



**Comune di Bompietro**  
**Città Metropolitana di Palermo**

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

Approvato con deliberazione di G.M. n..... del .....

Il sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance del Segretario Comunale si riferisce alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario Comunale, nonché al positivo contributo fornito e alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione. Gli obiettivi di *performance* assegnati al Segretario Comunale sono connessi alle funzioni indicate dalla legge, statuto e regolamenti, come ricomprese nell'art. 97 TUEL di cui al D. Lgs 267/2000. Gli obiettivi di *performance* assegnati vengono misurati e valutati utilizzando l'allegata scheda di misurazione e valutazione.

Il sistema di valutazione della *performance* si articola in due momenti diversi:

- a) Valutazione su Obiettivi di performance in riferimento alle funzioni conferite istituzionalmente al Segretario Comunale dalle leggi, dallo statuto, dai regolamenti e dai provvedimenti Sindacali;
- b) Valutazione su Comportamenti Professionali Manageriali, in relazione al grado di allineamento dei comportamenti esibiti rispetto alle attese di ruolo. Tali comportamenti professionali, connessi alle funzioni assegnate ai sensi dell'art. 97 D. Lgs. 267/2000, integrano la competenza esercitata sulla gestione amministrativa, finanziaria e tecnica dell'Ente e presuppongono il raggiungimento di obiettivi comportamentali ben definiti.

La scheda è costituita:

- dalla prima parte che contiene l'*Obiettivo di Performance*, ovvero l'elencazione degli obiettivi oggetto di misurazione della *performance*;
- dalla seconda parte riferita alla *Performance Attesa* che indica quello che ci si aspetta dal Segretario Comunale in termini di prestazione.

Il primo blocco riguarda l'elencazione degli obiettivi di *performance*. Nell'apposito campo viene inserita la descrizione dell'ambito di *performance* e a fianco viene indicata la performance attesa. All'obiettivo così definito viene associato un peso, la cui determinazione proviene dall'importanza che viene attribuita allo stesso.

Il totale delle voci afferenti ai compiti ed agli obiettivi di *performance* oggetto di valutazione presenti in scheda deve consentire di esprimere un "peso" complessivo massimo pari a 60, in funzione della rilevanza ed impegno, opportunamente comparati, che ognuna di esse potenzialmente riveste.

A fianco viene corrisposta una classe di conseguimento dei risultati, vale a dire "*Non avviato – Avviato - Perseguito – Parzialmente Raggiunto – Pienamente Raggiunto*" con annessa percentuale e che va articolata nel modo di seguito specificato:

- a) se il risultato è descritto dal livello "*Non avviato*", si ottiene un punteggio pari a 0;
- b) se il risultato è descritto dal livello "*Avviato*", si può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 25% e un minimo dell'11% del peso assegnato;
- c) se il risultato è descritto dal livello "*Perseguito*", si può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 50% e un minimo del 26% del peso assegnato;
- d) se il risultato è descritto dal livello "*Parzialmente Raggiunto*", si può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 75% e un minimo del 51% del peso assegnato;
- e) se il risultato è descritto dal livello "*Pienamente Raggiunto*", si può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 100% e un minimo del 76% del peso assegnato.

Il secondo blocco della scheda è dedicato all'elencazione:

- dei *Comportamenti Professionali Manageriali*: indica gli obiettivi comportamentali manageriali, oggetto di misurazione della *performance* nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'art. 97 del Tuel d. Lgs 267/2000;
- dell'*Oggetto della misurazione*: indica ciò che ci si aspetta dal Segretario Comunale in termini di prestazione.

A ciascun comportamento professionale sono associati cinque livelli di valutazione (*inadeguato, insoddisfacente, migliorabile, buono, ottimo*) e per ciascun coefficiente di valutazione sono definiti i corrispondenti descrittori, che esprimono le caratteristiche che il valutato deve possedere per raggiungere un determinato livello di valutazione:

- a) se il valutato è descritto dal livello “*inadeguato*”, ottiene un punteggio pari a 0;
- b) se il valutato è descritto dal livello “*insoddisfacente*”, può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 25% e un minimo dell’11% del peso assegnato;
- c) se il valutato è descritto dal livello “*migliorabile*”, può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 50% e un minimo del 26% del peso assegnato;
- d) se il valutato è descritto dal livello “*buono*”, può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 75% e un minimo del 51% del peso assegnato;
- e) se il valutato è descritto dal livello “*ottimo*”, può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 100% e un minimo del 76% del peso assegnato;

A ciascun livello corrisponde un “descrittore” comportamentale che evidenzia le caratteristiche del Segretario Comunale in relazione al comportamento osservato.

Il peso complessivo dei Comportamenti è pari a 40.

Entro il mese di febbraio successivo all’ anno cui si riferisce la valutazione, il Sindaco:

- a) procede alla valutazione dei risultati conseguiti ovvero alle cause ostative al loro pieno raggiungimento, seguendo la sequenza degli obiettivi riportati nella scheda di valutazione;
- b) compila la scheda di valutazione in merito ai risultati raggiunti, attribuendo per ciascun obiettivo di *performance* un coefficiente di raggiungimento di risultato mediante il ricorso ad una scala con cinque livelli di valutazione;
- c) compila la scheda di valutazione in merito ai comportamenti professionali manageriali attribuendo per ciascun comportamento un coefficiente di adeguatezza, mediante il ricorso ad una scala con cinque livelli di valutazione.

Per ciascuna voce della scheda, il “punteggio” è dato quindi dal prodotto “peso” per il “coefficiente di valutazione”. Il “punteggio totale” è dato invece dalla somma dei punteggi totali conseguiti sugli obiettivi di performance e sugli obiettivi comportamentali professionali manageriali.

Il punteggio finale, espresso in percentuale, verrà determinato globalmente tenuto conto della situazione giuridica del Segretario Comunale, comportando:

- l’erogazione dell’indennità nella misura massima prevista, per un punteggio pari o superiore a 80%;
- l’erogazione del 80% dell’indennità nella misura massima prevista, per un punteggio compreso tra il 60 e il 79%;
- l’erogazione del 50% dell’indennità nella misura massima prevista, per un punteggio compreso tra il 40 e il 59 %.

Nessuna erogazione per un punteggio positivo inferiore al 40%.

La valutazione finale è trasmessa dal Sindaco al Segretario Comunale, che può presentare le proprie controdeduzioni entro 7 giorni.

Sulle controdeduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva.