

SEGRETARIO COMUNALE - METODOLOGIA VALUTAZIONE DEL RISULTATO

(ai fini erogazione salario di risultato)

COMUNE DI _____*FATTORI DI VALUTAZIONE*PESO
(%)1. Funzioni caratteristiche

40 di cui:

1.1 Collaborazione e assist. Giuridico amm.va 10

1.2 Sovrintendenza e coordinamento
Funzioni responsabili 10

1.3 Partecipazione a riunioni di Giunta e Consiglio 10

1.4 Verbalizzazione riunioni Giunta e Consiglio 10

2. Funzioni aggiuntive

20 di cui:

2.1 Attività normativa dell'Ente 5

2.2 Funzioni per Statuto e regolamento 5

2.3 Funzioni attribuite dal Sindaco
(compresi obiettivi e responsabilità servizio) 103. Aspetti comportamentali

40 di cui:

3.1 Qualità apporto professionale 8

3.2 Apporto in termini di impegno 8

3.3 Capacità di gestione del tempo 8

3.4 Attitudine al problem solving 8

3.5 Competenze relazionali 8

La valutazione si effettua moltiplicando il peso percentuale per il punteggio per ogni sottofattore, prodotti parziali così ottenuti.

Il punteggio massimo ottenibile è perciò di punti 1000/1000.

Corrispondenza ai fini erogazione salario di risultato:

Foglio1

Fino a 200 punti	nessuna erogazione
Da 201 a 600 punti	erogazione proporzionale
Da 601 a 750 punti	erogazione del 75% del salario
oltre 750 punti	erogazione del 100% del salario

In relazione al punteggio ottenuto, si attribuisce il _____ del salario previsto, ovvero:
*premesso che la retribuzione di risultato può essere prevista tra 0 e 10% del monte salari
vista la relazione del Segretario _____ relativa all'anno _____, agli atti,
dato atto che il Comune di _____ fissa nel 10 (dieci) % (della propria quota di r
la stessa ammonta ad euro _____.*

IL SINDACO

Per presa visione, il valutato

onte salari) l'ammontare della retribuzione,