

COMUNE DI CAVARIA CON PREMEZZO

SCHEDA VALUTAZIONE SEGRETARIO COMUNALE

ANNO

Convenzione di segreteria Cavaria con Premezzo,

METODOLOGIA DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato del segretario comunale è determinata e corrisposta sulla base di una verifica dell'attività dallo stesso svolta da parte del sindaco.

La verifica attiene alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al segretario comunale, con particolare riferimento al positivo contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.

La valutazione del Sindaco opera sul parametro numerico complessivo pari a 100.

A ciascuna funzione/obiettivo corrisponde un sottopunteggio massimo pari a 20 e la somma dei sottopunteggi, al massimo, corrisponde a 100.

FUNZIONI DA VALUTARE - OBIETTIVI ASSEGNATI

1) Assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi (conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi ed ai regolamenti, collaborazione e partecipazione alle riunioni)

Punteggio da 4 a 20

2) Coordinamento e sovrintendenza dei responsabili (garanzia di unitarietà ed omogeneità dell'azione dei responsabili in coerenza con il programma amministrativo e garanzia del buon andamento e dell'efficienza delle azioni svolte)

Punteggio da 4 a 20

3) Abilità degli aspetti relazionali (orientamento all'utenza, integrazione, relazioni interpersonali con l'organo politico ed il personale, disponibilità, diligenza, conflittualità)

Punteggio da 4 a 20

4) Qualità della prestazione (impegno, autonomia, professionalità, flessibilità)

Punteggio da 4 a 20

5) Cura dell'attuazione dei provvedimenti dell'ente

Punteggio da 4 a 20

<u>Valutazione per ogni obiettivo:</u>	Scarso	4
	Largamente migliorabile	8
	Sufficiente	12
	Buono	16
	Ottimo	20

PUNTEGGIO COMPLESSIVO CONSEGUITO

.....100

QUADRO COMPLESSIVO DI VALUTAZIONE

La valutazione del segretario comunale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, è espressa dal rapporto tra punteggio massimo potenzialmente ottenibile (pari a 100 punti) e punteggio effettivamente ottenuto, quale risultante dalla sommatoria dei sottopunteggi attribuiti dal Sindaco.

I giudizi "scarso", "largamente migliorabile", "sufficiente", "buono" e "ottimo" hanno valore meramente indicativo. Il Sindaco quindi, nell'ambito di ogni funzione/obiettivo soggetto a valutazione, potrà attribuire qualunque valore purché compreso all'interno del punteggio minimo e massimo relativo ad ogni funzione/obiettivo.

VALUTAZIONE FINALE

La valutazione finale è effettuata nell'anno successivo a quello oggetto di valutazione sulla base degli elementi acquisiti nel corso dell'anno e secondo i parametri di cui alla presente metodologia.

La retribuzione di risultato è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate.

fino a 28 punti	0
da 29 a 40 punti	40%
da 41 a 60 punti	60%
da 61 a 74 punti	80%
da 75 a 84 punti	90%
da 85 a 100 punti	100%

La valutazione finale è trasmessa dal Sindaco al segretario comunale che può presentare le proprie contro deduzioni entro 10 giorni dalla consegna e sulle contro deduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva.

Data.....

Il Sindaco

Per presa visione:

Il Segretario Comunale.....

eventuali contro deduzioni

.....
