



Comune di Valbrenta

Il Sindaco

DECRETO N. 10 del 31-07-2025

OGGETTO: Adozione dei criteri per la misurazione e valutazione dell'attività del Segretario Comunale e per l'attribuzione al medesimo della retribuzione di risultato. Approvazione della scheda di valutazione della performance del Segretario.

IL SINDACO

Premesso che, ai sensi dell'art. 42 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Segretari comunali e provinciali stipulato in data 16.05.2001 e valevole per il quadriennio 1998/2001, ai Segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale;

Accertato che il CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17.12.2020, alla Sezione IV, art. 111, stabilisce che:

"1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 1, comma 11, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL relativamente alla disciplina della presente sezione: (...) B) sono confermate, in particolare, le seguenti norme previgenti:

- *artt. 41, commi 4, 5 e 7, del CCNL del 16/05/2001 - I° biennio economico e 3 del CCNL del 16/05/2001 - II° biennio economico, con le modifiche ed integrazioni di cui all'art. 107;*
- *art. 42 del CCNL del 16/05/2001 - I° biennio economico, tenendo conto delle innovazioni legislative e contrattuali nel frattempo intervenute";*

Considerato che, ai sensi dell'art. 42, comma 2, del CCNL 16.05.2001, gli Enti del comparto destinano alla retribuzione di risultato del Segretario comunale, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10% del monte salari relativo a ciascun Segretario nell'anno di riferimento, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa;

Visto il vigente CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16.07.2024, ed in particolare i seguenti articoli della Sezione Segretari comunali e provinciali - Titolo III "trattamento economico":

- art. 56 "*Struttura della retribuzione*", che così dispone: "*1. La struttura della retribuzione dei Segretari comunali e provinciali si compone delle seguenti voci: (...) e) retribuzione di risultato, ove spettante*";
- art. 61 "*Disciplina della retribuzione di risultato*", che stabilisce quanto segue:
 1. *Ai Segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite. (...).*
 2. *Gli Enti destinano a tale compenso, con risorse a carico dei rispettivi bilanci e nei limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun Segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione ai sensi del comma 1.*
 - 2-bis. *Gli enti possono elevare fino al 15% il limite percentuale di cui al comma 2, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:*
 - a) *Segretari di enti con dirigenza;*



Comune di Valbrenta

Il Sindaco

b) Segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'Ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun Ente;

c) Segretari a cui siano attribuite le funzioni di Segretario di una Unione di Comuni;

d) Enti interessati da situazioni di calamità naturale. (...);

3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le amministrazioni possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 relativo ai segretari comunali e provinciali. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017”;

Dato atto che, secondo il consolidato indirizzo interpretativo di ARAN (v. orientamento applicativo SEG-041 del 14.10.2014, reso in ordine al previgente art. 42 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16/05/2001), l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata:

- alla preventiva determinazione da parte dell'Ente dell'ammontare della retribuzione di risultato che può essere riconosciuta al Segretario, nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa;
- alla preventiva fissazione e al formale conferimento al Segretario di precisi obiettivi di performance individuale, tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti (ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale);
- alla valutazione annuale degli obiettivi e dei risultati conseguiti dal Segretario da parte degli Enti, che, a tal fine, utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata, in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, in materia di definizione di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;

Rilevato che nel PIAO 2024/2026, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 21.03.2024 e modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 72 del 04.12.2024, al pari che nel PIAO 2025/2027, approvato con d.G.C. n. 15 del 3.04.2025, all'interno della sezione 2 “Valore pubblico, performance, anticorruzione” - sottosezione 2.2 “Performance”, sono stati attribuiti al Segretario comunale *pro tempore* specifici obiettivi di performance individuale;

Visto il “Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance” del Comune di Valbrenta, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 9.09.2021, e in particolare l'art. 3, comma 2, ai sensi del quale: “Con riguardo al Segretario Comunale, il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance si riferisce alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario stesso (art. 97 del D.Lgs. n. 267/2000), nonché al positivo contributo fornito, e alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione. Gli obiettivi, i criteri per la valutazione dell'attività del Segretario Comunale e per l'attribuzione della retribuzione di risultato nonché le relative schede sono determinati dal Sindaco con proprio decreto, sentito l'Organo di Valutazione”;

Ritenuto, dunque, necessario adottare appositi criteri generali e predeterminati per la valutazione della performance del Segretario;

Vista ed esaminata la proposta, elaborata dal Segretario comunale *pro tempore* dell'Ente, recante “Criteri di misurazione e valutazione della performance del Segretario Comunale”, allegata sub A al presente decreto, la quale contiene una metodologia organica e completa per misurare e valutare l'attività di tale funzionario, con riguardo sia alla dimensione degli obiettivi specifici



Comune di Valbrenta

Il Sindaco

assegnati al medesimo dall'Organo di indirizzo politico, sia alla dimensione dei comportamenti professionali e manageriali tenuti dal Segretario in relazione ai compiti ed alle funzioni attribuitegli dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000;

Dato atto che la proposta metodologia è corredata di apposita scheda di valutazione, suddivisa in due sezioni, di cui:

- a) la prima - denominata "Grado di raggiungimento degli obiettivi" - è dedicata alla valutazione del risultato conseguito in ordine agli obiettivi di performance connessi ad azioni / attività / progetti specifici;
- b) la seconda - denominata "Comportamenti professionali e manageriali" - è riservata alla valutazione dei comportamenti, con riferimento alla qualità del contributo fornito dal Segretario alla performance generale dell'Ente, alle competenze professionali ed alle competenze manageriali dimostrate;

Acquisito su tale proposta, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, il parere vincolante favorevole dell'Organismo di Valutazione dell'Ente, espresso - con l'astensione del Presidente (Segretario comunale) in quanto parte interessata - mediante verbale n. 3/2025 del 31.07.2025, acquisito a prot. in pari data con n. 9366;

Ritenuto, dunque, di approvare la metodologia di valutazione della performance del Segretario comunale, allegata *sub A* al presente decreto quale sua parte integrante e sostanziale;

Stabilito che detti criteri valutativi generali trovino applicazione a partire dal ciclo di gestione della performance del Segretario relativo al decorso anno 2024, in ragione del fatto che l'adozione di una regolamentazione generale in merito ai criteri valutativi della prestazione del Segretario costituisce presupposto condizionante ai fini dell'erogazione allo stesso della retribuzione di risultato prevista dalla disciplina contrattuale;

Dato atto, altresì, che, come chiarito dall'ARAN con proprio orientamento applicativo AFL85, ai sensi degli artt. 61, comma 1, e 34, comma 1, lett. b), del CCNL dell'area Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16.07.2024, i criteri per la definizione dei sistemi di valutazione della performance dei Segretari comunali e provinciali sono oggetto di confronto con le OO.SS. nei soli Enti nei quali è presente la dirigenza, mentre, negli Enti - come il Comune di Valbrenta - in cui non vi sono dirigenti, la predeterminazione di detti criteri non è soggetta ad alcuna forma di relazione sindacale;

DECRETA

1. di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di adottare, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, la metodologia di valutazione della performance del Segretario comunale, allegata *sub A* al presente decreto quale sua parte integrante e sostanziale;
3. di stabilire che gli allegati "*Criteri di misurazione e valutazione della performance del Segretario Comunale*" trovino applicazione a partire dal ciclo di gestione della performance del Segretario relativo all'anno 2024;
4. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento, unitamente all'allegato, all'interno della



Comune di Valbrenta

Il Sindaco

sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale, sottosezione di primo livello "Performance", sottosezione di secondo livello "Sistema di misurazione e valutazione della performance", ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013.

Ferazzoli Luca

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i



COMUNE DI VALBRENTA
PROVINCIA DI VICENZA

**CRITERI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE
DEL SEGRETARIO COMUNALE**

in applicazione dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

Approvati con decreto del Sindaco n. ___ del _____
(ex art. 3, comma 2, del Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Valbrenta, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 9.09.2021)

INTRODUZIONE

Il CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16.05.2001, all'art. 42, ha introdotto un nuovo istituto contrattuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento di obiettivi di efficienza ed efficacia assegnati al Segretario, ed alla realizzazione dei compiti istituzionali al medesimo attribuiti. Ai sensi del comma 2 del citato art. 42, gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10% del monte salari riferito a ciascun Segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.

Il CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17.12.2020, alla Sezione IV, art. 111, stabilisce che:

“1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 1, comma 11, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL relativamente alla disciplina della presente sezione: (...) B) sono confermate, in particolare, le seguenti norme previgenti:

- *artt. 41, commi 4, 5 e 7, del CCNL del 16/05/2001 - I° biennio economico e 3 del CCNL del 16/05/2001 - II° biennio economico, con le modifiche ed integrazioni di cui all'art. 107;*
- *art. 42 del CCNL del 16/05/2001 - I° biennio economico, tenendo conto delle innovazioni legislative e contrattuali nel frattempo intervenute”.*

L'art. 61 del vigente CCNL dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto il 16.07.2024, che disapplica e sostituisce l'art. 42 del CCNL 16.05.2001, nel confermare l'istituto della retribuzione di risultato spettante al Segretario, ha previsto che:

“1. Ai Segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite. (...).

2. Gli Enti destinano a tale compenso, con risorse a carico dei rispettivi bilanci e nei limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun Segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione ai sensi del comma 1.

2-bis. Gli Enti possono elevare fino al 15% il limite percentuale di cui al comma 2, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:

- a) Segretari di Enti con dirigenza;*
- b) Segretari di Enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'Ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun Ente;*
- c) Segretari a cui siano attribuite le funzioni di Segretario di una Unione di Comuni;*
- d) Enti interessati da situazioni di calamità naturale.*

2-ter (omissis)

3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le amministrazioni possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 relativo ai Segretari comunali e provinciali. Tali risorse, in quanto

finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 42 del CCNL 16.5.2001”.

Secondo il consolidato indirizzo interpretativo di ARAN (v. orientamento applicativo SEG-041 del 14.10.2014, reso in ordine al previgente art. 42 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16/05/2001), l'erogazione della voce retributiva in questione è subordinata:

- alla preventiva determinazione da parte dell'Ente dell'ammontare della retribuzione di risultato che può essere riconosciuta al Segretario, nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa;
- alla preventiva fissazione e al formale conferimento al Segretario di precisi obiettivi di performance individuale, tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti (ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale);
- alla valutazione annuale degli obiettivi e dei risultati conseguiti dal Segretario da parte degli Enti, che, a tal fine, utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata, in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, in materia di definizione di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

I presenti Criteri di misurazione e valutazione della performance del Segretario comunale tengono conto del ruolo e dei compiti assegnati al titolare della funzione dalla legge, dai regolamenti, dai decreti e dalle prescrizioni contrattuali, con particolare attenzione alla valutazione della performance individuale e dell'effetto della stessa sull'Organizzazione.

Il D.Lgs. n. 150/2009, in attuazione della delega contenuta nella L. n. 15/2009, è infatti intervenuto riguardo alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance dei dipendenti pubblici, Segretari e dirigenti compresi, improntando tutto il processo di gestione della performance ad una logica di miglioramento dell'attività amministrativa e dei rapporti con l'utenza.

L'obiettivo di garantire elevati standard qualitativi di servizio si raggiunge, dunque, attraverso il perseguimento di risultati e di obiettivi specifici, predefiniti in rapporto allo svolgimento dell'attività istituzionale assegnata, e di miglioramento delle prestazioni in rapporto alla funzione, al ruolo specifico e al funzionamento complessivo dell'Organizzazione.

1. PERFORMANCE DEL SEGRETARIO COMUNALE E CRITERI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

I presenti Criteri di misurazione e valutazione della performance del Segretario comunale si riferiscono alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette allo stesso, nonché al positivo contributo ed alla collaborazione attiva forniti nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.

La valutazione della performance del Segretario comunale si esplica, pertanto, sia con riguardo agli obiettivi specifici assegnati al medesimo dall'organo di indirizzo politico, sia, per quanto concerne i comportamenti professionali e manageriali, in relazione ai compiti che la legge rimette al Segretario, connessi alle funzioni ricomprese nell'art. 97 del D.Lgs. 267/2000 e consistenti in:

1. collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti;
2. coordinamento dell'attività e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei Dirigenti o dei Responsabili dei servizi;
3. partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta;
4. espressione dei pareri di cui all'art. 49 del T.U.E.L. in relazione alle sue competenze nel caso in cui l'Ente non abbia Responsabili dei servizi;
5. rogito, su richiesta dell'Ente, di contratti dei quali l'Ente è parte e autenticazione di scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente;
6. esercizio di ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco o dal Presidente della provincia.

2. ORGANO DEPUTATO ALLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'art. 99 del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, nei Comuni, la figura del Segretario "*dipende funzionalmente dal Capo dell'amministrazione*", al quale spettano le attribuzioni in ordine al rapporto funzionale del Segretario con l'Ente Locale presso il quale questi presta servizio. Al Sindaco deve, pertanto, riconoscersi un ruolo primario nell'attività di misurazione e valutazione della performance del Segretario comunale. Si stabilisce, quindi, che detta attività sia effettuata dall'Organismo di Valutazione, su proposta del Sindaco.

Nella valutazione della performance del Segretario, l'Organismo di Valutazione opera in forma monocratica con il solo componente esterno, onde scongiurare la situazione di conflitto di interessi esistente fra valutatore e valutato (il Presidente dell'Organismo di Valutazione dell'Ente è lo stesso Segretario comunale *pro tempore*).

3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

I presenti Criteri di valutazione della performance del Segretario comunale si inseriscono nell'ambito del ciclo di gestione della performance e si articolano in due aree di valutazione diverse:

1. **valutazione su Obiettivi di performance**, con riguardo ai risultati conseguiti nel perseguimento di obiettivi specifici (azioni / attività / progetti) conferiti al Segretario dall'organo di indirizzo politico;
2. **valutazione su Comportamenti professionali e manageriali**, che misura e valuta il grado di allineamento dei comportamenti esibiti rispetto alle attese di ruolo. Tali comportamenti

professionali, connessi alle funzioni assegnate ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, come elencate al paragrafo 1, integrano la competenza dimostrata negli ambiti della gestione amministrativa, finanziaria e tecnica dell'Ente, e presuppongono il raggiungimento di *target* comportamentali ben definiti.

La performance complessiva del Segretario viene misurata e valutata utilizzando l'allegata scheda di misurazione e valutazione (Scheda SC), articolata secondo una logica "a campi":

- a) **la prima sezione - "Grado di raggiungimento degli obiettivi"** - è dedicata alla valutazione del risultato conseguito in ordine agli obiettivi di performance connessi ad azioni / attività / progetti specifici assegnati dall'organo di indirizzo politico;
- b) **la seconda sezione - "Comportamenti professionali e manageriali"** - è riservata alla valutazione dei comportamenti, con riferimento alla qualità del contributo fornito alla performance generale dell'Ente, alle competenze professionali ed alle competenze manageriali dimostrate.

4. LA VALUTAZIONE SUGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

La sezione 1 della Scheda riguarda la valutazione degli **Obiettivi di performance**.

Nell'apposito campo viene inserita la descrizione sintetica di ciascun obiettivo di performance.

A fianco di ciascun obiettivo, viene indicata una **classe di conseguimento dei risultati** con annessa **percentuale di raggiungimento**:

CLASSI DI CONSEGUIMENTO

1. Non avviato
2. Avviato
3. Perseguito
4. Parzialmente raggiunto
5. Pienamente raggiunto

PERCENTUALI DI RAGGIUNGIMENTO

1. Se il risultato è descritto dal livello "Non avviato", si ottiene una percentuale di raggiungimento pari a 0.
2. Se il risultato è descritto dal livello "Avviato", si ottiene una percentuale di raggiungimento da un minimo dell'11% a un massimo del 25%.
3. Se il risultato è descritto dal livello "Perseguito", si ottiene una percentuale di raggiungimento da un minimo del 26% a un massimo del 50%.
4. Se il risultato è descritto dal livello "Parzialmente raggiunto", si ottiene una percentuale di raggiungimento da un minimo del 51% a un massimo del 85%.
5. Se il risultato è descritto dal livello "Pienamente raggiunto", si ottiene una percentuale di raggiungimento da un minimo del 86% a un massimo del 100%.

Ai fini della valutazione sugli obiettivi di performance, qualora la **percentuale media di raggiungimento degli obiettivi** assegnati sia:

- A) inferiore al 50%, verrà attribuito un punteggio pari a 0;
- B) tra il 50% ed il 94,99%, verrà attribuito un punteggio proporzionale, determinato anche tenendo conto dell'eventuale peso ponderale attribuito a ciascun obiettivo in sede di programmazione, in relazione alla sua importanza, strategicità, impatto all'esterno e complessità;
- C) pari o superiore al 95%, verrà attribuito il punteggio pieno, pari a 50 punti.

Su un **totale di 100 punti** quale punteggio massimo attribuibile complessivamente alla performance individuale del Segretario comunale:

- il peso relativo massimo dell'area di valutazione riferita agli **Obiettivi di performance** è pari a **50 punti**;
- il peso relativo massimo dell'area di valutazione riferita ai **Comportamenti professionali e manageriali** è pari a **50 punti**.

5. LA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI

La sezione 2 della Scheda è dedicata alla valutazione dei **Comportamenti professionali e manageriali**: misura la qualità del contributo fornito dal Segretario alla performance generale dell'Ente, e le competenze professionali e manageriali dimostrate con particolare riferimento allo svolgimento delle funzioni assegnate dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000.

A ciascun comportamento professionale-manageriale, riportato nella sezione 2 della Scheda e definito nell'allegata Tabella 1 - *“Declaratorie dei fattori di valutazione connessi alla qualità del contributo alla performance generale dell'Ente ed alle competenze professionali e manageriali”*, sono associati cinque livelli di valutazione (gravemente insufficiente/insufficiente, sufficiente, buono, ottimo, eccellente) e, per ciascun livello, sono definiti i corrispondenti punteggi di valutazione:

1. se il valutato è descritto dal livello “gravemente insufficiente/insufficiente”, ottiene un punteggio pari a 0;
2. se il valutato è descritto dal livello “sufficiente”, ottiene un punteggio pari a 1;
3. se il valutato è descritto dal livello “buono”, ottiene un punteggio pari a 2;
4. se il valutato è descritto dal livello “ottimo”, ottiene un punteggio pari a 3;
5. se il valutato è descritto dal livello “eccellente”, ottiene un punteggio pari a 4.

Il **peso complessivo dei Comportamenti** è pari a **50 punti**, su un totale di 100 punti quale punteggio massimo attribuibile complessivamente alla performance individuale del Segretario.

Nel caso in cui la somma dei punteggi parziali ottenuti dal valutato sui singoli fattori di valutazione della sezione 2 superi la soglia massima di 50 punti, sarà automaticamente ricondotta al punteggio di 50 punti.

6. VERIFICA FINALE DELLA PERFORMANCE

Entro il primo semestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione, l'Organismo di Valutazione, acquisita la proposta del Sindaco:

- procede alla misurazione e valutazione dei risultati conseguiti dal Segretario in ordine agli Obiettivi di performance riportati nella sezione 1 della Scheda di valutazione. All'uopo, il Segretario **predispone in tempo utile apposita relazione** che dia conto dei risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi assegnatigli dall'organo di indirizzo politico, nonché - eventualmente - delle cause che ne hanno impedito il loro pieno raggiungimento;
- compila la sezione 1 della Scheda di valutazione, attribuendo per ciascun Obiettivo di performance un coefficiente di raggiungimento, secondo la scala a cinque livelli di valutazione di cui al precedente paragrafo 4;
- compila la sezione 2 della Scheda di valutazione in merito ai Comportamenti professionali e

manageriali tenuti dal valutato nel periodo di riferimento, attribuendo per ciascun fattore di valutazione un coefficiente di adeguatezza, secondo la scala a cinque livelli di valutazione di cui al precedente paragrafo 5;

- procede, infine, alla valutazione di sintesi della performance del Segretario nel suo complesso, come risulta dalla sommatoria dei punteggi parziali conseguiti nelle suddette aree di valutazione.

La retribuzione di risultato da riconoscere al Segretario comunale è correlata al punteggio totale conseguito secondo gli scaglioni elencati nella tabella sottostante:

| PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO | % RETRIBUZIONE DI RISULTATO <i>(sul monte salari erogato al Segretario nell'anno cui è riferita la valutazione)</i> |
|------------------------------------|---|
| Da 95 a 100 | 10% |
| Da 90 a 94 | 9% |
| Da 85 a 89 | 8% |
| Da 80 a 84 | 7% |
| Da 75 a 79 | 6% |
| Da 70 a 74 | 5% |
| Da 65 a 69 | 4% |
| Da 60 a 64 | 3% |
| Da 55 a 59 | 2% |
| Da 50 a 54 | 1% |

Una valutazione complessiva **inferiore a 50 punti** non dà luogo all'attribuzione della retribuzione di risultato.

In caso di necessità di natura finanziaria correlate al rispetto della capacità di spesa dell'Ente ovvero del limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, la percentuale massima della retribuzione di risultato da assegnare al Segretario Comunale potrà essere rideterminata anche in misura inferiore al 10%; conseguentemente, le quote percentuali decrescenti riportate nella tabella soprastante saranno riproporzionate sulla base dell'anzidetta percentuale massima rideterminata.

In caso di elevazione del limite percentuale della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 61, comma 2-bis, del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto il 16.07.2024, si procederà come segue:

- nelle ipotesi di cui alle lettere a), c) e d) del citato comma 2-bis, la percentuale della retribuzione di risultato riconosciuta aumenterà, in corrispondenza alle fasce di punteggio complessivo di cui alla tabella, in misura proporzionale al limite percentuale massimo come rideterminato dall'Ente;
- nell'ipotesi di cui alla lettera b) del citato comma 2-bis, il Segretario concorrerà al differenziale della retribuzione di risultato soprastante il 10% del monte salari erogato nell'anno di riferimento sulla base della valutazione della performance conseguita nel ruolo di incaricato temporaneo di posizione di EQ, da effettuarsi secondo i criteri e le modalità del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale titolare di incarico di EQ.

7. PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Nel caso in cui il Segretario valutato intenda avere chiarimenti circa gli esiti della valutazione ovvero non condivida il giudizio conseguito, può presentare una richiesta di revisione dello stesso entro dieci

giorni dal ricevimento della Scheda individuale; la richiesta dovrà contenere l'accurata descrizione di episodi, fatti concreti e ogni altra adeguata argomentazione tale da motivare la richiesta.

La richiesta va indirizzata al Segretario comunale al/ai componente/i esterno/i dell'Organismo di Valutazione, chiamato/i ad esprimersi sulla stessa, sentito il Sindaco, entro un mese dal ricevimento.

Ove ritenuto opportuno, il diretto interessato può essere sentito in apposito colloquio.

La procedura di conciliazione si chiude con la formazione di un verbale riportante i contenuti definitivi della valutazione.

La richiesta del Segretario potrà essere respinta *in limine*, con conferma della valutazione comunicata per iscritto all'interessato dal soggetto competente, nel caso in cui abbia i contenuti di una generica e infondata pretesa di revisione della valutazione.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE
ai fini della determinazione della retribuzione di risultato

Segretario valutato (nome e cognome):

Periodo di valutazione:

Data della valutazione:

Valutatori (nome e cognome):

SEZIONE 1 - GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

- la classe di conseguimento “Non avviato” attribuisce una percentuale di raggiungimento pari a 0
- la classe “Avviato” attribuisce una percentuale di raggiungimento da un minimo dell’11% a un massimo del 25%
- la classe “Perseguito” attribuisce una percentuale di raggiungimento da un minimo del 26% a un massimo del 50%
- la classe “Parzialmente Raggiunto” attribuisce una percentuale di raggiungimento da un minimo del 51% a un massimo del 85%
- la classe “Pienamente Raggiunto” attribuisce un punteggio da un minimo del 86% a un massimo del 100%

| N. | DESCRIZIONE OBIETTIVO | CLASSE DI CONSEGUIMENTO | % RAGGIUNGIMENTO |
|----|-----------------------|-------------------------|------------------|
| 1 | | | |
| 2 | | | |

| | | | |
|-------------------------------|--|--|--|
| 3 | | | |
| 4 | | | |
| n | | | |
| % MEDIA RAGGIUNGIMENTO | | | |

A - una % media di raggiungimento inferiore al 50% non dà luogo ad attribuzione di punteggio

B - una % media di raggiungimento tra il 50% ed il 94,99 % dà luogo a punteggio proporzionale, determinato anche tenendo conto dell'eventuale peso ponderale attribuito a ciascun obiettivo in sede di programmazione, in relazione alla sua importanza, strategicità, impatto all'esterno e complessità

C - una % media di raggiungimento pari o superiore al 95% dà luogo a punteggio pieno (50 punti)

| % MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI | % RAGGIUNGIMENTO | PUNTI |
|--|------------------|-------|
| A - % media di raggiungimento inferiore al 50% | | |
| B - % media di raggiungimento tra il 50% ed il 94,99 % | | |
| C - % media di raggiungimento pari o superiore al 95% | | |
| TOTALE | | |

SEZIONE 2 - COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI

- al giudizio “gravemente insufficiente/insufficiente” corrisponde un punteggio pari a 0
- al giudizio “sufficiente” corrisponde un punteggio pari a 1
- al giudizio “buono” corrisponde un punteggio pari a 2
- al giudizio “ottimo” corrisponde un punteggio pari a 3
- al giudizio “eccellente” corrisponde un punteggio pari a 4

| A | QUALITA' DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELL'ENTE | GIUDIZIO | PUNTEGGIO |
|-----------|---|----------|-----------|
| 1. | Nei processi di programmazione | | |
| 1.1. | Capacità di analisi e di sintesi | | |
| 1.2. | Visione d'insieme | | |
| 1.3. | Capacità innovativa | | |

| | | | |
|-----------|---------------------------------|---------------|--|
| 2. | Nei processi di gestione | | |
| 2.1. | Flessibilità | | |
| 2.2. | Collaborazione | | |
| 2.3. | Rappresentanza | | |
| | | TOTALE | |

| B | COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE | GIUDIZIO | PUNTEGGIO |
|-----------|---|-----------------|------------------|
| 1. | Conoscenze professionali | | |
| 1.1. | Capacità di risolvere i problemi posti dal ruolo | | |
| 1.2. | Tempestività di risposta alle richieste di Amministratori e apicali | | |
| | | TOTALE | |

| C | COMPETENZE MANAGERIALI DIMOSTRATE | GIUDIZIO | PUNTEGGIO |
|-----------|--|-----------------|------------------|
| 1. | Capacità manageriali | | |
| 1.1. | Decisionalità | | |
| 1.2. | Leadership | | |
| 2. | Capacità realizzative | | |
| 2.1. | Costanza e tenacia | | |
| 2.2. | Autonomia ed iniziativa | | |
| 3. | Capacità relazionali | | |
| 3.1. | Abilità relazionale e intelligenza sociale | | |
| 3.2. | Negoziiazione | | |
| | | TOTALE | |

| | | |
|---|--|--|
| TOTALE SEZIONE B (se > 50 = 50) | | |
|---|--|--|

VALUTAZIONE DI SINTESI DELLA PRESTAZIONE NEL SUO COMPLESSO

| AREE DI VALUTAZIONE | PUNTEGGIO |
|---|-----------|
| Grado di raggiungimento degli obiettivi | |
| Comportamenti professionali e manageriali | |
| TOTALE COMPLESSIVO | |

LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

| PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO | % RETRIBUZIONE DI RISULTATO <i>(sul monte salari erogato al Segretario nell'anno cui è riferita la valutazione)</i> | % ASSEGNATA |
|--------------------------------|--|-------------|
| Da 95 a 100 | 10% | |
| Da 90 a 94 | 9% | |
| Da 85 a 89 | 8% | |
| Da 80 a 84 | 7% | |
| Da 75 a 79 | 6% | |
| Da 70 a 74 | 5% | |
| Da 65 a 69 | 4% | |
| Da 60 a 64 | 3% | |
| Da 55 a 59 | 2% | |
| Da 50 a 54 | 1% | |

Una valutazione complessiva **inferiore a 50 punti** non dà luogo all'attribuzione della retribuzione di risultato.

| | |
|----------------------------------|--|
| Data della presente rilevazione: | |
|----------------------------------|--|

| | |
|-----------------------|--|
| Firma del valutatore: | |
|-----------------------|--|

| | |
|---------------------|--|
| Firma del valutato: | |
|---------------------|--|

Tabella 1

DECLARATORIE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE CONNESSI ALLA QUALITA' DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELL'ENTE ED ALLE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI

| A | QUALITA' DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELL'ENTE | DESCRIZIONE |
|-----------|--|--|
| 1. | Nei processi di programmazione | |
| 1.1. | Capacità di analisi e di sintesi | Capacità di esame della struttura dell'Ente nel suo dettaglio e nel suo insieme, di individuazione delle priorità programmatiche ed organizzative, di traduzione degli indirizzi dell'Amministrazione in obiettivi gestionali concreti, di orientamento e di supporto nella formulazione degli atti programmatici. |
| 1.2. | Visione d'insieme | Capacità di allargare il campo d'indagine relativo alle problematiche dell'Ente con una serie di altre informazioni ad esse non direttamente correlate, valutando il possibile impatto su altri problemi. |
| 1.3. | Capacità innovativa | Capacità di approcciare le problematiche della struttura in modo originale, non ancorato a schemi preesistenti, ovvero di esplorare nuove possibilità nella soluzione delle stesse. |
| 2. | Nei processi di gestione | |
| 2.1. | Flessibilità | Attitudine a mettersi a disposizione della struttura in misura qualitativa e quantitativa adeguata alle esigenze manifestate dagli organi politici e dall'apparato tecnico dell'Ente |
| 2.2. | Collaborazione | Capacità di condividere momenti di attiva cooperazione con altri interlocutori, in un vero spirito di squadra volto ad ottenere il massimo beneficio comune, capacità di utilizzare la collaborazione come strumento al fine di raggiungere l'obiettivo prefissato |
| 2.3. | Rappresentanza | Capacità e disponibilità a tutelare l'Ente nei confronti di altre Istituzioni (rappresentanza istituzionale e non legale) |
| | | |
| B | COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE | DESCRIZIONE |
| 1. | Conoscenze professionali | |
| 1.1. | Capacità di risolvere i problemi posti dal ruolo | Capacità di risolvere i problemi posti dal ruolo ex art 97 D.Lgs. 267/2000 nel rispetto della normativa vigente |

| | | |
|-----------|---|---|
| 1.2. | Tempestività di risposta alle richieste di Amministratori e apicali | Capacità di dare risposte tempestive ad Amministratori ed apicali |
| C | COMPETENZE MANAGERIALI DIMOSTRATE | DESCRIZIONE |
| 1. | Capacità manageriali | |
| 1.1 | Decisionalità | Capacità di scelta tra alternative in condizioni di incertezza; capacità di assumersi le responsabilità di una decisione (anche in caso di successo), gestendo l'ansia connessa ai rischi. |
| 1.2. | Leadership | Capacità di guidare il gruppo dei collaboratori; capacità di coagulare il consenso delle persone, al fine di ottenere il raggiungimento degli obiettivi organizzativi. |
| 2. | Capacità realizzative | |
| 2.1. | Costanza e tenacia | Capacità di mobilitarsi nel tempo per trasformare la realtà, senza farsi limitare da possibili ostacoli o imprevisti o difficoltà, al fine di raggiungere gli obiettivi in modo concreto. |
| 2.2. | Autonomia ed iniziativa | Capacità di mobilitarsi senza sollecitazioni e/o aiuti, capacità di mobilitarsi spontaneamente. |
| 3. | Capacità relazionali | |
| 3.1. | Abilità relazionale e intelligenza sociale | Capacità di instaurare e mantenere rapporti efficaci e costruttivi; capacità di leggere e di prevedere i comportamenti, le motivazioni e le aspettative degli interlocutori. |
| 3.2. | Negoziazione | Capacità di ricercare e utilizzare margini di trattativa in tutte le situazioni in cui occorre raggiungere un risultato in competizione con altri, al fine di ottenere quanto ci si prefigge garantendo anche la soddisfazione delle principali aspettative delle parti in causa. |