



Comune di Lecco

Comune di Lecco

Piazza Diaz, 1 – 23900 Lecco (LC) - Tel. 0341/ 481111- Fax. 286874 - C.F.00623530136

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 214 del 5.11.2012

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL
SEGRETARIO GENERALE.

L'anno duemiladodici e questo giorno cinque del mese di novembre alle ore 17.15 nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg:

Virginio Brivio	SINDACO	P
Vittorio Campione	VICESINDACO	P
Francesca Bonacina	ASSESSORE	P
Ivano Donato	ASSESSORE	A
Martino Mazzoleni	ASSESSORE	P
Francesca Rota	ASSESSORE	P
Michele Tavola	ASSESSORE	P
Armando Volontè	ASSESSORE	P

Presiede l'adunanza il Dott. VIRGINIO BRIVIO in qualità di SINDACO assistito dal Vice Segretario Generale Dott. FLAVIO POLANO incaricato della redazione del presente verbale.

IL SINDACO

accertata la validità dell'adunanza per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e sottopone all'approvazione della Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione:

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

L'art. 42 del Contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali per il quadriennio normativo 1998 - 2001 e per il biennio economico 1998 - 1999, sottoscritto in data 16 maggio 2001 prevede, sotto la voce "Retribuzione di risultato" che *"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"*.

Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n.286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.

Il Comune di Lecco, dotato da tempo di un sistema di valutazione delle prestazioni del Segretario Generale risalente all'anno 2004 (che, in particolare, si fondava su due soli elementi di valutazione: l'autovalutazione del comportamento e la percentuale di raggiungimento di tutti gli obiettivi dell'ente) ha ravvisato la necessità di procedere all'adozione di una nuova metodologia di valutazione in materia che risulti meglio corrispondente alle mutate esigenze dei tempi e della normativa, con particolare riferimento al Dlgs 150 del 2009. Nello specifico, non si prevede più l'autovalutazione del comportamento ed il Segretario Generale verrà valutato oltre che sui compiti specifici che il TUEL e la normativa vigente assegnano al Segretario Generale stesso, anche su comportamenti organizzativi che saranno valutati dal Nucleo di Valutazione e dal Sindaco nonché sul grado di raggiungimento di obiettivi di performance allo stesso assegnati.

Infatti, il D.Lgs.150/09 – titolo II artt. 2 e ssgg., interviene riguardo alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, finalizzata ad assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio, tramite la valorizzazione dei risultati della *performance* organizzativa ed individuale dei dipendenti pubblici, Segretari e dirigenti compresi. In particolare l'art. 3 c. 4 del citato decreto legislativo prescrive che le amministrazioni pubbliche adottino metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa.

L'obiettivo di garantire elevati standard qualitativi di servizio si raggiunge, dunque, attraverso il perseguimento di risultati e di obiettivi specifici anche individuali.

Premesso quanto sopra, visto il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;

Ritenuto, in analogia a quanto l'art. 49 c. 4 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi prevede per la valutazione dei dirigenti, di sottoporre all'adozione da parte della Giunta Comunale dei criteri generali e la metodologia di valutazione della performance del Segretario Generale;

Visto il punto n. 3 del verbale n. 5 in data 26 settembre 2012 relativo all'esame da parte del Nucleo di Valutazione del Sistema di valutazione della performance del Segretario Generale e dato atto che sono state apportate al Sistema stesso le modifiche ivi proposte;

Tutto ciò premesso,

Visto l'art. 48 del D. L.vo n. 267/2000;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, reso sulla presente proposta, ai sensi dell'art. 49 – 1° comma – del Decreto Legislativo n. 267/2000;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta impegni di spesa e che pertanto non si provvederà ad acquisire il parere di regolarità contabile ex art. 49 Decreto Legislativo n. 267/2000;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge

DELIBERA

1. Di approvare il nuovo Sistema di valutazione della performance del Segretario Generale nelle risultanze di cui all'allegato 1 alla presente deliberazione della quale costituisce parte integrante e sostanziale
2. di dare atto che il predetto Sistema di valutazione opererà a decorrere dal corrente esercizio e che lo stesso sostituisce a tutti gli effetti, con pari decorrenza, il previgente sistema adottato con atto del Sindaco in data 14 maggio 2004 n. 126/O.S. n. 28408.

Stante l'urgenza, con separata votazione, con voti unanimi

DELIBERA

l'immediata eseguibilità della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo n. 267/2000.

PARERE TECNICO DI CUI ALL' ART. 49 Dlgs. 267/2000

Per quanto concerne la **REGOLARITA' TECNICA** si esprime parere:

Favorevole sulla proposta di deliberazione I.D. n. 4874 del 31/10/2012 avente ad oggetto: "APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE"

Lecco, 31/10/2012

Il Segretario Generale
Dott. Paolo Codarri



Comune di Lecco

Servizio Segreteria del Sindaco e Politiche di Sviluppo dell'organizzazione



COMUNE DI LECCO

Allegato alla deliberazione C.C. n. 244 del 5/11/2018

IL SINDACO

Bianchi

VICE

IL SEGRETARIO GENERALE



Spel

***SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE DEL
SEGRETARIO GENERALE***

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE

1. Inquadramento normativo

La retribuzione di risultato del Segretario Generale è un istituto introdotto per la prima volta dal CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16/05/2001. L'art. 42 del citato CCNL collega la retribuzione di risultato al **conseguimento di obiettivi di efficienza ed efficacia assegnati**, ed **alla realizzazione di compiti istituzionali**, mentre l'erogazione della stessa è subordinata alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei rendimenti e dei risultati, da stabilire da parte dei singoli Enti.

Il D.Lgs.150/09 – titolo II artt. 2 e ssgg., interviene riguardo alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, finalizzata ad assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio, tramite la valorizzazione dei risultati della *performance* organizzativa ed individuale dei dipendenti pubblici, Segretari e dirigenti compresi. In particolare l'art. 3 c. 4 del citato decreto legislativo prescrive che le amministrazioni pubbliche adottino metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa.

L'obiettivo di garantire elevati standard qualitativi di servizio si raggiunge, dunque, attraverso il perseguimento di risultati e di obiettivi specifici anche individuali.

2. Il sistema di valutazione

La "valutazione delle prestazioni" si propone di verificare i risultati conseguiti dal Segretario Generale in un dato arco di tempo, (di regola l'anno solare) sulla base del ruolo ricoperto nella organizzazione, delle mansioni svolte ed in riferimento agli obiettivi assegnatigli.

L'oggetto della "valutazione delle prestazioni" è il processo di utilizzazione di conoscenze e capacità individuali messo in atto dal "valutato" ai fini del conseguimento dei risultati.

Il presente Sistema di Valutazione della Performance del Segretario Generale tiene conto del ruolo e delle funzioni assegnati allo stesso dalla legge, dai regolamenti, dai decreti, dalle prescrizioni contrattuali e dal Sindaco, nonché degli obiettivi assegnati, con particolare attenzione alla valutazione della performance individuale e all'effetto della stessa sull'organizzazione.

Si tratta quindi di individuare e definire quali siano gli obiettivi propri del Segretario Generale in quanto tale (funzioni tipiche) e quali quelli collegati al contributo fornito ed alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'ente.

Riguardo al primo punto, le funzioni tipiche del Segretario Generale si ricavano dal D.Lgs. 267/2000 e consistono in:

1. funzione di collaborazione e d'assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico - amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti;
2. partecipazione con funzioni consultive, referenti e d'assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta;
3. 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;
4. rogito di tutti i contratti dei quali l'ente è parte;
5. esercizio d'ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal sindaco (..);
6. funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti o responsabili dei servizi
7. funzioni in materia di controlli interni

Per quanto attiene gli obiettivi assegnati al Segretario Generale dall'organo politico la performance sarà distintamente valutata tenendo conto del grado di raggiungimento degli stessi.

3. Il processo di valutazione

L'attività di misurazione e valutazione della performance del Segretario è effettuata annualmente da parte del Nucleo di valutazione (senza la partecipazione del Segretario Generale) che la propone al Sindaco.

Il processo di valutazione si sviluppa in tre fasi:

- 1) Comunicazione degli elementi di valutazione
- 2) Eventuale fase intermedia di confronto e riallineamento
- 3) Fase finale di valutazione

4. Metodologia di valutazione

Il sistema di valutazione del Segretario Generale prevede la valutazione di:

- funzioni tipiche
- comportamenti organizzativi
- raggiungimento degli obiettivi assegnati
- raggiungimento degli obiettivi complessivamente assegnati alla dirigenza

Per la valutazione complessiva si hanno a disposizione 100 punti.

A ciascun fattore viene attribuito un peso percentuale come segue:

A) funzioni tipiche (performance in riferimento alle funzioni conferite istituzionalmente al Segretario Generale da leggi, regolamenti e Statuto)	Peso 40
B) comportamenti organizzativi	Peso 20
C) raggiungimento degli obiettivi assegnati	Peso 30
D) raggiungimento degli obiettivi complessivamente assegnati alla dirigenza	Peso 10

Per la valutazione connessa alle funzioni tipiche ci si avvarrà di una serie di elementi esplicativi come meglio precisati nella scheda allegato 1.

Relativamente ai fattori A) e B) il Nucleo di Valutazione con la presenza del Sindaco, verificato l'andamento delle prestazioni del Segretario Generale, formula per ciascuna voce la valutazione secondo la seguente scala:

- A: INADEGUATO AL RUOLO : punti 1
- B: ADEGUATO AL RUOLO : punti 2-3
- C: BUONO: punti 4-5
- D: ECCELLENTE: punti 6

Detta valutazione, rapportata al peso del fattore considerato esprime la valutazione sintetica ponderata del fattore stesso (secondo la formula $V^* : X = 6 : PF^*$) secondo la tabella allegato 2.

*PF= peso del fattore considerato
V = valutazione attribuita

Relativamente ai fattori C) e D) il Nucleo di valutazione si avvale del dato di raggiungimento degli obiettivi certificato dal Servizio programmazione e controlli moltiplicato per il peso percentuale del fattore considerato (es. % di raggiungimento 80, peso fattore 30, risultato 24).

Qualora il valore della valutazione dei fattori fosse un numero decimale si procederà all'arrotondamento per difetto per frazioni inferiori a 0,5 e per eccesso per frazioni uguali o superiori a 0,5).

5. Colloquio finale di valutazione

Il colloquio di valutazione avviene tra Sindaco e Segretario Generale ed ha lo scopo di procedere a un confronto tra le parti per individuare aree critiche e di possibile miglioramento e/o implementazione di buone prassi già avviate.

6. Ricorsi

Entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, il Segretario Generale può presentare controdeduzioni e può chiedere un nuovo colloquio che sarà effettuato dai componenti esterni del Nucleo di Valutazione e dal Sindaco entro 60 giorni.

Il Nucleo di Valutazione, con la partecipazione del Sindaco, sulla base delle controdeduzioni presentate, assume le definitive valutazioni conseguenti.

7. Raccordo tra valutazione e sistema retributivo

- In presenza di un punteggio pari o superiore a **90** verrà riconosciuta una percentuale di retribuzione di risultato pari al **100%**.
- In presenza di un punteggio pari o superiore a **80 e inferiore a 90** verrà riconosciuta una percentuale di retribuzione di risultato pari al **90%**.
- In presenza di un punteggio **pari o superiore a 60 ed inferiore a 80**, il quoziente ottenuto rappresenta la percentuale di retribuzione di risultato da riconoscere al Segretario Generale per l'anno di riferimento.
- Un punteggio **pari o superiore a 40 ed inferiore a 60** è definito "non appropriato" e non è incentivabile economicamente.
- Un punteggio **inferiore a 40** rientra nell'ambito dell'insufficiente rendimento.

COMUNE DI LECCO
SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO DEL SEGRETARIO GENERALE
 ANNO _____

A: INADEGUATO AL RUOLO : punti 1

B: ADEGUATO AL RUOLO : punti 2-3

C: BUONO: punti 4-5

D: ECCELLENTE: punti 6

FATTORE	Scala di valutazione				PESO	Punteggio ponderato
	INADEGUATO AL RUOLO	ADEGUATO AL RUOLO	BUONO	ECCELLENTE		
A) FUNZIONI TIPICHE					40	
Funzione di collaborazione e d'assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico - amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti						
Funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e d'assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta						
Funzioni di rogito dei contratti dei quali l'ente è parte						
Esercizio di funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco (es. partecipazione ai lavori del nucleo di valutazione o della delegazione trattante)						
Funzioni in materia di controlli interni.						
Totale media valutazione fattore A						
TOTALE VALUTAZIONE FATTORE A)						
B) comportamenti organizzativi*					20	
<i>Elementi esplicativi del fattore B) e loro valutazione</i>						
1. Impegno nell'aggiornamento e nell'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali, al fine di una loro applicazione pratica rispondente alle esigenze dell'ente						

2. Capacità di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti e propensione a svolgere una funzione di guida del gruppo			
3. Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nell'organizzazione con particolare riferimento alle funzioni dirigenziali			
4. Capacità di delega delle funzioni, mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità dei risultati			
5. Capacità di assumere decisioni autonome nel rispetto delle normative e degli obiettivi			
6. Capacità di trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere anche mediante l'inserimento nell'ambito degli indirizzi politico-strategici			
7. Capacità di ottimizzazione dei rapporti di collaborazione all'interno del nucleo di valutazione			
8. Gestione delle relazioni con gli organi di governo dell'ente			
Valutazione media del fattore B)			
TOTALE VALUTAZIONE FATTORE B)			
C) Raggiungimento degli obiettivi assegnati		30	
D) Raggiungimento obiettivi complessivi dei dirigenti		10	
Totale A+B+C+D		100	
EVENTUALI OSSERVAZIONI			
DATA DELLA VALUTAZIONE			
IL SINDACO			
I COMPONENTI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE			
IL SEGRETARIO GENERALE			

Se il fattore pesa 40:

- al valore 6 corrisponderanno 40 punti
- al valore 5 corrisponderanno 33 punti
- al valore 4 corrisponderanno 27 punti
- al valore 3 corrisponderanno 20 punti
- al valore 2 corrisponderanno 13 punti
- al valore 1 corrisponderanno 7 punti

se il fattore pesa 30:

- al valore 6 corrisponderanno 30 punti
- al valore 5 corrisponderanno 25 punti
- al valore 4 corrisponderanno 20 punti
- al valore 3 corrisponderanno 15 punti
- al valore 2 corrisponderanno 10 punti
- al valore 1 corrisponderanno 5 punti

se il fattore pesa 20:

- al valore 6 corrisponderanno 20 punti
- al valore 5 corrisponderanno 17 punti
- al valore 4 corrisponderanno 13 punti
- al valore 3 corrisponderanno 10 punti
- al valore 2 corrisponderanno 7 punti
- al valore 1 corrisponderanno 3 punti

se il fattore pesa 10:

- al valore 6 corrisponderanno 10 punti
- al valore 5 corrisponderanno 8 punti
- al valore 4 corrisponderanno 7 punti
- al valore 3 corrisponderanno 5 punti
- al valore 2 corrisponderanno 3 punti
- al valore 1 corrisponderanno 2 punti

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
VIRGINIO BRIVIO



IL VICE SEGRETARIO GENERALE
FLAVIO POLANO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, certifica che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il - 6 NOV. 2012 vi rimarrà per 15 giorni consecutivi fino al 21 NOV. 2012, ai sensi dell'art. 124, 1° comma, D.Lgs.n. 267/2000.
- è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari in data - 6 NOV. 2012.

Li, - 6 NOV. 2012



IL SEGRETARIO GENERALE
PAOLO CODARRI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione E' DIVENUTA ESECUTIVA in data _____

Li,

IL SEGRETARIO GENERALE