

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DEL SEGRETARIO COMUNALE

ARTICOLO 1

La materia della valutazione della performance del Segretario comunale è disciplinata da:

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali sottoscritto il 16.5.2001;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003 sottoscritto in data 7.3.2008;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007 sottoscritto in data 14.12.2010;
- art.42 del CCNL del 16.5.2001 secondo cui: *“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.*
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 disponibile e nel rispetto della propria capacità di spesa.
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. 286\1999, relativa alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.”

ARTICOLO 2

La valutazione coinvolge:

1. Il Sindaco o i Sindaci nel caso di segreteria convenzionata;
2. Il Nucleo di Valutazione dell’Ente o dell’Ente capofila in caso di segreteria convenzionata;
3. Il Segretario comunale, nel ruolo di valutato.

Nel caso di servizio di Segreteria convenzionata troverà applicazione un’unica metodologia di valutazione, ad opera del Nucleo di valutazione del Comune capo-convenzione.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario comunale è collegata

1. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di struttura;
2. alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

ARTICOLO 3

In ordine al punto 1 – raggiungimento di specifici obiettivi – la misurazione scaturisce dal grado di conseguimento degli obiettivi assegnati al Segretario comunale attraverso il Piano della performance o il Piano Esecutivo di Gestione.

Gli obiettivi assegnati al Segretario comunale avranno le seguenti caratteristiche:

1. Esprimono risultati individuali ma possono essere risultati sovrasettoriali o strutturali dell’ente;
2. Devono essere chiari e misurabili o, quantomeno, formulati in modo da consentire – a fine periodo – di stabilire il loro livello di raggiungimento con precisione e oggettività;

3. Potranno essere rimodulati in corso di esercizio.

Ai fini della misurazione viene utilizzata una scala di misurazione progressiva suddivisa in quattro scaglioni, che va da un valore minimo 25% a un valore massimo 100%:

1° scaglione	obiettivo raggiunto al 25%
2° scaglione	obiettivo raggiunto al 50%
3° scaglione	obiettivo raggiunto al 75%
4° scaglione	obiettivo raggiunto al 100%

Questa scala di misurazione pone il livello 100% quale livello di piena soddisfazione dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi assegnati.

Qualora il Segretario comunale valutato non ponga in essere volontariamente alcuna attività rilevante per il raggiungimento dell'obiettivo, la percentuale di raggiungimento sarà pari a "0" (zero).

La misurazione e valutazione della **performance individuale** del Segretario comunale è ottenuta come media aritmetica semplice delle percentuali di raggiungimento attribuite a ciascun obiettivo.

L'incidenza di questa area di valutazione, all'**interno della valutazione complessiva** del Segretario comunale, è pari al **40%**.

ARTICOLO 4

In ordine al punto 2 la valutazione del Segretario è basata sui seguenti fattori:

1. competenze professionali e manageriali dimostrate ;
2. capacità di collaborazione e propensione a motivare, valorizzare, riconoscere e sviluppare le competenze dei responsabili e delle professionalità dell'ente;
3. capacità di prestare assistenza e consulenza giuridico amministrativa agli organi dell'ente;
4. capacità di adeguarsi alle innovazioni tecnologiche e informatiche;
5. capacità di applicazione tempestiva delle nuove disposizioni normative;
6. capacità di aggiornamento e sviluppo delle conoscenze tecnico-professionali;
7. capacità di adeguare i comportamenti e adattabilità al contesto ordinamentale e operativo dell'ente;
8. capacità di gestire in modo flessibile il tempo di lavoro in relazione alle esigenze dell'ente.

Per valutare la performance di ruolo, si utilizzerà la seguente scala di giudizi sintetici:

Codifica del giudizio	Giudizio	Punteggio
la prestazione è risultata al di sotto delle attese	giudizio insufficiente	0
la prestazione ha corrisposto al minimo delle attese	giudizio sufficiente	2
la prestazione è risultata in linea con le attese	giudizio buono	4
la prestazione ha superato le attese	giudizio ottimo	6

La misurazione e valutazione individuale della performance è ottenuta come somma aritmetica semplici dei punteggi finali attribuiti.

L'**incidenza di questa valutazione**, all'interno della valutazione complessiva è pari al **60%**.

ARTICOLO 5

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale del Segretario comunale è ottenuta come somma aritmetica semplice del punteggio attribuito in ordine al punto 1 e del punteggio attribuito in ordine al punto 2.

La valutazione si conclude con l'attribuzione del punteggio finale, presupposto per l'attribuzione dell'indennità di risultato secondo i parametri di seguito indicati.

Una valutazione complessiva inferiore a 50 punti non dà luogo all'attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno di riferimento.

In base al punteggio finale di valutazione ottenuto, la performance complessiva del Segretario Comunale viene classificata in scaglioni, a ciascuno dei quali corrisponde una differenziata percentuale di attribuzione dell'indennità di risultato, calcolata secondo i parametri previsti dal CCNL di categoria al momento vigente.

La corrispondenza è indicata nella seguente tabella:

	Punteggio finale	Retribuzione risultato
1	Da 50 a 60	3% del monte salari dell'anno di riferimento
2	Da 61 a 70	5% del monte salari dell'anno di riferimento
3	Da 71 a 80	7 % del monte salari dell'anno di riferimento
4	Da 81 a 90	9% del monte salari dell'anno di riferimento
5	Da 91 a 100	10 del monte salari dell'anno di riferimento

Il processo di valutazione prevede:

- assegnazione iniziale degli obiettivi concordati tra il Segretario comunale e il Sindaco o i singoli Sindaci in caso di Segreteria convenzionata;
- formalizzazione degli obiettivi nel piano della performance o nel peg;
- eventuali correttivi in corso di esercizio;
- eventuali verifiche periodiche da parte del Nucleo di Valutazione;
- valutazione finale da parte del Nucleo di Valutazione, di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
- comunicazione della proposta di valutazione del Nucleo al Sindaco valutatore e al Segretario valutato;
- eventuale impugnazione da parte del Segretario valutato entro 10 giorni dalla comunicazione della proposta di valutazione;
- approvazione della valutazione da parte del Sindaco con decreto che contiene la quantificazione dell'indennità di risultato attribuita al Segretario comunale;

Nel caso di Segreteria convenzionata, il Nucleo di valutazione effettuerà la misurazione e la verifica confrontandosi con le singole amministrazioni convenzionate ed esprimendo un giudizio per la performance raggiunta in ogni ente. Al termine del processo di valutazione sarà competenza del Sindaco del Comune capo-convenzione l'adozione degli atti conseguenti.