

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario Generale è effettuata dal Presidente della Provincia su proposta dell'O.I.V..

Per il ruolo di coordinamento e direzione complessiva dell'Ente svolto dal Segretario Generale, l'indennità di risultato deve essere determinata tenendo in debito conto il risultato complessivo raggiunto dalla Provincia ed il risultato raggiunto dal settore/area di diretta competenza del segretario.

A tale fine l'Organismo indipendente di valutazione:

- 1) determina il grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi di PEG assegnati alle diverse aree, e conseguentemente determina il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario Generale.
- 2) propone al Presidente, previo confronto con il Segretario Generale, la valutazione dell'area dei comportamenti

Il Presidente, una volta completata la fase precedentemente descritta ed acquisito il report predisposto dall'O.I.V., procederà alla valutazione del Segretario servendosi della scheda di valutazione allegata al presente documento sotto la lettera "A" per costituirne parte integrante e sostanziale.

La scheda si compone dei seguenti fattori di valutazione:

Fattori di valutazione	Descrizione	Punti da assegnare (max)
<i>Obiettivi</i>	Raggiungimento degli obiettivi individuali, assegnati con il PEG all'unità organizzativa diretta dal S.G. - percentuale di raggiungimento ponderata in ragione del peso obiettivo secondo quanto di seguito riportato: punteggio raggiunto/punteggio teoricamente raggiungibile	20
<i>Obiettivi</i>	Raggiungimento degli obiettivi, assegnati con il PEG, all'intera struttura organizzativa dell'Ente - percentuale di raggiungimento ponderata in ragione del peso obiettivo secondo quanto di seguito riportato: punteggio raggiunto/punteggio teoricamente raggiungibile	20
<i>Comportamenti</i>	Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e alle competenze professionali e manageriali dimostrate.	60

Qualora al Segretario Generale non venga affidata la direzione di specifici servizi dell'Ente, e quindi non siano assegnati allo stesso specifici obiettivi di Peg, verrà applicato il Sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 98 del 30/8/2013.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE EX ART. 42
CCNL 16/05/2001

ANNO _____

Dati anagrafici

Cognome e nome	
Data di nascita	
Titolo di studio e punteggio	

A - AREA DEGLI OBIETTIVI

	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO						PESO	PUNTEGGIO
1. OBIETTIVI PEG SETTORE DI COMPETENZA							20%	0
2. OBIETTIVI PEG ENTE							20%	0
TOTALE AREA OBIETTIVI							40%	0

B - AREA DEI COMPORAMENTI

Scelta fattori	Scala di valutazione					PESO	Punteggio ponderato
	NEGATIVO	INSODDISFACENTE	ADEGUATO	PIU' CHE ADEGUATO	OTTIMO		
	0	30	50	80	100		
a) Collaborazione ed assistenza giuridico-amministrativa - Art.97, comma 2 del TUEL partecipazione attiva, nella veste consultiva e propositiva, nelle materie proprie del Segretario						10%	0
b) Partecipazione, con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni degli organi di governo - Art.97, comma 4, lettera a) del TUEL						5%	0

f.1 Propensione ad assumere decisioni autonome e responsabilità (anche in situazioni di emergenza) nel rispetto delle normative e degli obiettivi.	
f.2 Attitudine a trasmettere e a far comprendere gli obiettivi da raggiungere, inserendoli nel più ampio quadro degli indirizzi politico-strategici.	
f.3 Attitudine alla delega delle funzioni, mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità dei risultati.	

g) Grado di oggettivazione delle valutazioni dei propri collaboratori								15%	0
<i>Fattori esplicativi</i>									
g.1 Valutazione dei propri collaboratori, finalizzata ad ottenere una forte aderenza del giudizio al risultato ottenuto da ciascuno. Ciò è reso possibile da un'efficace integrazione e bilanciamento delle componenti qualitative e quantitative della valutazione									
TOTALE AREA COMPORTAMENTI								60%	0

TOTALE	0
---------------	----------

METRICA E CRITERI DI LIQUIDAZIONE VALUTAZIONE SEGRETARIO GENERALE

La valutazione di ciascun fattore relativo all'Area comportamenti si ottiene moltiplicando il peso attribuito per il grado di raggiungimento (da 0 a 100).

1. **RISULTATO NEGATIVO:** non sono state articolate e poste in essere azioni orientate al conseguimento dell'obiettivo.
2. **RISULTATO INSODDISFACENTE:** sono state poste in essere le azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo, senza raggiungere l'obiettivo prestabilito in modo adeguato;
3. **RISULTATO PERSEGUITO IN MODO ADEGUATO:** il giudizio è di adeguatezza rispetto alla qualità, alla efficacia e all'efficienza;
4. **RISULTATO PERSEGUITO IN MODO PIU' CHE ADEGUATO:** il giudizio è complessivamente di più che adeguatezza rispetto alla qualità, alla efficacia e all'efficienza;
5. **RISULTATO OTTIMO:** pienamente perseguito

CRITERI DI LIQUIDAZIONE

Il Segretario Generale percepisce un premio finale collegato alla fascia di punteggio in cui è collocato:

- Punteggio inferiore al 50%: nessuna retribuzione
- Punteggio compreso tra il 51% - 65%: retribuzione di risultato pari al 65% dell'importo massimo previsto;
- Punteggio compreso tra il 66% - 75%: retribuzione di risultato pari al 75% dell'importo massimo previsto;
- Punteggio compreso tra il 76% - 85%: retribuzione di risultato pari al 85% dell'importo massimo previsto;
- Punteggio compreso tra il 86% - 90%: retribuzione di risultato pari al 90% dell'importo massimo previsto;
- Punteggio compreso tra il 91% - 95%: retribuzione di risultato pari al 95% dell'importo massimo previsto;
- Punteggio compreso tra il 96% - 100%: retribuzione di risultato pari al 100% dell'importo massimo previsto.