

## **SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE**

### CRITERI DI VALUTAZIONE

I criteri di valutazione di seguito specificati sono stati individuati tenendo conto sia della particolare natura della figura del Segretario Generale e della derivazione fiduciaria dello stesso da parte dell'Amministrazione comunale e sia per le funzioni allo stesso attribuite dalla legge, funzioni che prive di qualsiasi connotazione gestionale di risorse materiali, finanziarie ed umane, attengono quasi esclusivamente, a funzioni di collaborazione e garanzia dell'azione amministrativa degli organi di governo e dell'apparato amministrativo dell'ente.

Alla luce di quanto sopra, sono stati individuati i seguenti criteri di valutazione, ad ognuno dei quali è attribuito un punteggio massimo, come sotto indicato:

- |   |              |
|---|--------------|
| a) GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI<br>ISTITUZIONALI ASSEGNATI        | MAX PUNTI 60 |
| b) GRADO DI COLLABORAZIONE CON<br>GLI ORGANI DI GOVERNO                     | MAX PUNTI 20 |
| c) CAPACITA' DI GUIDARE E MOTIVARE<br>I RESPONSABILI DI SERVIZIO            | MAX PUNTI 10 |
| d) CAPACITA' DI GESTIRE LA CONSULENZA<br>GIURIDICO AMMINISTRATIVA DELL'ENTE | MAX PUNTI 10 |

I criteri di valutazione, come sopra indicati, si estrinsecano attraverso specifici indicatori, di seguito specificati.

#### a) GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ISTITUZIONALI ASSEGNATI

L'indicatore del presente criterio di valutazione è costituito dal puntuale e proficuo assolvimento dei compiti che la legge, lo Statuto, i singoli regolamenti e il Sindaco attribuiscono al Segretario Generale, nonché il positivo contributo fornito dallo stesso e la collaborazione attiva prestata nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.

Detto indicatore recepisce le valutazioni afferenti alle seguenti funzioni:

- |   |              |
|---|--------------|
| 1) Attività di assistenza, referenza, consulenza e collaborazione<br>giuridico - amministrativa agli organi di governo  | MAX PUNTI 45 |
| 2) Esercizio di funzioni specifiche attribuite nell'ente quali,<br>a titolo esemplificativo, Presidenza delegazione trattante<br>di parte pubblico, titolarità ufficio procedimenti disciplinari,<br>stesura o supervisione di deliberazione o procedimenti complessi<br>attribuzione di specifici obiettivi. | MAX PUNTI 15 |

Eventuali singoli specifici obiettivi assegnati dal Sindaco al Segretario Generale vengono formalizzati con decreto, previa valutazione della loro fattibilità, pertinenza e raggiungibilità.

Agli stessi possono essere assegnati dei “pesi” in funzione della rilevanza ed impegno richiesto che concorre a determinare la valutazione all’interno del suddetto indicatore 2).

#### b) GRADO DI COLLABORAZIONE CON GLI ORGANI DI GOVERNO

Gli indicatori di pertinenze del presente criterio di valutazione sono costituiti da:

- collaborazione e assistenza fornita nei confronti degli organi politici dell’ente (Sindaco, Assessori, Consiglieri);
- partecipazione attiva e costruttiva alle sedute e alle attività degli organi di governo;
- propensione al confronto, al dialogo e al supporto con i componenti degli organi di governo.

#### c) CAPACITA’ DI GUIDARE E MOTIVARE I RESPONSABILI DI SERVIZIO

Gli indicatori del presente criterio di valutazione sono costituiti da:

##### C1) ORIENTAMENTO AGLI ALTRI

E’ data da:

- Cortesia e disponibilità;
- Comprensione, riconoscimento e valorizzazione degli altri;
- Capacità di ascolto attivo, di mediazione, di percepire le esigenze degli altri, di sviluppare i rapporti interpersonali finalizzati a favorire il raggiungimento dei risultati;

##### C2) CAPACITA’ DI GUIDARE I COLLABORATORI

Considerare i seguenti aspetti:

- Capacità di guidare i collaboratori, di concordare gli obiettivi comuni e le azioni che ne consentano il raggiungimento;
- Capacità di pianificare, organizzare e motivare i collaboratori;
- Impegnarsi nella diffusione delle conoscenze tra i collaboratori, sviluppandone la professionalità e la valorizzazione del ruolo;

##### C3) LEADER SHIP

- Capacità di sostenere con successo le proprie tesi e di convincere gli interlocutori della loro fondatezza;
- Attitudine ad argomentare in modo chiaro e coerente e a controbattere con ragionamenti pertinenti.

#### d) CAPACITA’ DI GESTIRE LA CONSULENZA GIURIDICO AMMINISTRATIVA DELL’ENTE

Gli indicatori di pertinenza involge i seguenti aspetti:

- Disponibilità ad esercitarla e tempestività di esercizio;
- Conoscenza della legislazione e della normativa vigente;
- Tempestività nell’aggiornamento legislativo e normativo.

#### ORGANO DEPUTATO ALLA MISURAZIONE E ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L’art. 99 del T.U. delle leggi sull’ordinamento degli E.E.L.L. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che la figura del Segretario Generale “dipende funzionalmente” dal Sindaco, al quale spettano le attribuzioni in ordine al rapporto funzionale del Segretario con l’ente locale presso il quale questi presta servizio.

Pertanto, l'attività di misurazione e valutazione della performance del Segretario è effettuata direttamente dal Sindaco.

#### MODALITA' OPERATIVE DI EFFETTUAZIONE DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La concreta attività di misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale si svolge mediante la compilazione annuale della scheda allegata alla presente e la sua sottoscrizione da parte del Sindaco.

Nello specifico, per ogni indicatore viene espresso il grado di soddisfazione dell'operato del Segretario Generale mediante una scala di valori da 1 al valore massimo attribuito al singolo indicatore.

La somma dei punteggi riportati per ogni singolo indicatore rappresenta la valutazione annuale conseguita dal Segretario Generale.

#### MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

L'entrata in vigore del CCNL dei Segretari C.C. e P.P. del 16.05.2001, all'art. 42, introduce un nuovo istituto contrattuale denominato retribuzione di risultato, correlata al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, per un importo non superiore al 10% del monte salari annuo, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spese dell'ente.

Detta retribuzione di risultato, ponderata in base al periodo di permanenza nell'ente e all'eventuale peso dell'ente se questo è in convenzione, sarà erogata in funzione del punteggio complessivo ottenuto come sopra dal Segretario Generale.

Pertanto, al conseguimento di un punteggio superiore a 90 corrisponderà l'erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.

Nel caso di conseguimento di un punteggio inferiore a 50 non spetterà alcuna retribuzione di risultato.

Nel caso di conseguimento di un punteggio pari o superiore a 50 fino a 90, spetterà una retribuzione di risultato pari alla percentuale data dal quoziente del seguente rapporto:

(punteggio conseguito – 49) x percentuale massima retribuzione di risultato