

MODULISTICA PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO

1) Performance organizzativa – Risultato di Ente (fino a 10 punti)

Indicatori delle condizioni di Ente (fino a 4 punti)	Punti assegnati
[1 punto] Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016	
[1 punto] Attivazione servizi on-line	
[1 punto] Assolvimento obblighi di Trasparenza	
[1 punto] Monitoraggio customer satisfaction	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 4 punti)	

Risultato di Ente Media della percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte di tutte le Aree (fino a 6 punti)	Punti assegnati
[0 punti] fino al 50% risultato insufficiente	
[1 punto] dal 61% al 70% risultato sufficiente	
[2 punti] dal 71% al 80% risultato discreto	
[3 punti] dal 81% al 90% risultato buono	
[4 punti] dal 91% al 95% risultato distinto	
[5 punti] dal 96% al 99% risultato ottimo	
[6 punti] 100% risultato eccellente	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 6 punti)	

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 10 punti)	
---	--

2) Performance individuale – Risultato individuale degli obiettivi gestionali (fino a 50 punti)

Risultato individuale: macro area valutativa nella quale confluiscono i risultati degli indicatori di obiettivi operativi di DUP, di obiettivi gestionali di PEG o di attività strutturali di PEG assegnati al valutato, a ciascuno dei quali viene attribuito un peso diverso a seconda della strategicità dell'obiettivo.

Descrizione dell'obiettivo	Peso	Risultato atteso	Risultato ottenuto	Giudizio	Punteggio

PERFORMANCE INDIVIDUALE – PUNTEGGIO COMPLESSIVO (media dei singoli punteggi) (max 50 punti)

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 50% obiettivi non raggiunti
- dal 51% al 70% obiettivi parzialmente raggiunti
- dal 71% al 80% obiettivi discretamente raggiunti
- oltre il 80% obiettivi raggiunti ed attività ulteriori svolte

3) Performance individuale – Competenze professionali e manageriali (fino a 40 punti)

COMPETENZE	ELEMENTI DA VALUTARE	PUNTI
Presidio giuridico-amministrativo Qualità e competenze espresse nel garantire la	Supervisionare la qualità del monitoraggio giuridico- amministrativo svolto in modo diretto nelle diverse unità organizzative	Fino a 10 punti
	Garantire, attraverso l'attività di consulenza agli Organi di Governo, la legalità delle scelte dell'Amministrazione e delle modalità individuate per perseguire gli obiettivi, limitando il relativo livello di contenzioso	

funzione generale di presidio dell'ambito giuridico - amministrativo	Stimolare la semplificazione amministrativa (di procedimenti, regolamenti)	
Tutela dell'immagine dell'Ente Qualità e competenze espresse nel contribuire positivamente all'immagine dell'Ente	Stimolare l'azione dei dirigenti/del gruppo manageriale verso modalità di lavoro trasparenti ed integre	Fino a 10 punti
	Coordinare l'azione organizzativa nel rispetto delle previsioni in materia di prevenzione della corruzione	
Coordinamento generale Qualità e competenze espresse nel coordinamento generale dell'Ente	Garantire un raccordo efficace tra il livello strategico- politico ed il livello manageriale	Fino a 10 punti
	Svolgere un'efficace azione di coordinamento direzionale	
	Curare le relazioni trasversali favorendo l'integrazione tra i Settori dell'Ente e dell'Unione	
	Dirimere eventuali casi di conflitti di competenza fra i settori	
Innovazione organizzativa Qualità e competenze espresse nel promuovere l'innovazione organizzativa favorendo lo sviluppo di una cultura del cambiamento	Cogliere in chiave prospettica le dinamiche, anticipando evoluzioni che condizionano la progettualità o problematiche potenziali	Fino a 10 punti
	Individuare le strategie più idonee per mantenere allineata la struttura organizzativa e le modalità gestionali con le necessità del contesto in cambiamento	
	Coinvolgere gli interlocutori direttamente interessati dai processi di cambiamento, individuando le opportune modalità di comunicazione, condivisione e collaborazione	
Totale Punti) (max 40 punti		

Tabella riassuntiva	PUNTI
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (max 10 punti)	
PERFORMANCE INDIVIDUALE (max 50 punti)	
COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI (max 40 punti)	
TOTALE (max 100 punti)	

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER IL SEGRETARIO

In applicazione dell'art. 42 CCNL 1998-2001 al Segretario generale verrà attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, fino a un massimo del 10% della retribuzione nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa, secondo quanto di seguito indicato.

Fino a 50 punti: nessun compenso

Da 51 a 60 punti:	2%
da 61 a 70 punti:	4%
da 71 a 80 punti:	6%
da 81 a 90 punti:	8%
oltre 91 punti:	10%