Metodologia di valutazione della performance individuale del Segretario Generale

Indice

Componenti della valutazione..... 2
Processo di valutazione.....4
Procedura di conciliazione.....5
Norme finali..... 6

Componenti della valutazione

La misurazione e la valutazione della perfomance del Segretario Generale vengono effettuate ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato e della relativa corresponsione sulla base della verifica dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, anche con riferimento alle funzioni aggiuntive conferite.

La misurazione e la valutazione hanno ad oggetto le funzioni ed i compiti che la legge assegna al Segretario, nonché quelli attribuiti ai sensi dell'art. 97 comma 4 lettera d) del D.Lgs. 267/2000 e tengono conto anche del contributo fornito dal Segretario stesso al perseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Conseguentemente, la valutazione della performance del Segretario generale è effettuata sulla base delle seguenti componenti, a ciascuna delle quali è riconosciuto un punteggio massimo assegnabile e il cui valore complessivo è pari a cento:

	Componenti della valutazione	**Punteggio massimo (nel caso di affidamento al Segretario generale di funzioni di direzione di Unità/Settori)**	**Punteggio massimo (Nel caso di incarico senza funzioni di direzione di Unità/settori)**
1	Performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità (livello di attuazione degli obiettivi di Unità/Settore)	20	
2	Performance individuale (livello di attuazione degli obiettivi individuali assegnati che possono essere riferiti sia alle funzioni proprie che a quelle aggiuntive conferite)	60	80
3	Comportamenti organizzativi e competenze	20	20
	TOTALE	100	100

Processo di valutazione

Il processo di valutazione del Segretario Generale si articola nelle seguenti fasi e si attua con le modalità di seguito indicate:

Fase previsionale

Definizione degli obiettivi individuali da parte del Sindaco e definizione degli obiettivi di Settore/Unità (qualora il Segretario generale sia anche titolare delle funzioni dirigenziali di un'unità e/o settore). A ciascuno degli obiettivi viene attribuito un punteggio massimo; la somma dei punteggi attribuiti deve essere pari al punteggio massimo riconosciuto per la relativa componente

Gli obiettivi (individuali e di settore) sono inseriti nel PIAO e le tempistiche sono correlate ai termini di approvazione del PIAO.

Fase di monitoraggio infrannuale

Monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati con il Nucleo di valutazione ed eventuale modifica/revisione degli stessi (indicativamente entro il mese di settembre dell'anno di riferimento) in accordo con il Sindaco.

Fase conclusiva

1. Rendicontazione del livello di attuazione degli obiettivi assegnati (individuali e di settore) mediante specifica relazione al Nucleo di Valutazione ed eventuale colloquio. Il Nucleo di valutazione determina la percentuale di raggiungimento di ogni obiettivo individuale e di settore (qualora il Segretario generale sia anche titolare delle funzioni dirigenziali di un'unità e/o settore).

La percentuale di raggiungimento di ogni obiettivo di settore viene rapportata al "punteggio massimo" attribuito a quell'obiettivo in sede di previsione, con arrotondamento aritmetico.

La percentuale di raggiungimento di ogni obiettivo individuale viene rapportata al "punteggio massimo" attribuito a quell'obiettivo in sede di previsione, con arrotondamento aritmetico.

2. Valutazione della perfomance individuale da parte del Sindaco con riferimento ai comportamenti organizzativi e alle competenze dimostrate mediante compilazione della scheda di valutazione finale (allegata sub a) che è trasmessa al Segretario generale e al Nucleo di valutazione. Ogni fattore di valutazione contenuto nella scheda ha un punteggio massimo di punti 4 e la somma dei punteggi massimi conseguibili è pari a 20.

3. La valutazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato è rappresentata dal punteggio complessivamente ottenuto, quale risultante della sommatoria dei punteggi conseguiti per ciascuna componente. La misura della retribuzione di risultato è determinata percentualmente in relazione alla fascia di punteggio in cui si colloca la valutazione complessiva della performance conseguita, come indicato nella seguente tabella:

Punteggio complessivo assegnato	**% di retribuzione di risultato rispetto alla misura massima erogabile**
91-100	100%
81-90	90%
71-80	80%
61-70	70%
51-60	60%
< 51	0

In ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 4 bis, comma 2, del D.L. 13/2023, convertito nella L. n. 41/2023, anche il Segretario generale, qualora sia attribuita la direzione di un'unità/settore, concorre alla realizzazione dell'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento, misurato dall'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b) e 861 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, come calcolato dalla Piattaforma dei Crediti Commerciali e attestato dai Revisori dei Conti. L'obiettivo è valutato a livello complessivo di Ente, e in caso di mancato raggiungimento, lo stesso è valutato a livello di Centro di Responsabilità e si applica una riduzione del 30% della retribuzione di risultato al Segretario generale, qualora non abbia rispettato i tempi di pagamento previsti dalla normativa.

La fase in oggetto deve concludersi entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Procedura di conciliazione

Acquisita la valutazione della performance individuale, il Segretario Generale può richiedere un colloquio con il Sindaco e qualora, effettuato il colloquio, non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, è prevista la possibilità di avviare la procedura di conciliazione, nel termine dei 7 giorni naturali successivi al colloquio, articolata nel seguente modo:

a) la procedura di conciliazione è avviata dal Segretario Generale attraverso una richiesta motivata di convocazione indirizzata al Nucleo di Valutazione tramite l'ufficio Performance;

b) il Presidente del Nucleo di Valutazione esamina la richiesta e, sulla base delle motivazioni che la accompagnano, convoca un incontro di conciliazione tra Segretario Generale e Sindaco;

c) al termine dell'incontro il Presidente del Nucleo di Valutazione concorda con il Sindaco il mantenimento o la modifica della valutazione della performance individuale; in caso di disaccordo tra il Presidente del Nucleo di Valutazione e il Sindaco, prevale la decisione del Presidente del Nucleo di Valutazione;

d) il Presidente del Nucleo di Valutazione comunica l'esito del procedimento di conciliazione al Segretario Generale.

Norme finali

Per quanto non previsto dalla presente metodologia si fa rinvio alle norme contrattuali e legislative vigenti.