

Scheda per la valutazione del risultato del segretario generale - art. 42 del c.c.n.l.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE	Peso	VALUTAZIONE Punteggio da 0 a 10	PUNTEGGIO PONDERATO (punteggio per peso)
<p>1. Grado di collaborazione ed assistenza giuridico-amministrativa ex art. 97, comma 2, del TUEL, collaborazione e partecipazione attiva nei confronti degli organi di direzione politica e dei responsabili della gestione. Tale obiettivo è dato dall'attività di consulenza e supporto diretto che il segretario dà nel corso dell'anno agli amministratori e ai responsabili di settore e che consiste anche in attività informali di studio e analisi di problematiche giuridico-amministrative. Si tratta di un'attività fondamentale del segretario, in considerazione dell'assenza nell'ente di un'avvocatura.</p>	2 —		
<p>2. Partecipazione con funzioni consultive, referenti e d'assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta.</p>	2 —		
<p>3. Sovrintendenza e Coordinamento dei responsabili di settore nell'attuazione degli obiettivi di peg e contributo assicurato alla performance generale dell'ente. L'indicatore del risultato è dato dal grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei responsabili e dall'attività di sovrintendenza e supporto effettuata attraverso riunioni, studio di questioni giuridiche, collaborazione nella redazione di atti complessi, partecipazione a commissioni, ecc. Si chiede di fornire un particolare supporto giuridico-amministrativo ai responsabili e di indirizzare in modo efficace le loro azioni nel perseguimento degli obiettivi loro assegnati.</p>	2 —		
<p>4. Attività di sostituzione dei responsabili in caso di temporanea assenza o per ragioni di incompatibilità degli stessi, al fine di garantire continuità nell'erogazione dei servizi.</p>	1 —		
<p>5. Rogito di tutti i contratti dei quali l'ente è parte.</p>	0,5 —		
<p>6. Grado di attuazione dei compiti di responsabile della trasparenza e anticorruzione.</p>	1 —		
<p>7. Grado di attuazione dei compiti previsti nel Regolamento sui Controlli Interni.</p>	1 —		
<p>8. Compiti di supporto al Nucleo di Valutazione.</p>	0,5		
TOTALE OBIETTIVI DI PERFORMANCE	10		
COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso	VALUTAZIONE Punteggio da 0 a 10	PUNTEGGIO PONDERATO (punteggio per peso)
<p>1. Padronanza delle conoscenze giuridico-normative e capacità di utilizzarle in una logica di semplificazione,</p>	2		

efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso il confronto con realtà esterne e l'aggiornamento professionale.			
2. Flessibilità, disponibilità e gestione del proprio tempo di lavoro in relazione alle esigenze dell'ente.	1		
3. Utilizzo di strumenti efficaci nella gestione delle funzioni di sovrintendenza e coordinamento dei responsabili di settore (es. riunioni, direttive, colloqui.....) e capacità di motivare i responsabili, di incoraggiare un clima di collaborazione tra gli uffici e di coordinata tensione verso gli obiettivi dell'Amministrazione.	2		
4. Capacità di ascolto e di gestione dei conflitti interni al personale.	1		
5. Capacità di risoluzione delle problematiche, capacità di gestione di situazioni complesse e ricerca e proposta di soluzioni.	2		
6. Disponibilità e capacità ad espletare compiti ed attribuzioni diverse.	2		
TOTALE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	10		
TOTALE PUNTEGGIO			

Determinazione della retribuzione di risultato. Per ciascuna voce della scheda, il "punteggio" è dato quindi dal prodotto "peso" per il "coefficiente di valutazione". Il "punteggio totale" è dato invece dalla media dei punteggi totali conseguiti sugli obiettivi di performance e sugli obiettivi comportamentali professionali manageriali.

L'erogazione della retribuzione di risultato è graduata proporzionalmente al punteggio conseguito.

Organo deputato alla misurazione e valutazione della performance

L'art. 99 del D. Lgs n. 267/2000 stabilisce che nei comuni, la figura del Segretario Comunale "dipende funzionalmente" dal Sindaco, al quale spettano le attribuzioni in ordine al rapporto funzionale del Segretario con l'Ente Locale presso il quale questi presta servizio. Pertanto, l'attività di misurazione e valutazione della performance del Segretario è effettuata da parte del Sindaco che può operare singolarmente, ovvero con il supporto dell'OIV o Nucleo di Valutazione.