

Allegato A)

REGOLAMENTO RECANTE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE

Articolo 1 Principi generali

1. La disciplina del trattamento economico accessorio dei Segretari Comunali e Provinciali è contenuta nel CCNL 16 luglio 2024 relativo al personale dell'area della dirigenza delle Funzioni locali, il quale detta la nuova regolamentazione della retribuzione di posizione e di risultato.
2. La voce relativa al trattamento economico accessorio, ovvero la retribuzione di risultato, prevista e disciplinata dall'articolo 61, è correlata alla valutazione della performance del Segretario Generale;
3. Secondo quanto previsto dall'articolo 61, comma 2, la retribuzione di risultato è quantificata in misura non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun Segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione;
4. Le risorse di cui al comma precedente possono essere destinate unicamente al finanziamento della retribuzione di risultato del Segretario Generale.

Articolo 2 Criteri e modalità di valutazione

1. La misurazione e la valutazione della performance del Segretario Generale viene effettuata al fine della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, sulla base della verifica dell'attività.
2. La misurazione e la valutazione hanno ad oggetto le funzioni ed i compiti che la legge assegna al Segretario, ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lettera d) del TUEL, nonché quelli attribuiti con lo Statuto e i Regolamenti o atti del Presidente e tengono conto anche del contributo fornito dal Segretario stesso al perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione e delle capacità professionali e manageriali proprie del Segretario Generale;
3. L'assegnazione degli obiettivi e la valutazione sono di competenza del Presidente del Libero Consorzio Comunale. Quest'ultima è articolata su un parametro complessivo pari a 100.
4. Ai fini della valutazione della prestazione resa dal Segretario Generale si tiene conto dei seguenti fattori, che vengono apprezzati, a seconda della relativa natura, in termini quantitativi o qualitativi, nonché di efficacia e/o di efficienza, e/o di tempestività. I fattori di valutazione e il punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi sono indicati nelle fasi del sistema di valutazione;
5. Il sistema di valutazione si articola in tre fasi distinte:
 - A) la prima valuta le funzioni proprie del Segretario Generale;
 - B) la seconda misura *la performance* individuale;
 - C) la terza valuta i comportamenti professionali e manageriali.

A) Funzioni proprie.

Alla prima fase, relativa alle funzioni del Segretario Generale di cui all'art. 97 del D. L. n. 267/2000 e ss.mm.ii., nonché alle funzioni aggiuntive, viene riconosciuto complessivamente un peso complessivo pari a 45/100 dell'intera valutazione.

Le funzioni oggetto di valutazione sono le seguenti:

- A1) Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni dell'Assemblea/Consiglio e della Giunta e cura della relativa verbalizzazione;
- A2) Assolvimento delle funzioni aggiuntive;
- A3) Rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica delle sottoscrizioni nelle scritture private e negli atti unilaterali nell'interesse dell'Ente;

Il punteggio, da un minimo di 1 ad un massimo di 15 punti, viene attribuito ad ogni singola funzione. Sulla base del punteggio assegnato ad ogni singola funzione, viene calcolato il punteggio totale conseguito, per un massimo di 45 punti, secondo i seguenti indicatori:

A1) Presenza sedute su totale

< 19% peso massimo 1, < 39 > 20% peso massimo 5, < 69 > 40% peso massimo 8, > 70% peso massimo 15. Punteggio massimo assegnabile 15.

A2) Assolvimento delle funzioni aggiuntive previste dallo Statuto e dai regolamenti ed attribuite dal Presidente ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lettera d) del TUEL

< 19% peso massimo 1, < 39% > 20% peso massimo 5, < 69 > 40% peso massimo 8 > 70% peso massimo 15. Punteggio massimo assegnabile 15.

A3) Numero contratti rogati su totale nel rispetto dei termini di stipula e di registrazione

< 19 % peso massimo 1, < 30 > 20% peso massimo 5, < 69 > 40% punteggio massimo 8, > 70% punteggio massimo 15. Punteggio massimo assegnabile 15.

B) Performance individuale

Alla seconda fase, relativa al raggiungimento degli obiettivi individuali, viene riconosciuto un peso complessivo pari a 45/100 dell'intera valutazione. L'attribuzione del punteggio va collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Presidente del Libero Consorzio Comunale al Segretario Generale, nel numero di 5, raggiungibili durante l'anno di riferimento.

Gli obiettivi possono essere modificati qualora intervengano significativi scostamenti per cause esterne.

Il punteggio, da un minimo di 1 ad un massimo di 9 punti, viene attribuito ad ogni singola funzione. I punti saranno attribuiti in sede di valutazione sulla base dell'impegno profuso del Segretario Generale nel raggiungimento degli obiettivi sulla base del giudizio relativo ad ogni singolo indicatore:

punti 1 = Meramente Avviato

punti 5 = Realizzazione dell'obiettivo al di sotto delle attese

punti 9 = Realizzazione dell'obiettivo in linea con le attese

C) Comportamenti professionali e manageriali

Alla terza fase, relativa ai comportamenti professionali e manageriali, viene riconosciuto un peso complessivo pari a 10/100 dell'intera valutazione.

La valutazione tiene conto di n. 2 comportamenti:

1. Capacità professionali, qualità dell'apporto professionale specifico;
2. Aggiornamento professionale/Formazione;

Il punteggio, da un minimo di 1 ad un massimo di 5 punti, viene attribuito ad ogni singolo comportamento sulla base della seguente scala di valutazione:

- il comportamento è risultato al minimo delle attese = punti 1
- il comportamento è risultato in linea con le attese (adeguato) = punti 3
- il comportamento ha superato le attese (più che adeguato) = punti 5

Sulla base della somma del punteggio assegnato ad ogni singolo comportamento, viene calcolato il punteggio totale conseguito, per un massimo di 10 punti.

Il punteggio complessivo della valutazione è data dalla somma dei punteggi conseguiti in ciascuna delle tre suddette fasi (A+B+C).

Articolo 3

Valutazione e retribuzione di risultato

1. Alla valutazione del Segretario Generale, risultante dalla sommatoria dei punteggi attribuiti dal Presidente del Libero Consorzio Comunale su ciascun fattore, è attribuita la retribuzione di risultato secondo la tabella che segue:

RETRIBUZIONE DI RISULTATO ASSEGNATA

Punteggio Totale conseguito	Percentuale Retribuzione di Risultato
fino a 20	Nessuna indennità da corrispondere
da 21 a 40	40% dell'importo massimo
da 41 a 60	60% dell'importo massimo

da 61 a 94	80 % dell'importo massimo
da 95 a 100	100% dell'importo massimo

2. La valutazione finale è effettuata entro il mese di Aprile dell'anno successivo e secondo i parametri indicati nel presente regolamento, sulla base di una relazione del Segretario Generale che descriva le attività svolte al fine di illustrare i risultati della gestione amministrativa e/o le motivazioni dell'eventuale mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati.

3. Le percentuali previste nella tabella di cui all'articolo precedente si intendono riferite al complesso delle risorse economiche destinate al finanziamento della retribuzione di risultato del Segretario comunale, come quantificate in applicazione dell'articolo 61 comma 2 del CCNL 16 luglio 2024.

4. Nel caso in cui il Segretario Generale ricopra sedi di segreteria convenzionate, l'indennità di risultato è assegnata in proporzione alla percentuale di presenza nell'Ente stabilita nella convenzione. L'erogazione effettiva dell'indennità è di competenza pro quota di ogni Ente convenzionato, in base alle norme contenute nella convenzione di segreteria.

Articolo 4 **Procedura di conciliazione**

1. La valutazione è trasmessa dal Presidente del Libero Consorzio Comunale al Segretario Generale. Il Segretario Generale, ove ritenesse non congrua la valutazione ricevuta, può presentare le proprie osservazioni nei successivi 7 giorni (lavorativi). Sulle osservazioni decide in maniera definitiva il Presidente del Libero Consorzio, con propria nota da trasmettere formalmente all'interessato.

Articolo 5 **Decorrenza**

1. La presente disciplina si applica a decorrere dal 2025.