

# **COMUNE DI FELETTO**

**( Provincia di Torino )**

## **SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE**

### **PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

#### **ACCERTAMENTO DEI RISULTATI**

**Anno di riferimento: 2014**

**Nome e Cognome : MARIA TERESA PALAZZO**

**Posizione rivestita: SEGRETARIO COMUNALE**

**Obiettivo 1**

<i>Descrizione</i> PROGRAMMA TRASPARENZA  Aggiornamento del Piano anticorruzione per il triennio 2014/2016;	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (Min. 100 - Max 400)  100 200 300 <del>400</del>
--	--

**Obiettivo 2**

<i>Descrizione</i> PIANO ANTICORRUZIONE  Approvazione Piano triennale della Trasparenza 2014/2016	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (Min. 100 - Max 400)  100 200 300 <del>400</del>
--	--

**Obiettivo 3**

<i>Descrizione</i> CODICE DISCIPLINARE  Definizione, di concerto con l'OIV, delle strategie da adottarsi in sede di contrattazione.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (Min. 100 - Max 400)  100 200 300 <del>400</del>
--	--

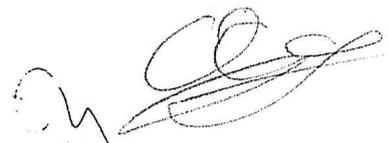
**Obiettivo 4**

<i>Descrizione</i> Coordinamento con altri segretari comunali dei lavori per l'aggiornamento della convenzione disciplinante la Centrale Unica di Committenza.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (Min. 100 - Max 400)  100 200 300 <del>400</del>
---	--

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

Valutazione media finale (Performance di Settore): punti 400

Ragioneria/documenti/performance/accertamento risultati



## 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:  $6 \times 10 = 60$

- (\*) 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

$$\text{Performance complessiva (PC)} = \text{POA (30\%)} 120 + \text{PI (70\%)} 280 = \boxed{400}$$

Legenda:

POA = Performance Organizzativa di Area

PI = Performance Individuale

## DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLE DI CORRISPONDENZA:

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<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