

COMUNE DI SONDRIO

SISTEMA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO

1. Scopo del documento e obiettivi della valutazione

Scopo del presente documento è quello di esplicitare il processo di valutazione della performance del Segretario Generale del **Comune di Sondrio**.

Esplicita pertanto le modalità, i criteri, le responsabilità ed i tempi tramite i quali, all'interno dell'Ente, si giunge a distribuire al Segretario le somme destinate al trattamento accessorio collegate alla performance.

L'erogazione delle somme destinate al trattamento accessorio sono infatti un effetto del processo di valutazione.

La valutazione pertanto si configura come un processo in grado di assicurare la trasparenza e la correttezza dei processi decisionali ed organizzativi.

2. Oggetto della Valutazione

Oggetto del sistema di valutazione sono le prestazioni individuali dei dipendenti in riferimento agli obiettivi predefiniti in un arco temporale di riferimento, l'annualità.

Le prestazioni sono definite come un insieme di competenze - conoscenze, capacità, qualità personali - esercitate nell'organizzazione ed utilizzate per il raggiungimento di determinati obiettivi.

Competenze e obiettivi sono quindi due assi fondamentali che consentono di monitorare l'andamento qualitativo e quantitativo.

La valutazione è effettuata quindi in relazione ai risultati conseguiti nonché dalle competenze esercitate.

Sono quindi due i piani di valutazione presi in esame per la determinazione dei risultati:

1. Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (Aspetto Quantitativo-Risultati);
2. Valutazione delle capacità/competenze (Aspetto Qualitativo).

3. Valutazione della performance individuale

3.1. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi tiene in considerazione:

1. La performance organizzativa: ovvero il livello di raggiungimento degli obiettivi legati alla performance del Comune nel suo complesso;
2. La performance individuale: ovvero legata al livello di raggiungimento legati alla performance individuale.

3.1.1 La performance organizzativa

Afferisce quindi al contributo del Segretario Generale per la realizzazione degli obiettivi complessivi dell'Ente, nel quadro della sua mission e degli ambiti istituzionali di intervento.

La definizione di obiettivi, indicatori e target per la misurazione della performance organizzativa presuppone la definizione, da parte dell'organo di indirizzo politico ed organizzativo, delle linee strategiche da realizzare, nell'ambito delle quali si articola l'attività istituzionale dell'ente.

Per il Segretario Generale, in particolare, riguarda la partecipazione al raggiungimento dei target ed obiettivi della performance di ente che sono stati individuati in atti formali dell'amministrazione. Annualmente in sede di definizione di questi obiettivi di performance per ciascuno di essi viene assegnato uno specifico target (es. esame entro una certa data di uno schema di convenzione per l'implementazione di una gestione associata assegnata al DG o ad un Dirigente).

3.1.2 La performance individuale

La performance individuale è definita quale:

- Il livello di raggiungimento di obiettivi individuali e specifici per la figura con cadenza annuale legati agli obiettivi strategici dei Dirigenti .

3.2 Valutazione delle competenze/Capacità

La valutazione delle competenze/capacità è riferibile all'apporto qualitativo individuale, consiste nella compilazione di una scheda di valutazione (allegata) specifica per il Segretario Comunale, redatta annualmente, alla fine dell'esercizio finanziario.

4. Determinazione degli obiettivi (Progetti)

Gli obiettivi sono definiti annualmente con l'approvazione, da parte della Giunta, del Piano Esecutivo di Gestione (PEG)-Piano degli Obiettivi (PdO) e con il Piano della Performance (rolling annuale).

Essi sono riferibili agli obiettivi ritenuti rilevanti per l'ambito organizzativo di riferimento rispetto alla performance dell'ente - obiettivi di performance - e alla specificità e competenze della figura in relazione alle attività degli settori e servizi (obiettivi individuali).

A tal fine gli obiettivi sono concordati e concertati in più tavoli di lavoro:

Competenza obiettivi	Partecipanti ai tavoli	Modalità
Segretario Comunale	NDV/Segretario Comunale/Sindaco/DG	Incontri individuali

Gli obiettivi sono espressi in "progetti" all'interno dei quali si articolano più azioni rappresentate mediante indicatori che vedono associati target di natura temporale, quantitativa o qualitativi.

Per ciascun indicatore è espresso un target atteso di prestazione. L'orizzonte della prestazione è al massimo l'annualità.

Gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) sono riepilogati all'interno delle Scheda-progetti o comunque denominata, assegnata al Segretario Comunale nonché inseriti negli atti di programmazione e gestionali annuali comunque denominati (Peg- PdO- Piano della Performance).

5. Valutazione

La valutazione esprime il risultato quale sommatoria del processo di valutazione dei due ambiti distinti:

1. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (Aspetto Quantitativo);
2. La valutazione delle competenze/capacità (Aspetto Qualitativo).

I pesi dei due ambiti è descritto nella tabella (Tab.1).

CATEGORIA	Valutazione Grado di raggiungimento Obiettivi	Valutazione delle competenze/capacità
Segretario Comunale	70% (35% Ob. Performance Organizzativa e 35% Ob. Individuali)	30%

5.1 Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (Risultati gestionali)

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, ovvero l'accertamento del loro raggiungimento, è effettuata al termine dell'esercizio finanziario.

La valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi è effettuata dalle seguenti figure:

- il Segretario Generale è valutato dal Sindaco con il supporto del NDV. La valutazione finale è ad insindacabile giudizio del Sindaco;
- Le evidenze del processo di valutazione dei risultati è documentata nelle Schede di Valutazione.

La Scheda obiettivi contiene la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Il risultato tiene conto del diverso peso degli obiettivi a secondo che gli stessi siano riferibili alla performance Organizzativa o alla Performance individuale.

Il peso dei risultati degli obiettivi di area di responsabilità e dei risultati degli obiettivi individuali tiene conto della categoria di inquadramento contrattuale (tab.1).

Il NDV valida il grado di raggiungimento degli obiettivi.

5.2 Valutazione delle capacità/competenze (Aspetto qualitativo)

Il sistema di valutazione della dimensione qualitativa della performance si basa su una serie di parametri di valutazione che esprimono le competenze e i comportamenti organizzativi sottoposti a valutazione, che vengono misurati attraverso una scala di giudizi a sua volta collegata ad una scala di valori numerici.

Per la valutazione del comportamento sono stati individuati parametri di valutazione in merito a competenze/capacità possedute rispetto al ruolo

Figura	Scheda Aspetti qualitativi	Peso	Punteggio Max
Segretario Comunale	Scheda Valutazione 1	30%	30 pt

I Punteggi sono assegnati in una scala da 1 a 5 dove:

Punteggio	Valutazione	Parametro
1	Insufficiente	Totale mancanza di aderenza al parametro
2	Sufficiente	Aderenza al parametro di riferimento minimale
3	Sopra la sufficienza	Aderenza al parametro di riferimento
4	Buono	Aderenza al parametro di riferimento con margini di miglioramento
5	Ottima	Piena aderenza al parametro di riferimento senza margini di miglioramento

6. Gli esiti della valutazione

Gli esiti del processo di valutazione determinano degli effetti: il processo di valutazione individua infatti una fascia di valutazione della performance a cui corrisponde una quota percentuale della retribuzione di risultato.

La valutazione complessiva, annuale, espressa in centesimi è costituita dalla sommatoria dei punteggi dati dal risultato della valutazione qualitativa (comportamenti e capacità) e della valutazione quantitativa (grado di raggiungimento obiettivi) e costituisce il parametro matematico a cui corrisponderà la misura dell'erogazione del premio.

Scheda di valutazione  **Scheda Obiettivi**  **Punteggio**

Le risorse annualmente destinate al trattamento accessorio collegato alla performance sono attribuite al segretario generale in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed in base alla fascia di valutazione ottenuta.

Per le risorse destinate al trattamento accessorio si intendono:

- Per il Segretario Comunale la retribuzione di risultato prevista dal rispettivo inquadramento contrattuale (max 10% annuo del monte salari in godimento).

Alla determinazione dei risultati che si esprimono come sommatoria delle risultanze delle Schede (Schede per gli aspetti Qualitativi) e delle Schede B (Schede sugli aspetti quantitativi) si arriva con il contributo degli attori che partecipano al processo:

Figura	Scheda A Aspetti qualitativi	Scheda B Aspetti quantitativi	Soggetto responsabile della valutazione
Segretario Comunale	Sindaco	Il NDV	Il Sindaco

L'NDV esprime la validazione del processo di valutazione dei risultati.

7. Determinazione dell'indennità di risultato (max 10%):

Al Segretario Comunale spetta un'indennità di risultato sulla base del prospetto che segue.

Al fine dell'erogazione del conseguente premio di risultato* è necessario che all'esito della valutazione si ottenga un punteggio minimo di 69/100 . Ottenuta la soglia minima sarà attribuita una percentuale di proporzionalità diretta tra punteggio ottenuto (es. punteggio 69,5 su cento si attribuisce il 69,5% e più concretamente il 6,95% rispetto al limite max del 10%) e misura percentuale dell'indennità.

* per legge fissato nel max 10% annuo del monte salari in godimento

Allegati

Scheda di Valutazione Segretario Generale
