

PIANO DETTAGLIATO DELLE PERFORMANCE – SCHEDE SEGRETARIO

SEGRETARIO GENERALE
VIGORITO D.SSA CLELIA PAOLA
eventuali funzioni gestite
ESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO/SEGRETERIA/ANAGRAFI

ANNO	2018
------	-------------

Valutazione del risultato ottenuto									
COORDINAMENTO COMPLESSIVO DEI PROCESSI - DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)		PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
		Grado di raggiungimento							
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)		PESO	1	2	3	4	5	6	7
Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente	<i>Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee, orari al pubblico, missioni</i>	15							
Disponibilità, tempestività e competenza nel fornire assistenza giuridico amministrativa da parte di Amministratori e apicali	<i>Regolamenti, interpretazione norme, predisposizione atti, aggiornamento giuridico e consulenza a favore del personale dell'Ente</i>	20							
Innovazione, revisione e organizzazione dell'ente, dei processi e delle procedure	<i>Riferito ai sistemi informativi, tecnologici e alla semplificazione delle procedure.</i>	10							
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00	<i>competenza a risolvere i problemi</i>	20							
Attività di sovrintendenza alla gestione e organizzazione complessiva dell'ente	<i>Programmazione, valorizzazione, monitoraggio e controllo</i>	10							
Coordinamento dei responsabili, sovrintendenza nella gestione delle risorse umane	<i>gestione dei conflitti, valorizzazione, capacità di essere esempio, capacità di ascolto, di mediazione, equidistanza.</i>	25							
Totale comportamenti organiz.		100	0	0	0	0	0	0	0

SEGRETARIO GENERALE
VIGORITO D.SSA CLELIA PAOLA
eventuali funzioni gestite

ANNO	2018
------	------

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI		ESITO COMPLESSIVO:	
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI			

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:	<input type="checkbox"/>
Ostacoli normativi	<input type="checkbox"/>
Difficoltà logistiche	<input type="checkbox"/>
Errata allocazione risorse umane	<input type="checkbox"/>
Scarsa motivazione del personale	<input type="checkbox"/>
Flussi comunicativi critici	<input type="checkbox"/>
Instabilità organizzativa	<input type="checkbox"/>

Insufficienza risorse tecnologiche	<input type="checkbox"/>
Insufficienza risorse materiali	<input type="checkbox"/>
Mancanza di specifiche risorse umane	<input type="checkbox"/>
Inadeguata formazione del personale	<input type="checkbox"/>
Inadeguata programmazione	<input type="checkbox"/>
Presenza di criticità nei processi	<input type="checkbox"/>
Altro:	<input type="checkbox"/>

INDENNITA' DI RISULTATO (% SUL STRATTAMENTO RETRIBUTIVO COMPLESSIVO):

NOTE:

Punteggio inferiore a 60/100 non si attribuisce indennità

Punteggio fra 60 e 70/100 = indennità pari al 5%

Punteggio da 71 e 79/100 = 0,5% in più per ogni punto o frazione di punto superiore 0,5

Punteggio oltre 79/100 = 10%