

COMUNE DI FELETTO

(Provincia di Torino)

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ACCERTAMENTO DEI RISULTATI

Anno di riferimento: 2013

Nome e Cognome : MARIA TERESA PALAZZO	
Posizione rivestita: SEGRETARIO COMUNALE	

Obiettivo 1

Descrizione PROGRAMMA TRASPARENZA Predisposizione ed approvazione del piano generale per la trasparenza amministrativa	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (Min. 100 - Max 400) 100 200 300 400
---	---

Obiettivo 2

Descrizione PIANO ANTICORRUZIONE Predisposizione ed approvazione delle linee di attuazione del sistema di prevenzione dei comportamenti corruttivi e del Codice di comportamento	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (Min. 100 - Max 400) 100 200 300 400
--	---

Obiettivo 3

Descrizione CODICE DISCIPLINARE Predisposizione ed approvazione del Codice disciplinare in conformità alle indicazioni contenute nel Codice di Comportamento	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (Min. 100 - Max 400) 100 200 300 400
--	---

Obiettivo 4

Descrizione REGOLAMENTO CONTROLLI INTERNI Predisposizione del sistema dei controlli interni di natura contabile ed amministrativa	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (Min. 100 - Max 400) 100 200 300 400
--	---

Obiettivo 5



Descrizione GESTIONE DEL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE Definizione delle strategie da adottarsi in sede di contrattazione	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (Min. 100 - Max 400) 100 200 300 400
---	---

(*) Nota: 100-non raggiunto; 200-parzialmente raggiunto; 300-raggiunto come concordato; 400-raggiunto e superato.

Valutazione media finale (Performance di Settore): **punti 400**



PARTE II – PERFORMANCE INDIVIDUALE

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
		1	2	3	4	5
1	<i>Competenza 1 (Tecnica)</i>					
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali	1	2	3	4	5
2	<i>Competenza 2 (aggiornamento)</i>					
	Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste	1	2	3	4	5
3	<i>Gestione delle risorse umane</i>					
	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	1	2	3	4	5
4	<i>Gestione economica ed organizzativa</i>					
	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	1	2	3	4	5
5	<i>Tensione al risultato</i>					
	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1	2	3	4	5
6	<i>Flessibilità</i>					
	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	<i>Attenzione alla qualità</i>					
	Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1	2	3	4	5
8	<i>Innovazione</i>					
	Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1	2	3	4	5

Punteggio complessivo : 40 X 10 = 400

(*) 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*Legenda:*

POA = Performance Organizzativa di Area

PI = Performance Individuale

DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLE DI CORRISPONDENZA:

<i>PERFORMANCE COMPLESSIVA</i>	<i>DEFINIZIONE</i>
<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 determinata dalla Giunta
- A3) Per valutazione buona: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 60% dell'indennità di risultato massima determinata dalla Giunta
- A4) Per valutazione ottima: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 96% dell'indennità di risultato massima determinata dalla Giunta
- A5) Per valutazione eccellente: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% dell'indennità di risultato determinata dalla Giunta

