

## ORGANISMO di VALUTAZIONE

### Comune di Candiolo

Candiolo 2/7/2015

Oggetto: Verbale di valutazione del Segretario anno 2014

Visto il Testo unico 267/00.

Evidenziato che l'art. 42, del vigente CCNL dei Segretari comunali, tratta la "Retribuzione di risultato" e testualmente sancisce che:

1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.
2. Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.
3. Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n.286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.

Vista la delibera GC n° 62 del 7.6.2013 che stabilisce: (10/11)

1. in seno al nucleo di valutazione, appositamente istituito per la valutazione dei titolari di posizione organizzativa, per l'annualità 2014, viene nominato il Sindaco, sig. Stefano Boccardo pro-tempore, in occasione della valutazione del Segretario Comunale, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato;
2. l'indennità di risultato, viene stabilita nella misura del 7% del monte salari, riferito al Segretario Comunale;
3. viene fissata la percentuale minima dell'80%, il punteggio minimo che dovrà essere ottenuto dal funzionario al fine dell'attribuzione dell'indennità secondo le seguenti fasce:

VALUTAZIONE FINALE	INDENNITA' DI RISULTATO
< 79%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 94,99%	PREMIO DIRETTAMENTE PROPORZIONALE AL PUNTEGGIO
≥95%	7% DEL MONTE SALARI

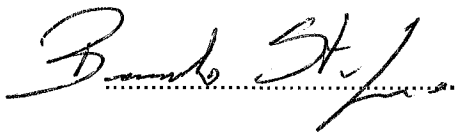
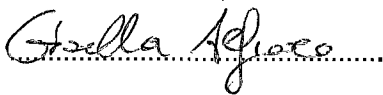
Secondo la metodologia di valutazione proposta, il punteggio che esprime la performance organizzativa e individuale del Segretario Comunale si ottiene per il 50% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 50% dalla valutazione sui comportamenti.

L'O.V., effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi del funzionario, esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2014 dalla

Dott.ssa Caterina Ravinale e pertanto dà mandato al responsabile del servizio Finanziario di predisporre il decreto di liquidazione sulla base del punteggio conseguito.

L'O.V. dispone che il presente verbale venga pubblicato, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

L'Organismo di Valutazione

  
.....  
  
.....

SECRETARIO GENERALE
CATERINA RAVINALE
eventuali funzioni gestite

ANNO	2014
------	------

Valutazione del risultato ottenuto

**PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA**

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)		Grado di raggiungimento							90,20%
		PESO	1	2	3	4	5	6	7
<b>COMPORTEMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)</b>									
Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente	<i>Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblies, orari al pubblico, missioni</i>	8							
Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico amministrativa da parte di Amministratori e apicali	<i>Regolamenti, interpretazione norme, predisposizione atti e appalti, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente</i>	9						X	
Tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali	<i>Tempi di risposta</i>	8					X		
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00	<i>competenza a risolvere i problemi</i>	9					X		
Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli e i compiti ai dirigenti e collaboratori	<i>Programmazione, valorizzazione, monitoraggio e controllo</i>	7				X			
Capacità di motivare le risorse umane	<i>gestione dei conflitti, valorizzazione, capacità di essere esempio, capacità di ascolto</i>	9				X			
<b>Totale comportamenti organizz.</b>		<b>50</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>64</b>	<b>85</b>	<b>102</b>	<b>0</b>

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	<b>90,20%</b>	ESITO COMPLESSIVO:	<b>80,96%</b>
ESITO VALUTAZIONE COMPORTEMENTI	<b>71,71%</b>		

Firma compilatore:

Firma interessato: