
LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO DELL'ENTE

1) La valutazione delle funzioni di competenza dei segretari comunali è compito del Sindaco/Presidente, rispetto al quale il segretario è in rapporto di dipendenza funzionale.

2) Non si dà luogo all'attribuzione della retribuzione di risultato al segretario dell'Ente qualora questi nella valutazione non consegua un punteggio minimo pari al 60% del punteggio massimo ottenibile.

3) La valutazione complessiva del Segretario Comunale, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinata in funzione di due elementi della valutazione:

elemento A) i risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnati;

elemento B) il comportamento organizzativo del soggetto.

4) Gli elementi sono valutati con un punteggio da 1 a 5 come segue:

elemento A)

percentuale di raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel Piano delle Performance	Punteggio
Tra 0 e 30%	1
Tra 30 e 70%	2
Tra 70 e 80%	3
Tra 80 e 90%	4
Tra 90 e 100%	5

elemento B)

il comportamento organizzativo del soggetto è relativo alle seguenti funzioni:

1. collaborazione nonché esercizio delle funzioni rogatorie;
2. assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti;
3. partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta;
4. coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi;
5. altre funzioni attribuitegli dallo statuto o dai regolamenti, o conferitegli dal sindaco;

Ad ogni funzione è collegato un punteggio da 1 a 5, cui corrisponde la descrizione di uno specifico "comportamento-tipo".

1=insufficiente

2=sufficiente

3=discreto

4=buono

5=ottimo.

Alla valutazione così condotta si applica un fattore di ponderazione pari a 70 per l'elemento A) e a 30 per l'elemento B) (sulla media dei punteggi attribuiti alle singole funzioni).

Il punteggio così ottenuto va rapportato al punteggio massimo ottenibile, per l'ottenimento della valutazione complessiva finale.

5) Il procedimento valutativo é articolato nelle seguenti fasi:

Fase 1 - Definizione degli obiettivi.

Con cadenza annuale nell'ambito del Piano delle Performance elaborato ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, l'Amministrazione definisce gli obiettivi di risultato assegnati al Segretario dell'ente.

Fase 2 – La valutazione dei risultati conseguiti e dei comportamenti organizzativi

La valutazione viene effettuata durante l'anno in date prestabilite e si conclude di norma entro 30 giorni dalla scadenza del termine di approvazione della relazione sulla performance, previo un percorso di confronto con l'interessato che ne salvaguardi la possibilità di verifica e contraddittorio.

A tal fine viene condotta la valutazione del risultato conseguito sugli obiettivi assegnati (elemento A della valutazione) e la valutazione dei comportamenti organizzativi (elemento B della valutazione). La valutazione complessiva finale deriva dalla media ponderata della valutazione condotta sui due elementi, secondo il seguente esempio:

Elemento della valutazione	Esempio valutazione		Esempio fattore di ponderazione applicato	Esempio di valutazione ponderata	Valore della valutazione complessiva
Elemento A: risultati	Risultati raggiunti tra il 80 e il 90% = 4 punti		70	280 (= 70 x 4) Moltiplico il fattore di ponderazione e per il punteggio ottenuto	
Elemento B: comportamenti organizzativi	Capacità x = 2 punti Capacità y = 3 punti Capacità z = 4 punti	Valutazione media delle funzioni = 3 punti	30	90 (=30 x 3) Moltiplico il fattore di ponderazione e per il punteggio medio ottenuto	
Totale				370	74% (in rapporto al punteggio massimo ottenibile-pari a

		500 punti - con applicazione dei fattori di ponderazione)
--	--	---

Fase 3 – Collocazione della posizione organizzativa nella corrispondente fascia di retribuzione di risultato.

6) La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto secondo la metodologia sopra illustrata, ed è attribuita nel rispetto delle percentuali di seguito indicate:

Fascia 1 ⇒ Fino al 59% del punteggio massimo ottenibile ⇒ nessuna retribuzione di risultato

Fascia 2 ⇒ dal 60% al 69% del punteggio massimo ottenibile ⇒ corresponsione retribuzione di risultato nella misura del 7% del monte salari

Fascia 3 ⇒ dal 70% al 79% del punteggio massimo ottenibile ⇒ corresponsione retribuzione di risultato nella misura del 8% del monte salari

Fascia 4 ⇒ dal 80% al 89% del punteggio massimo ottenibile ⇒ corresponsione retribuzione di risultato nella misura del 9% del monte salari

Fascia 5 ⇒ dal 90% al 100% del punteggio massimo ottenibile ⇒ corresponsione retribuzione di risultato nella misura del 10% del monte salari

