

**MANUALE DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**  
**(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 125 del 18.12.2014)**

**Modalità di corresponsione della retribuzione di risultato al Segretario comunale**

La retribuzione di risultato del segretario comunale è determinata e corrisposta sulla base di una verifica dell'attività dello stesso svolta da parte del Sindaco.

La verifica attiene alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario comunale, con particolare riferimento al positivo contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'amministrazione.

La valutazione del Sindaco opera sul parametro numerico complessivo pari a 30.

A ciascuna funzione svolta dal Segretario corrisponde un sottopunteggio massimo. La somma dei sottopunteggi, nel massimo, corrisponde a 30

**1. Funzioni oggetto di valutazione**

**a) Funzione di collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti**

Nell'ambito di questa funzione viene valutata la partecipazione attiva, nella veste consultiva e propositiva, nelle materie proprie del segretario. Per assistenza si intende "aiuto che si presta attraverso una serie di interventi diretti". L'attività si esplica attraverso lo svolgimento di consulenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente. L'attività deve essere svolta attraverso l'individuazione degli strumenti "giuridico amministrativi" più idonei per consentire l'ottimale conseguimento dell'obiettivo voluto dall'amministrazione.

***Punteggio massimo attribuibile : 6***

**b) Partecipazione, con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni della Giunta e del Consiglio**

Funzioni intese quali capacità di supportare l'azione con riferimento agli ambiti di competenza. In particolare la funzione di referenza si sostanzia nel riferire all'organo collegiale su di un affare di competenza di quest'ultimo e su cui l'organo medesimo abbiano chiesto al segretario di riferire. Il segretario comunale sarà chiamato a riferire sugli aspetti giuridico amministrativi della problematica. Rientra nello svolgimento della funzione "de qua" anche l'attività di verbalizzazione delle sedute degli organi dell'Ente.

***Punteggio massimo attribuibile : 6***

**c) Funzioni di rogito dei contratti dell'ente**

Tale funzione si sostanzia nel rogito di tutti i contratti nei quali l'Ente è parte con conseguenti risparmi di spesa poiché viene meno la necessità di rivolgersi ad un professionista (notaio)funzioni rogatorie.

***Punteggio massimo attribuibile : 6***

**d) Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti o responsabili di P.O. (opera solo in mancanza di nomina del Direttore Generale)**

E' una competenza mobile in quanto il segretario comunale vi è tenuto solo in caso di mancata nomina del direttore generale. Per sovrintendenza si intende l'attività svolta dal segretario comunale finalizzata a garantire l'unità di indirizzo amministrativo, volta cioè, a garantire che

una pluralità di responsabili di servizio svolgano la loro azione avendo di mira un disegno complessivo unitario costituito dal programma dell'amministrazione comunale. Per coordinamento si intende l'attività tesa ad assicurare la corretta valutazione di tutti gli interessi coinvolti, garantendo l'attuazione dei principi di imparzialità, di buon andamento ed efficienza.

***Punteggio massimo attribuibile : 6***

**e) Altre funzioni attribuite al Segretario comunale dallo statuto o dai regolamenti o conferitegli dal sindaco**

Intesa come attività svolta dal segretario comunale su specifica attribuzione svolgendo i compiti assegnati con la corretta valutazione di tutti gli interessi coinvolti, garantendo l'attuazione dei principi di imparzialità, di buon andamento ed efficienza

(Esempio: nomina a Presidente/Componente della delegazione trattante di parte pubblica, Componente dell'Organismo di valutazione, Componente di commissione concorso)

***Punteggio massimo attribuibile : 6***

**Parametri di valutazione**

Parametri	Punteggio
Sufficiente	6
Buona	8
Ottima	10

I parametri hanno valore meramente indicativo. Il Sindaco, quindi, nell'ambito di ciascuna funzione soggetta a valutazione, potrà attribuire qualunque valore purchè compreso all'interno del punteggio minimo e massimo relativo alla stessa funzione

**2. Grado di raggiungimento degli obiettivi**

Gli obiettivi sono inseriti nel Piano Economico di Gestione e sono soggetti alla medesima procedura di valutazione di cui al "Manuale di valutazione della performance individuale dei Titolari di Posizione organizzativa e dipendenti" (approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 79 del 28.8.2014)

La valutazione del raggiungimento dell'obiettivo viene espressa con una percentuale (target raggiunto : ...%) che viene poi rapportata ad un valore espresso in centesimi.

Esempio: target raggiunto 90% - pari a 27/30

***Punteggio massimo attribuibile : 30***

**Valutazione finale**

Ai fini della valutazione dovrà essere utilizzata la scheda allegata al presente manuale.

La valutazione finale è effettuata, di norma, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione, sulla base degli elementi acquisiti in corso dell'anno e secondo i parametri indicati nella presente metodologia

La retribuzione di risultato è conseguenza della media del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti in riferimento alle singole funzioni svolte (punteggio massimo realizzabile per funzione pari a 6), ed il punteggio ottenuto per il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

La retribuzione massima è pari al 10% del monte salari dell'anno di riferimento.

E' attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

**1^ ipotesi** (come le P.O.)

- 100% della retribuzione di risultato prevista con valutazione da 28 a 30 trentesimi
- 80% della retribuzione di risultato prevista con valutazione da 26 a 27,99 trentesimi
- 60% della retribuzione di risultato prevista con valutazione da 24 a 25,99 trentesimi
- 0% della retribuzione di risultato prevista con valutazione inferiore a 24 trentesimi

**2^ ipotesi**

- 100% della retribuzione di risultato prevista con valutazione da 28 a 30 trentesimi
- 80% della retribuzione di risultato prevista con valutazione da 26 a 27,99 trentesimi
- 60% della retribuzione di risultato prevista con valutazione da 25 a 25,99 trentesimi
- 50% della retribuzione di risultato prevista con valutazione da 24 a 24,99 trentesimi
- 0% della retribuzione di risultato prevista con valutazione inferiore a 24 trentesimi

La valutazione finale è trasmessa dal Sindaco al Segretario comunale, che può presentare le proprie contro deduzioni entro 10 giorni dalla notifica. Sulle contro deduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva