



**Città di Biella**

MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE  
MEDAGLIA D' ARGENTO AL MERITO CIVILE

**MANUALE OPERATIVO**  
Valutazione della  
performance individuale  
del **Segretario Generale**  
2019

Come è noto le funzioni del Segretario Generale possono essere tipiche e/o gestionali.

Le funzioni tipiche sono quelle proprie del Segretario Comunale i cui unici obiettivi a cui far riferimento sono quelli connessi alle funzioni individuate nell'art. 97 del T.U.E.L. e sono già individuati nei fattori esplicativi delle stesse.

Le funzioni gestionali derivano, invece, dall'attribuzione al Segretario di ulteriori funzioni che determinano la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica che pertanto presuppongono anche il raggiungimento di obiettivi ben definiti.

Quindi la scheda di valutazione è stata predisposta tenendo conto che le funzioni gestionali possono essere attribuite oppure non attribuite, nel caso in cui la funzione gestionale non venga attribuita, il Segretario Comunale verrà valutato solo per le funzioni tipiche, nel caso contrario per entrambe le funzioni.

Il sistema di valutazione è composto da tre schede:

- scheda degli obiettivi
- scheda relativa al contributo alla performance dell'Ente
- scheda di valutazione del comportamenti organizzativi e competenze professionali

Il punteggio massimo assegnato è pari a punti 1000, sia nel caso di solo funzioni tipiche che nel caso di assegnazione anche di funzioni gestionali.

Il punteggio assegnato verrà così suddiviso:

Punteggio assegnato agli obiettivi - massimo 500 punti

Punteggio assegnato per il contributo alla performance dell'Ente - massimo 200 punti

Punteggio relativo ai comportamenti organizzativi e alla competenze professionali - massimo 300 punti

## Scheda punteggio relativo alla qualità del contributo alla Performance dell'Ente

Il punteggio relativo alla qualità del contributo alla Performance dell'Ente viene assegnato, tenendo anche conto del risultato della Performance dell'Ente, secondo il seguente schema:

Qualità del contributo	Punteggio
IN LINEA O SUPERIORE ALLE ATTESE	200
PARZIALMENTE INFERIORE ALLE ATTESE	100
INFERIORE ALLE ATTESE	50
GRAVEMENTE INFERIORE ALLE ATTESE	0

## Scheda obiettivi

Ai fini della valutazione dovrà essere utilizzata la scheda allegata al presente manuale

Agli obiettivi individuali è assegnato un punteggio massimo punti 500 .

Ponderazione.: Il metodo prevede la possibilità di attribuire un diverso peso agli obiettivi individuali, espressivo del maggiore o minore carattere strategico e performante degli stessi e dell'impegno che il valutato deve investire nel loro perseguimento.

L'attribuzione dei pesi (la cui somma deve dare 100) spetta al valutatore nell'ambito del confronto iniziale con il valutato.

L'indicatore di risultato: Raggiungimento di specifici obiettivi individuali e/o di performance organizzativa assegnati. Per ogni obiettivo assegnato il grado di raggiungimento viene individuato confrontando il valore atteso e il valore finale moltiplicato per il peso attribuito.

Il punteggio conseguito relativo alla performance individuale viene calcolato facendo la somma delle percentuali di raggiungimento di ogni singolo obiettivo moltiplicata per il punteggio massimo attribuibile (punti max 500).

Nel caso di obiettivi per i quali non sia stato previsto un intervallo (obiettivi si/no) la percentuale di raggiungimento verrà calcolata come segue:

obiettivo raggiunto: SI = % di raggiungimento 100%

obiettivo raggiunto: NO = % di raggiungimento 0%

La scheda relativa al raggiungimento degli obiettivi risulta così definita:

Obiettivi	Indicatore	Valore atteso	Valore finale	% di ragg. (col D/col C *100)	Peso	% di raggiungimento ponderato (col. E * F)
A	B	C	D	E	F	G
obiettivo 1....	.....			...%	...%	...%
obiettivo 2....	.....			...%	...%	...%
obiettivo 3....	.....			...%	...%	...%
obiettivo 4....	.....			...%	...%	...%
.....	.....			...%	...%	...%
obiettivo n....	.....			...%	...%	...%
				<b>totale</b>	<b>100%</b>	
					<b>Punt.max</b>	<b>500</b>
					<b>Punteggio Finale</b>	<b>Tot. Col. G * punteggio max</b>

### Scheda di valutazione dei comportamenti e competenze professionali

Ai fini della valutazione dovrà essere utilizzata la scheda allegata al presente manuale

Il piano di valutazione delle prestazioni prevede 4 aree comportamentali previste per le funzioni tipiche e 2 aree aggiuntive da compilarsi solo in presenza di funzioni gestionali.

Le aree vengono ulteriormente specificate e dettagliate in fattori di prestazione.

All'interno di ciascuna area è possibile selezionare uno o più fattori

Il metodo prevede inoltre la possibilità di attribuire un peso percentuale differente a ciascuna delle aree (e non a ciascun fattore!) in relazione all'importanza assunta.

Il metodo di valutazione si basa sui seguenti elementi:

- la valutazione viene effettuata a livello di area (quindi non a livello di singolo fattore);
- i fattori servono per esplicitare meglio il contenuto dell'area e a fornire elementi per una valutazione organica e trasparente del contributo atteso.

Sul piano tecnico, la valutazione viene effettuata attraverso l'apposita scheda e secondo il percorso di seguito descritto.

A) Specificazione dei fattori di prestazione

B) Attribuzione di un peso a ciascuna area in modo tale che il totale dei pesi sia pari sempre al 100%

C). Valutazione finale

Il Sindaco verificato l'andamento delle prestazioni con riferimento alle singole aree perviene alla valutazione finale attribuendo un punteggio secondo la scala di seguito riportata. Contestualmente, viene calcolata la valutazione sintetica ponderata relativa all'area, ottenuta moltiplicando la valutazione per il peso percentuale

Valutazione	Punteggio
Negativo	0
Insoddisfacente	30
Adeguito	50
Più che adeguato	80
Ottimo	100

Il totale al di sotto della tabella esprime il punteggio conseguito, il punteggio totale si trova come prodotto della somma delle valutazioni ponderate per il valore massimo di punti conseguibile (pari a 300)