

Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del Segretario Comunale

Art. 1

Sequenze operative nella misurazione e valutazione della performance

Il sistema di valutazione della Performance del Segretario Comunale si inserisce nell'ambito del Ciclo di gestione della Performance e si articola in due momenti diversi:

1. Valutazione su Obiettivi di performance in riferimento alle funzioni conferite istituzionalmente al Segretario Comunale dalle leggi, dai regolamenti e dai provvedimenti Sindacali nonché ad altre funzioni/attività assegnate dall'organo politico.
2. Valutazione su Comportamenti Professionali Manageriali, che valuta il grado di allineamento dei comportamenti esibiti rispetto alle attese di ruolo. Tali comportamenti professionali, connessi alle funzioni assegnate ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, integrano la competenza esercitata sulla gestione amministrativa, finanziaria e tecnica dell'Ente, e presuppongono il raggiungimento di obiettivi comportamentali ben definiti.

Il sistema di valutazione del Segretario Comunale è composto da due schede:

1. la prima è dedicata alla valutazione del risultato sugli obiettivi di performance connessi alle funzioni istituzionali del Segretario Comunale o a attività/obiettivi assegnati dall'organo politico;
2. la seconda, invece, è riservata alla valutazione dei comportamenti professionali manageriali da cui si evincono gli obiettivi comportamentali assegnati.

Art. 2

Valutazione su obiettivi di performance (scheda n. 1)

Gli obiettivi di performance assegnati al Segretario sono connessi alle funzioni indicate dalla legge, statuto e regolamenti, ricomprese nell'art. 97 del TUEL D.Lgs 267/2000 e consistono nelle funzioni indicate nella tabella 1:

Ad ogni obiettivo viene associato un peso la cui determinazione proviene dall'importanza che viene attribuita allo stesso. A fianco viene corrisposta una classe di conseguimento dei risultati: scarso, migliorabile, sufficiente, buono, ottimo. Il totale delle voci afferenti ai compiti ed agli obiettivi di performance oggetto di valutazione presenti nella scheda deve consentire di esprimere un "peso" complessivo massimo pari a 60, in funzione della rilevanza ed impegno, opportunamente comparati, che ognuna di esse potenzialmente riveste.

Il peso complessivo degli obiettivi di performance è pertanto pari a 60 e concorre alla valutazione finale nella misura del 60% del punteggio attribuibile alla performance individuale.

Art. 3

La valutazione dei Comportamenti Professionali Manageriali (scheda n. 2)

La seconda scheda è dedicata alla elencazione dei comportamenti professionali manageriali e indica gli obiettivi comportamentali manageriali, oggetto di misurazione della performance nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'art. 97 del Tuel D.Lgs. 267/2000, come indicato nella tabella 2.

Ad ogni obiettivo viene associato un peso la cui determinazione proviene dall'importanza che viene attribuita allo stesso. A fianco viene corrisposta una classe di conseguimento dei risultati: scarso, migliorabile, sufficiente, buono, ottimo. Il totale delle voci afferenti ai compiti ed agli obiettivi di comportamento oggetto di valutazione presenti nella scheda deve consentire di esprimere un "peso" complessivo massimo pari a 40, in funzione della rilevanza ed impegno, opportunamente comparati, che ognuna di esse potenzialmente riveste.

Il peso complessivo degli obiettivi di comportamento è pertanto pari a 40 e concorre alla valutazione finale nella misura del 40% del punteggio attribuibile alla performance individuale

Art. 4

Grado di raggiungimento degli obiettivi e valutazione finale

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è espresso dal rapporto tra punteggio massimo potenzialmente ottenibile (pari a punti 100) e punteggio effettivamente ottenuto a seguito della compilazione delle schede di valutazione da parte del sindaco.

La valutazione finale è effettuata entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione sulla base degli elementi acquisiti in corso dell'anno e, in particolare, sulla base del punteggio ottenuto dal Segretario Comunale.

La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti in riferimento ai singoli obiettivi (punteggio massimo realizzabile pari a 100), ed è attribuito in proporzione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

In caso di punteggio pari o inferiore a "20" la valutazione è negativa e non spetta nessuna retribuzione di risultato.

SCHEDA N. 1

VALUTAZIONE SU OBIETTIVI DI PERFORMANCE							
FUNZIONI/ OBIETTIVI	PUNTEGGIO OTTENIBILE	PUNTEGGIO OTTENUTO					
Collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi	0-10/60	Scarso	Migliorabile	Sufficiente	Buono	Ottimo	TOTALE
		0 - 1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9 - 10	
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e d'assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta	0-10/60	Scarso	Migliorabile	Sufficiente	Buono	Ottimo	TOTALE
		0 - 1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9 - 10	
Rogito di tutti i contratti dei quali l'ente è parte	0-10/60	Scarso	Migliorabile	Sufficiente	Buono	Ottimo	TOTALE
		0-1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	
Controllo sugli adempimenti in tema di trasparenza	0-20/60	Scarso	Migliorabile	Sufficiente	Buono	Ottimo	TOTALE
		0 - 1 - 2 - 3	4 - 5 - 6 - 7	8 - 9 - 10 - 11	12 - 13 - 14 - 15	16 - 17 - 18 - 19 - 20	
Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti o responsabili dei servizi	0-10/60	Scarso	Migliorabile	Sufficiente	Buono	Ottimo	TOTALE
		0 - 1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9 - 10	
TOTALE	60/100						

SCHEDA N. 2

VALUTAZIONE SU OBIETTIVI COMPORTAMENTALI							
COMPORTAMENTI/ OBIETTIVI	PUNTEGGIO OTTENIBILE	PUNTEGGIO OTTENUTO					
Capacità di applicare la normativa in tema di prevenzione della corruzione	0-20/40	Scarso	Migliorabile	Sufficiente	Buono	Ottimo	TOTALE
		0 – 1 – 2-3-4	5 - 6 -7 - 8	9-10-11- 12	13-14- 15-16	17-18-19- 20	
Tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali	0-10/40	Scarso	Migliorabile	Sufficiente	Buono	Ottimo	TOTALE
		0 – 1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9 - 10	
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00	0-10/40	Scarso	Migliorabile	Sufficiente	Buono	Ottimo	TOTALE
		0 – 1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9 - 10	
TOTALE	40/100						