



# **COMUNE DI SAN SPERATE**

Provincia Sud Sardegna

Sistema di Misurazione e

Valutazione delle Performance

Segretario

## METODOLOGIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL SEGRETARIO

**ART. 1** La valutazione della Performance individuale del Segretario è collegata:

- a) Alle funzioni proprie del Segretario di cui all'art. 97 del TUEL, ossia alla collaborazione e assistenza giuridica amministrativa, come partecipazione attiva e propositiva, nelle materie proprie del Segretario e alle funzioni RPCT ex Legge 190/2012, D.Lgs. 33/2013 e 97/2016;
- B) Alle funzioni organizzative, di controllo, di coordinamento e di direzione .

La disciplina e il peso di valutazione è definito dai sotto elencati parametri:

**a) Funzioni proprie del Segretario e funzioni RPCT – Punti 60**

- 1) - collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa art. 97, c. 2, del TUEL. Partecipazione attiva, nella veste consuntiva e propositiva, nelle materie proprie del Segretario ; Punti 15
- partecipazione, con funzioni consuntive, referenti e di assistenza, alle riunioni di Giunta e Consiglio – art. 97 c. 4 lett.a) TUEL – Punti 15;
- 2) Effettua il controllo successivo di regolarità amministrativa dell'art. 147 bis, i controlli interni ai sensi dell'art. 147 del TUEL e controlli RPCT – Punti 20;
- 3) Rogito contratti Punti 10

**b) comportamenti organizzativi – Punti 40**

Il peso dei sotto elencati parametri di valutazione è definito come da disciplina di seguito riportata:

- 1) gestione dell'incertezza come reazione all'insuccesso/impegni verso l'organizzazione e capacità di iniziativa – Punti 10;
- 2) capacità manageriali (di direzione, cooperazione, sviluppo degli altri, leadership) – Punti 10;
- 3) capacità relazionali interna ed esterna, e costruzione dei rapporti – Punti 10
- 4) assunzione delle responsabilità – autonomia decisionale assistenza e servizio – Punti 10.

La valutazione del Segretario è effettuata dal Sindaco.