

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

Il Segretario Comunale è sottoposto a valutazione annuale come da metodologia indicata nella sottoindicata tavola .

A seguito del processo di valutazione annuale, effettuato dal Nucleo di Valutazione, sono liquidate le componenti retributive di risultato nella misura indicata dalla citata metodologia.

SISTEMA DI VALUTAZIONE E COMPONENTI RETRIBUTIVE DEL SEGRETARIO COMUNALE

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	RISULTATO PARZIALE DELLA VALUTAZIONE	VALORE
1. RISULTATI OTTENUTI I risultati ottenuti sono valutati attraverso i seguenti fattori combinati fra loro in relazione alla situazione organizzativa e funzionale: - raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG e con altri atti di programmazione - tempestività ed efficacia degli interventi attuati - gestione delle situazioni critiche e di cambiamento - qualità del servizio erogato e dei rapporti con l'utenza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>I risultati attesi sono stati raggiunti in maniera ottimale in tutti i fattori di valutazione</i> 	90-100
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>I risultati attesi sono stati raggiunti in maniera soddisfacente in tutti i fattori di valutazione</i> 	60-89
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>I risultati attesi sono stati raggiunti con difficoltà riscontrata in alcuni fattori di valutazione</i> 	50-59
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>I risultati attesi sono stati parzialmente raggiunti evidenziando difficoltà in alcuni fattori di valutazione</i> 	30-49
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>I risultati attesi sono stati parzialmente raggiunti evidenziando difficoltà gravi o gravissime in alcuni o tutti i fattori di valutazione</i> 	0-29
Peso 50 x valore assegnato / 100 → → (R1)		
2. COMPETENZE ORGANIZZATIVE Le competenze organizzative sono valutate attraverso i seguenti fattori combinati fra loro in relazione alla situazione organizzativa e funzionale: - propensione ad assumere responsabilità gestionali nell'uso delle risorse e nello svolgimento delle procedure amministrative - clima organizzativo dell'Unità, motivazione e gestione delle risorse umane - padronanza delle competenze assegnate e gestione ottimale delle risorse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Sono state dimostrate competenze organizzative ottimali nel raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione a tutti i fattori di valutazione</i> 	90-100
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Sono state dimostrate competenze organizzative adeguate nel raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione a tutti i fattori di valutazione</i> 	60-89
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Sono state dimostrate competenze organizzative parzialmente adeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione ad alcuni o tutti i fattori di valutazione</i> 	40-59
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Sono state dimostrate competenze organizzative non adeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione ad alcuni o tutti i fattori di valutazione</i> 	0-39
	Peso 25 x valore assegnato /100 → → (R2)	
3. PRESTAZIONE La prestazione è valutata attraverso i seguenti fattori combinati fra loro in relazione alla performance richiesta dalla natura dell'incarico affidato: - impegno, autonomia, professionalità e flessibilità dimostrata nella gestione e nell'assunzione delle decisioni - capacità di proporre soluzioni innovative, strategicamente efficienti, efficaci ed ottimali per l'elaborazione e l'attuazione dei programmi dell'amministrazione - qualità dei rapporti con l'organo di direzione politica, con la direzione operativa e con la direzione strategica (disponibilità, diligenza, conflittualità, ecc.)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>È stata fornita una prestazione ottimale nel raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione a tutti i fattori di valutazione</i> 	90-100
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>È stata fornita una prestazione adeguata nel raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione a tutti i fattori di valutazione</i> 	60-89
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>È stata fornita una prestazione parzialmente adeguata al raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione ad alcuni o tutti i fattori di valutazione</i> 	40-59
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>È stata fornita una prestazione non adeguata al raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione ad alcuni o tutti i fattori di valutazione</i> 	0-39
	Peso 25 x valore assegnato /100 → → (R3)	
RISULTATO COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE → (R1 + R2 + R3) → /100		