



Comune di Cento

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE Segretario Generale

Valutazione di *performance* e conseguente modalità di corresponsione della retribuzione di risultato al Segretario Generale.

La retribuzione di risultato del Segretario Generale è determinata e corrisposta sulla base della valutazione della *performance* individuale d'esercizio del Segretario stesso.

La valutazione della *performance* individuale del Segretario si basa sia sul livello di raggiungimento degli obiettivi attribuiti sia su fattori attinenti alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario stesso. Detta valutazione è operata dal Sindaco, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione limitatamente al solo fattore valutativo afferente al livello di raggiungimento degli obiettivi attribuiti al Segretario.

La valutazione è restituita mediante un punteggio formulato in centesimi.

Ad ogni fattore di valutazione corrisponde un punteggio massimo attribuibile; la somma dei punteggi massimi attribuibili per tutti i fattori di valutazione è pari a 100.

Fattori di valutazione, modalità di attribuzione dei punteggi e conseguente premialità

I fattori di valutazione della *performance* annuale del Segretario sono i seguenti:

1. livello di raggiungimento degli obiettivi attribuiti dal Sindaco
2. qualità di svolgimento della funzione di collaborazione ed esercizio delle funzioni rogatorie;
3. qualità di svolgimento della funzione di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, nonché qualità di svolgimento della funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta;
4. qualità di svolgimento della funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi;

Ognuno dei 4 fattori ha peso pari a 25.

Le modalità di attribuzione del punteggio ad ognuno dei detti fattori segue le indicazioni formulate per l'attribuzione dei punteggi alle *performance* dei dirigenti dell'Ente e contenute nel sistema di valutazione delle *performance* individuali dell'Ente.

Sia il punteggio – soglia dal quale decorre la premialità sia il rapporto tra il punteggio centesimale conseguito e l'entità del premio per la *performance* individuale è analogo a quanto previsto per la dirigenza.