

Scheda di valutazione della *performance* del Segretario Generale
(in assenza di altro soggetto incaricato della Direzione Generale)

A) PERFORMANCE INDIVIDUALE

A1) Performance gestionale

		<i>Insufficiente 5</i>	<i>Sufficiente 6</i>	<i>Buono 7</i>	<i>Molto buono 8</i>	<i>Ottimo 9</i>	<i>Eccellente 10</i>
1	Funzioni di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti						10
2	Funzioni consultive, referenti e di assistenza agli organi di governo, monocratici e collegiali						10
3	Funzioni di sovrintendenza e coordinamento delle funzioni dei dirigenti						10
4	Funzione di sovrintendenza alla gestione complessiva dell'Ente						10
5	Funzione di coordinamento e proposta del Piano della Performance e del PEG						10
6	Funzione di proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale						10
7	Capacità di svolgere l'attività lavorativa e le funzioni assegnate in un'ottica di ottimizzazione e risparmio della spesa e dei tempi di lavoro						10
8	Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori, con particolare riferimento ai cittadini						10
9	Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva con tutti i colleghi e con gli amministratori						10
TOTALE							90,00
VALORE MEDIO							10,00

A2) Performance valutativa

	<i>Insufficiente 5</i>	<i>Sufficiente 6</i>	<i>Buono 7</i>	<i>Molto buono 8</i>	<i>Ottimo 9</i>	<i>Eccellente 10</i>
Capacità di realizzare una significativa differenziazione dei giudizi mediante i distinti parametri di valutazione offerti dalle apposite schede per il personale assegnato						10
TOTALE						10,00

RIEPILOGO PERFORMANCE INDIVIDUALE

ambiti di valutazione	valutazioni	coefficienti di ponderazione	valutazioni ponderate
<i>Performance gestionale</i>	10,00	70,00%	7,00
<i>Performance valutativa</i>	10,00	30,00%	3,00
TOTALE VALUTAZIONE A)			10,00

ANNOTAZIONI

B) *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA – Grado di raggiungimento degli obiettivi

B1) Obiettivi di Ente									
OBIETTIVI		peso da PIAO	5 fino a 50%	6 51-60%	7 61-70%	8 71-80%	9 81-90%	10 91- 100%	valutazioni ponderate
1	Obiettivo codice X	30,00%						10	3,00
2	Obiettivo codice XX	50,00%						10	5,00
3	Obiettivo codice XXX	20,00%						10	2,00
TOTALE PESI		100,00%	TOTALE PONDERATO						10,00

B2) Obiettivi di Struttura									
OBIETTIVI		peso da PIAO	5 fino a 50%	6 51-60%	7 61-70%	8 71-80%	9 81-90%	10 91- 100%	valutazioni ponderate
1	Obiettivo codice Y	10,00%						10	1,00
2	Obiettivo codice YY	30,00%						10	3,00
3	Obiettivo codice YYY	20,00%						10	2,00
4	Obiettivo codice YYYY	10,00%						10	1,00
5	Obiettivo codice YYYY	30,00%						10	3,00
TOTALE PESI		100,00%	TOTALE PONDERATO						10,00

RIEPILOGO <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA			
ambiti di valutazione	valutazioni	peso	valutazioni ponderate
Obiettivi di Ente	10,00	60,00%	6,00
Obiettivi di struttura	10,00	40,00%	4,00
TOTALE		100,00%	
TOTALE VALUTAZIONE B)			10,00

C) <i>Performance</i> sul rispetto dei tempi di pagamento			
			alimentare solo uno dei campi
1	Rispetto dell'indicatore di ritardo dei pagamenti a livello di Ente	in tal caso si attribuiscono punti 10	10
2	Mancato rispetto dell'indicatore di ritardo dei pagamenti a livello di Ente	in tal caso si attribuiscono punti 0 ai soli dirigenti che, secondo i criteri stabiliti nello SMIVAP, abbiano concorso al mancato rispetto dell'obiettivo di Ente	0
TOTALE VALUTAZIONE C) (VALORE MEDIO)			10,00

VALUTAZIONE COMPLESSIVA				
		VALORI	PESO DA PIAO	VALORI PONDERATI
A)	<i>PERFORMANCE</i> INDIVIDUALE	10,00	30,00%	3,00
B)	<i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA	10,00	40,00%	4,00
C)	<i>PERFORMANCE</i> TEMPI DI PAGAMENTO	10,00	30,00%	3,00
			100,00%	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA = A) + B) + C)				10,00