



**Città di Biella**

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

# MANUALE OPERATIVO PER IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE

***Settore affari del personale***

***Dirigente D.ssa Angelina Fatone***

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 due schede:

- scheda di valutazione del risultato
- scheda degli obiettivi (solo in presenza di funzioni gestionali)

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.

### Scheda di valutazione

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 1000)

### Scheda obiettivi

In questa scheda vengono individuati gli obiettivi assegnati, per i quali al momento della valutazione si procederà a segnalare se gli stessi sono stati raggiunti, parzialmente raggiunti, non raggiunti.