



COMUNE DI CASPERIA



PROVINCIA DI RIETI

Piazza del Municipio, 13 - 02041 CASPERIA

SERVIZIO FINANZIARIO

P.IVA 00113780571

e-mail: comunedicasperia@libero.it

Tel. (0765) 63026 - 63064 / Fax 63710

La quota di retribuzione di risultato è determinata in % sulla misura massima di premio stabilita dall'ente pari al 10% I.P. per il periodo GENNAIO/DICEMBRE 2013, in applicazione dei seguenti range di punteggio finale complessivo ponderato:

Punteggio conseguito		% premio
Da 91	A 100	100
Da 81	A 90	80
Da 71	A 80	70
Da 61	A 70	60
Da 51	A 60	30
Da 40	A 50	20

PREMIO ATTRIBUITO 100 %

PARI AL 10% I.P. periodo GENNAIO/DICEMBRE 2013.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott.ssa Filma Di Trolio



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI PERSONALE APICALE

Tavola 1- Performance organizzativa di struttura

Fattori	Descrizione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Punteggio massimo ponderato	Punteggio effettivo ponderato
Competenze espresse	Misura l'intensità dell'opera svolta di miglioramento, integrazione e coordinamento di più attività e processi, con riferimento all'oggettiva quantità e complessità delle linee funzionali assegnate.	Max 10	9		
Complessità organizzativa e gestionale delle risorse, anche umane disponibili	Misura la complessità delle azioni organizzative e gestionali svolte, con riferimento al compendio delle risorse, anche umane, assegnate, con particolare riguardo alla capacità di assicurare il mantenimento dei livelli erogativi in presenza di carenze di risorse umane e finanziarie	Max 10	9		
Sistema disciplinatorio di riferimento	Misura la capacità espressa di aggiornamento e padronanza dell'ambito regolativi e tecnico di riferimento, tenuto conto del grado di variabilità normativa, scientifica e interpretativa che lo caratterizza.	Max 10	9		
Variabilità delle azioni richieste	Misura la variegazione delle soluzioni organizzative e gestionali offerte, in relazione alla più o meno intensa tipicizzazione delle opere delle opere da svolgere e del correlato maggiore o minore grado di discrezionalità tecnica da esprimere	Max 10	9		
totali		40	36		

Tavola 2 – Conseguimento degli obiettivi individuali

Fattori	Descrizione	Punteggio Massimo (a)	Punteggio attribuito	Punteggio massimo ponderato	Punteggio effettivo ponderato
Obiettivi specifici	Misura l'effettività del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, in base alle schede pianificatorie di area e relativi indicatori temporali, quantitativi e qualitativi.	Max 10	9		
Spesa ed entrate	Misura la capacità espressa di razionalizzare la spesa, anche in termini di ulteriori economie, e di assicurare le entrate di competenza.	Max 10	10		
Controllo finanziario e di gestione	Misura il grado e la tempestività di partecipazione alle azioni tecnico-istruttorie periodiche di analisi e controllo del bilancio, nonché all'attività di fornitura dei dati necessari al controllo della gestione.	Max 10	9		
totali		30	28		

Tavola 3 - Contributo alla performance generale di ente

Fattori	Descrizione	Punteggio Massimo	Punteggio attribuito	Punteggio massimo ponderato	Punteggio effettivo ponderato
Partecipazione all'azione programmatica e pianificatoria generale	Misura il grado di incidenza delle proposte espresse e delle azioni adottate sulla complessiva programmazione e pianificazione esecutiva dell'Ente	Max 10	10		
Clima motivazione e valutazione dei dipendenti	Misura la capacità di coinvolgimento delle risorse umane assegnate nei processi di lavoro correlati agli obiettivi e la qualità ed efficacia della relazione intersoggettiva assicurata con gli altri responsabili e gli organi di governo e di controllo	Max 10	10		
Orientamento all'utenza	Misura la capacità di interpretare il ruolo amministrativo e gestionale in chiave di soddisfacimento delle attese dell'utenza, interna ed esterna	Max 10	10		
Totali		30	30		

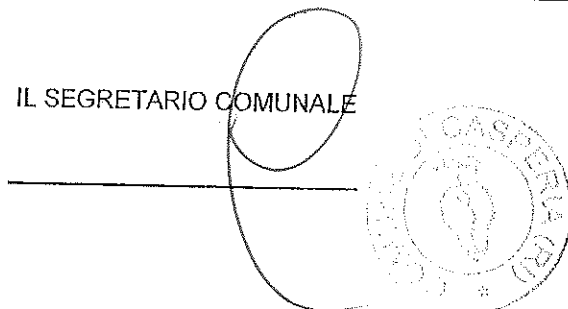
Il punteggio finale ponderato è dato dalla somma dei titoli parziali di ogni tavola, definiti in stretta proporzione al punteggio massimo conseguibile con la valutazione dei fattori di misurazione della tavola stessa secondo la seguente formula
 p.max attribuibile (a) 100
 p.effettivamente attribuito (b) 94

VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

PARAMETRI	VARIABILI	CLASSE	INDICATORI	PUNTEGGIO	PUNTI
gestione del tempo di lavoro	presenza alla conferenza dei responsabili dei servizi		fino a 10% di assenze dal 10% al 20% oltre il 20%	12 8 4	8
capacità di motivare, guidare e valutare i collaboratori	iniziative personali e capacità di proporre soluzioni innovative e/o migliorative		da 8 a 10 da 5 a 7 da 1 a 4	12 8 4	8
capacità di rapportarsi con il pubblico e con gli altri responsabili dei servizi	orientamento all'utenza sia interna che esterna ed alla collaborazione con gli organi politici e degli altri uffici		da 8 a 10 da 5 a 7 da 1 a 4	12 8 4	8
proposte e gestione dell'innovazione	capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e capacità di gestire i processi di lavoro senza formalismi		da 8 a 10 da 5 a 7 da 1 a 4	12 8 4	12
			punteggio totale ottenuto		36

CASERTA 11/12/2016

IL SEGRETARIO COMUNALE



VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE

PARAMETRI	VARIABILI	CLASSE	INDICATORI	PUNTEGGIO	PUNTI
collocazione nella struttura organizzativa	posizione in struttura		Resp. Settore superiore a 5 servizi Resp. settore da 3 a 5 servizi Resp. settore inferiore a 3 servizi	6 4 2	2
collocazione nella struttura organizzativa	competenza manageriale		Ampla (integrazione e coordinamento di attività molto complesse che influenzano significativamente l'operatività e la pianificazione dell'intero ente) Eterogenee (integrazione e coordinamento di attività diverse per natura e compiti) Omogenea (integrazione e coordinamento attività omogenee per natura ed obiettivi)	12 8 4	8
complessità organizzativa	numero dei dipendenti comunque assegnati alla posizione compresi gli Ispu		oltre 5 dipendenti da 5 a 3 dipendenti inferiore a 3 dipendenti	9 6 3	3
complessità organizzativa	il sistema normativo di riferimento		valutazione totale di più procedure valutazione totale di almeno una procedura valutazione parziale di una o più procedure	6 4 2	6
complessità organizzativa	tipologia degli atti più frequenti		Atti non ripetitivi (atti che per arrivare a compimento richiedono attività sempre diverse ed indipendenti) Atti parzialmente ripetitivi (il contenuto degli atti varia, mentre è standardizzato sia il modello sia la procedura) Atti ripetitivi (l'atto è standardizzato e le variazioni sono definite e predeterminate)	9 6 3	6
collocazione nella struttura organizzativa	competenza manageriale		Proporre progetti e/o progettualità da sviluppare/fare accolte e realizzate n. 1 n. 2 n. 3	4 8 12	4
			punteggio totale ottenuto		29

CASERVALI 13/01/2014

IL SEGRETARIO COMUNALE



VALUTAZIONE DEI RISULTATI

PARAMETRI	VARIABILI	CLASSE	INDICATORI	PUNTEGGIO	PUNTI
Obiettivi/risultati dell'Ente	economia reale nel raggiungimento degli obiettivi		risparmio maggiore del 5% risparmio dal 2% al 5% risparmio inferiore al 2%	12 8 4	8
obiettivi/risultati di ruolo	raggiungimento obiettivi di posizione		più del 70% dal 30% al 70% meno del 30%	12 8 4	12
obiettivi/risultati di ruolo	controllo di gestione: monitoraggio dell'andamento di gestione quadrimestrale mediante compilazione delle schede di reporting ed azione collettiva		n.3 rilevazioni n. 2 rilevazioni n. 1 rilevazione	12 8 4	4
			punteggio totale ottenuto		24

CASPERA, 11/12/2014

IL SEGRETARIO
COMUNALE

