l'anno 2008, pari a 90, prevede un miglioramento dell'indice 2007, uguale a 80. Il risultato verrà desunto dai valori di chiusura al 31/12 dell'anno di riferimento

Indicatore	Obiettivo	Ipotesi di risultato	Indice moltiplicatore
Controlli tecnici/Addetto	90	Risultato sup. 100	1,10
		Risultato sup. 90 e inf. 100	1,05
		Risultato = obtv	1
		Risultato inf. 90 e sup.85	0,90
		Risultato inf. 85 e sup.80	0,80

Al di sotto del raggiungimento del risultato 80 non sarà riconosciuto la parte di Premio legata al risultato di settore

Il Premio è ottenuto moltiplicando l'indice moltiplicatore per la somma di €.600



**VERBALE DI ACCORDO
SUL SISTEMA PREMIANTE ANNI 2008-2010**

VISTO
l'Amministratore Delegato



Il premio di settore B.4, determinato secondo i parametri di cui sopra, verrà corretto sulla base delle performances individuali che saranno valutate secondo la scheda di valutazione delle prestazioni; dette performances funzioneranno da moltiplicatore o demoltiplicatore dell'importo B.4 secondo quanto indicato nel punto C).

Per gli anni 2009 e 2010 gli obiettivi ed i premi saranno così individuati:

Controlli Tecnici/Addetto

2009 obtv 100

2010 obtv 110

L'importo del premio sarà rivalutato in base all'indicizzazione ISTAT

A detti obiettivi si applicano gli stessi delta di scostamento, indici moltiplicatori stabiliti per l'anno 2008 e soglia inferiore di raggiungimento del premio

Agli addetti del Reparto Operativo adibiti in via esclusiva all'attività di completamento del servizio conducenti sarà applicato quanto stabilito per il personale impiegatizio di cui al successivo punto B.7.

B.5 Assistenti alla Clientela

Quale indicatore/parametro per i risultati del Reparto Assistenti alla Clientela viene considerato il rapporto Sanzioni incassate/Addetto.

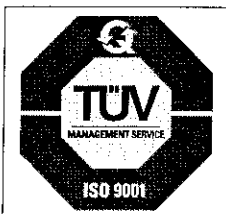
Il valore obiettivo per l'anno 2008, pari a 210, prevede un miglioramento dell'indice 2007, uguale a 200.

Il risultato verrà desunto dai valori di chiusura al 31/12 dell'anno di riferimento.

Indicatore	Obiettivo	Ipotesi di risultato	Indice moltiplicatore
Sanzioni incassate/Addetto	210	Risultato sup.215	1,10
		Risultato sup.210 e inf. 215	1,05
		Risultato = obtv	1
		Risultato inf. 210 e sup. 205	0,90
		Risultato inf.205 e sup.200	0,80

Al di sotto del raggiungimento del risultato 200 non sarà riconosciuto la parte di Premio legata al risultato di settore

Il Premio è ottenuto moltiplicando l'indice moltiplicatore per la somma di €. 600



VERBALE DI ACCORDO
SUL SISTEMA PREMIANTE ANNI 2008-2010

VISTO
l'Amministratore Delegato



Il premio di settore B.5, determinato secondo i parametri di cui sopra, verrà corretto sulla base delle performances individuali che saranno valutate secondo la scheda di valutazione delle prestazioni; dette performances funzioneranno da moltiplicatore o demoltiplicatore dell'importo B.5 secondo quanto indicato nel punto C).

Per gli anni 2009 e 2010 l'obiettivo ed il premio sono così individuati:

Sanzioni incassate/Addetto

2009 obtv 215

2010 obtv 220

L'importo del premio sarà rivalutato in base all'indicizzazione ISTAT

A detti obiettivi si applicano gli stessi delta di scostamento, indici moltiplicatori stabiliti per l'anno 2008 e soglia inferiore di raggiungimento del premio.

B.6 Addetti alla Vigilanza e personale Ausiliario

Per detto personale il premio sarà individuato sulla base delle performances individuali.

Il Premio individuale per il settore è stabilito in €.600.

L'importo indicato nel punto precedente sarà corretto sulla base delle valutazioni delle performances individuali valutate secondo quanto previsto al punto C).

Per gli anni 2009 e 2010 il premio sarà individuato sulla base delle performances individuali

L'importo del premio sarà rivalutato in base all'indicizzazione ISTAT

B.7 Personale Impiegatizio

Nel settore impiegatizio viene incluso tutto il personale amministrativo della Società ivi compresi quelli facenti parte l'Area Tecnica, gli impiegati di esercizio (ad esclusione di quelli compresi nei settori di cui ai punti B.2, B.3, B.4, B.5 e B.6).

Per detto personale il premio sarà individuato sulla base delle performances individuali.

Il Premio individuale per il settore impiegatizio è stabilito in €.600.



**VERBALE DI ACCORDO
SUL SISTEMA PREMIANTE ANNI 2008-2010**

VISTO
l'Amministratore Delegato



L'importo indicato nel punto precedente sarà corretto sulla base delle valutazioni delle performances individuali valutate secondo quanto previsto al punto C).

Per gli anni 2009 e 2010 il premio sarà individuato sulla base delle performances individuali.

L'importo del premio sarà rivalutato in base all'indicizzazione ISTAT

C) Valutazione Performances

La valutazione delle performances individuali verterà sulle aree competenze e comportamento con la seguente gradazione:

Competenze	-	=	+
	al di sotto delle attese	uguali alle attese	superiori alle attese
Comportamento	-	=	+
	al di sotto delle attese	uguali alle attese	superiori alle attese

Le modalità di valutazione vengono specificate dettagliatamente nella scheda di valutazione delle prestazioni di cui si allega copia fac-simile.

I premi di settore B.2, B.3, B.4, B.5, B.6 e B.7 saranno moltiplicati o demoltiplicati sulla base delle seguenti fasce di raggiungimento di performances:

Fasce	A) +	B) +	C) =	D) =	E) -
	+	=	=	-	-
Indice Moltiplicatore	1,10	1	0,85	0,70	0

D) Premio Individuale collegato alla mancata prestazione

Il premio individuale collegato alla mancata prestazione funziona da moltiplicatore o demoltiplicatore della somma tra la parte di premio legata ai risultati aziendali e quella legata ai risultati di settore (A+B).



**VERBALE DI ACCORDO
SUL SISTEMA PREMIANTE ANNI 2008-2010**

VISTO
l'Amministratore Delegato



Ai lavoratori di cui ai settori B.2, B.3, B.4, B.5, B.6 e B.7 vengono applicate, per la determinazione del Premio individuale, le seguenti fasce:

Fasce mancata prestazione	(A) ass. 0-3 gg	(B) ass. 4-6 gg	(C) ass. 7 - 11 gg.	(D) oltre 11	
Moltiplicatore	2,3	1,8	1,3	0	

Ai lavoratori di cui al settore B.1 vengono applicate, per la determinazione del Premio individuale, le seguenti fasce:

Fasce mancata prestazione	(A) ass. 0-3 gg	(B) ass. 4-6 gg	(C) ass. 7 - 11 gg.	(D) ass. 12 - 15 gg	(E) oltre 15
Moltiplicatore	2,3	1,8	1,3	0,80	0

Saranno considerate ore di assenza, ai fini del calcolo di cui al punto D):

Malattia

Infortunio

Aspettative varie

Sospensioni

Congedi L.53/2000 facoltativi e/o non retribuiti

Congedi non retribuiti vari

Assenze ingiustificate

Perdita indennità di malattia

Per tutto il personale autorizzato alla guida dei mezzi aziendali e per il personale tecnico, le giornate di infortunio procuratosi rispettivamente:

- a seguito di incidenti avvenuti in condizione di marcia dei veicoli
- durante le fasi di lavorazione (per gli operatori tecnici)

non verranno calcolate ai fini della determinazione delle ore di assenza (fatti salvi quegli infortuni procuratisi per dolo, colpa grave, o da disattenzione determinata anche dal mancato utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e tutte le prevenzioni previste dalla vigente normativa antinfortunistica (D.Lgs. 626/94) e dalle disposizioni aziendali in materia).

Il recupero di queste ore di assenza consentirà, al lavoratore, l'accesso alla fascia immediatamente superiore a quella di appartenenza senza il conteggio di detta assenza.

Casi particolari saranno trattati a parte.



VERBALE DI ACCORDO
SUL SISTEMA PREMIANTE ANNI 2008-2010



Il personale che nei due anni precedenti all'anno di riferimento dell'erogazione del Premio, abbia effettuato, per ciascun anno, non più di 15 gg. di assenza, nel caso in cui, nell'anno di riferimento superi i 15 gg. ma non superi i 25 gg. di assenza, sarà assegnato nella fascia D) (0,80) del premio individuale collegato alla mancata prestazione a condizione che:

- se operatore di esercizio rientri nelle fasce A, B e C dell'indice di sinistrosità previsto al punto B.1;
- per il restante personale se rientra nelle fasce A, B e C delle valutazioni performances di cui al punto C).

Nell'ottica del riconoscimento che il premio va erogato in via principale al personale che ha maggiormente prodotto, le parti convengono che:

- nel caso in cui l'obiettivo di settore B.1 non sia raggiunto, agli operatori di esercizio che rientrano nelle fasce A, B e C del premio individuale legato alla mancata prestazione, sarà riconosciuto un premio pari a € 600, a condizione che rientrino nelle fasce A, B e C dell'indice di sinistrosità.
- nel caso in cui l'obiettivo di settore B.2, B.3, B.4 e B.5 non sia raggiunto, ai lavoratori di questi settori che rientrano nella fascia di eccellenza A del premio individuale legato alla mancata prestazione, sarà riconosciuto un premio pari a € 600, a condizione che rientrino nelle fasce A, B delle valutazioni performances di cui al punto C).

E) Erogazione del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato (A+B) con applicazione del premio individuale ai sensi del punto C) verrà erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base del consuntivo annuale.

F) Premio di Risultato anno 2007

Le parti convengono, per il Premio di Risultato dell'anno 2007, di applicare l'Accordo sul Premio di Risultato 2004-2007, siglato in data 11/06/2004.

Per detto premio, che verrà corrisposto individualmente secondo le modalità previste nell'Accordo succitato, viene stanziato l'importo complessivo di € 720.000.



VERBALE DI ACCORDO
SUL SISTEMA PREMIANTE ANNI 2008-2010

VISTO
l'Amministratore Delegato



G) Disposizioni finali

Il personale rivestente la qualifica di quadro non rientra in questa tipologia di Premio di Risultato, avendo lo stesso un differente inquadramento normativo ed essendo legato ad obiettivi personalizzati. La somma di cui alla presente intesa costituisce la risultante del sistema premiante e, quindi, per natura e caratteristiche, non rientra nella retribuzione normale come definita dalla contrattazione nazionale di categoria, non fa parte della base di calcolo del T.F.R., è già comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali e rientra nella previsione della decontribuzione previdenziale di cui al protocollo 23/7/1993 e successivi provvedimenti attuativi.

Le parti si impegnano a verificare l'andamento degli indici per il raggiungimento degli obiettivi, allo scadere del primo semestre di ciascun anno di riferimento.

Letto, confermato e sottoscritto

TRIESTE TRASPORTI S.p.A.

[Signature] *[Signature]*

Associazione Industriali

[Signature]

FILT/CGIL

[Signature]

FIT/CISL

[Signature]

UILTRASPORTI

[Signature]

FAISA - CISAL

[Signature]

UGL Autoferrotranvieri

[Signature]

[Signature]

TRIESTE TRASPORTI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Amministrazione e Finanza (max. par. 205)

Periodo di valutazione	dal.....	al.....
Nome e cognome del valutato.....		
Unità organizzativa di appartenenza.....	dal.....	
Attuale posizione (titolo).....	dal.....	
Principali responsabilità e compiti della posizione		

legenda delle scale di valutazione

competenze e comportamento:	-	=	+
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	al di sotto delle attese	uguali alle attese	superiori alle attese

[Handwritten signatures and initials]

Scheda di valutazione della prestazione di inizio anno

Area competenze

Dimostra di possedere le conoscenze necessarie per svolgere i compiti previsti?

- | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - sulla normativa civile fiscale e previdenziale | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - sulle conoscenze tecniche ragioneristiche ed applicazioni informatiche | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - sulla tenuta dei rapporti con i colleghi reparto/azienda e esterni con clienti/concessionari fornitori e banche | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - sulle procedure aziendali (acquisti, vendite, ecc) relative al proprio ruolo | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Possiede le capacità richieste:

- | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - ordine e precisione | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - tempestività e rispetto dei tempi di lavoro | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - attenzione ai cambiamenti (aggiornamento) | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - programmazione attività e organizzazione del lavoro | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - attenzione ai costi/risultati | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - risoluzione di problemi | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Area comportamento

Nei confronti dei superiori:

- | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - usa correttamente l'autonomia e l'iniziativa | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - propone soluzioni utili ed efficaci | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - si confronta dialetticamente in modo franco ed aperto | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Nei confronti del contesto interno:

- | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - opera in sintonia e coordinamento con altri settori | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - fa circolare apertamente dati ed informazioni | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - contribuisce ad un buon clima generale | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - comprende le esigenze altrui | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Nei confronti dei collaboratori:

- | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - sviluppa professionalmente i collaboratori tramite delega | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - li guida efficacemente | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - riesce a gestirli in situazioni di conflitto | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - distribuisce adeguatamente incarichi e compiti | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Commenti _____

Aspettativa di prestazione e di miglioramento (inizio anno)

Quali sono, se ci sono, le aspettative di miglioramento rispetto alle competenze (conoscenze + capacità)?

Quali sono, se ci sono, le aspettative di miglioramento del comportamento?

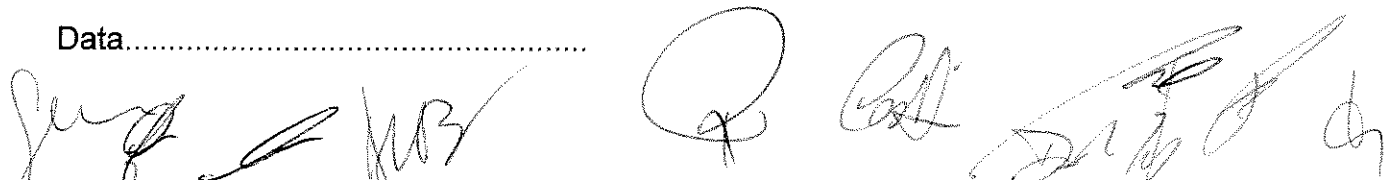
Nome e Cognome del valutatore.....

Unità organizzativa.....

Firma del valutatore.....

Firma del valutato.....

Data.....



Scheda di valutazione della prestazione di fine anno

Area competenze

Dimostra di possedere le conoscenze necessarie per svolgere i compiti previsti?

- | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - sulla normativa civile fiscale e previdenziale | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - sulle conoscenze tecniche ragioneristiche ed applicazioni informatiche | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - sulla tenuta dei rapporti con i colleghi reparto/azienda e esterni con clienti/concessionari fornitori e banche | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - sulle procedure aziendali (acquisti, vendite, ecc) relative al proprio ruolo | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Possiede le capacità richieste:

- | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - ordine e precisione | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - tempestività e rispetto dei tempi di lavoro | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - attenzione ai cambiamenti (aggiornamento) | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - programmazione attività e organizzazione del lavoro | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - attenzione ai costi/risultati | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - risoluzione di problemi | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Area comportamento

Nei confronti dei superiori:

- | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - usa correttamente l'autonomia e l'iniziativa | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - propone soluzioni utili ed efficaci | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - si confronta dialetticamente in modo franco ed aperto | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Nei confronti del contesto interno:

- | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - opera in sintonia e coordinamento con altri settori | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - fa circolare apertamente dati ed informazioni | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - contribuisce ad un buon clima generale | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - comprende le esigenze altrui | - | = | + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Nei confronti dei collaboratori:

- sviluppa professionalmente i collaboratori tramite delega - = +
- li guida efficacemente - = +
- riesce a gestirli in situazioni di conflitto - = +
- distribuisce adeguatamente incarichi e compiti - = +

Commenti _____

Valutazione finale complessiva

Sulla base delle valutazioni precedentemente espresse, la valutazione finale complessiva, in riferimento al periodo considerato, è la seguente:

- In relazione alle competenze - = +
- Il relazione al comportamento - = +

Commenti _____

Piano di sviluppo

- Occorrono delle azioni di supporto? SI NO
- Se si, specificare gli interventi opportuni (tipologia e tempi)

[Handwritten signatures and initials]

Aspirazioni ed indicazioni del valutato

Firma del valutatore _____ Data _____

Firma del valutato (presa di visione) _____ Data _____

Sum *More* *Q* *Di* *g* *6*