



COMUNE di CONCOREZZO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 38 DEL 07/04/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL SEGRETARIO GENERALE

Il giorno 07/04/2021, alle ore 18:10, in seguito a convocazione, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legislazione, si è riunita la Giunta Comunale. A causa dell'eccezionalità determinata dall'emergenza epidemiologica Covid 19, la seduta si tiene in videoconferenza ai sensi del decreto sindacale n° 3 del 25.03.2020.

Assume la presidenza il SINDACO, Mauro Capitanio. Partecipa il SEGRETARIO GENERALE, Dott.ssa Sabina Maria Ricapito.

Risultano collegati in video conferenza mediante l'utilizzo della piattaforma digitale "Webex Cisco", al momento dell'adozione della presente delibera:

NOMINATIVO	FUNZIONE	PRESENZA	ASSENZA
CAPITANIO MAURO	SINDACO	X	
ZANINELLI MICAELA	ASSESSORE		X
MAGNI PAOLO WALTER	ASSESSORE	X	
BORGONOVO GABRIELE	ASSESSORE	X	
MAZZIERI RICCARDO	ASSESSORE	X	
PILATI SILVIA	ASSESSORE	X	

Membri ASSEGNATI 6 PRESENTI 5

Partecipa da remoto ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Generale Dott.ssa Sabina Maria Ricapito, il quale verifica la qualità del segnale video ed audio ed attesta la presenza da remoto dei componenti della giunta come sopra indicati. Verifica inoltre che la voce e l'immagine video degli assessori collegati da remoto sia udibile e visibile in maniera chiara e distinta.

Il Presidente, accertato il numero legale per poter deliberare validamente invita la Giunta Comunale ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con decreto sindacale n. 1 del 15 dicembre 2009 sono stati definiti i criteri per la valutazione della performance individuale del segretario generale e contestualmente sono state approvate le schede e la metodologia di rilevazione;

Visto che si rende opportuno procedere ad una revisione dei criteri e all'adeguamento del sistema di valutazione per l'erogazione della retribuzione di risultato al segretario generale;

Visto che il riconoscimento e l'erogazione della retribuzione di risultato, prevista all'art. 42 del CCNL 15/05/2001 dei Segretari comunali e provinciali, è subordinata alla:

- preventiva determinazione 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;
- preventiva individuazione e formale conferimento al Segretario di precisi obiettivi, tenendo conto del complesso degli incarichi aggiunti conferiti, ad eccezione della funzione di direttore generale;
- 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, in base alle previsioni del titolo II del D. Lgs. n. 150/2009, tutte le amministrazioni adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare non solo la performance organizzativa ma anche quella individuale, con riferimento a tutte le categorie di personale presenti nell'Ente, al fine di un miglioramento della qualità dei servizi erogati;

Visto l'allegato Regolamento avente per oggetto la valutazione della performance individuale e l'erogazione della retribuzione di risultato al segretario generale (All. A) e le relative schede operative ad esso allegate (All. B);

Visto che il Nucleo Comunale del Comune di Concorezzo, nella persona del dott. Andrea Scacchi, con nota del 6 aprile 2021 ha espresso il proprio parere favorevole al predetto regolamento di valutazione riscontrando la regolarità della metodologia proposta (All. C);

Visti:

- L'art. 42 del CCNL 15/05/2001 dei Segretari Comunali e Provinciali
- Il D. Lgs. n. 150/2009;
- Il D. Lgs. n. 165/2001;
- Il D. Lgs. n. 267/2000;

Visto che sulla proposta della presente deliberazione sono stati acquisiti i pareri favorevoli, in ordine, rispettivamente, alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con i voti unanimi e favorevoli, resi in forma palese per alzata di mano;

DELIBERA

Di approvare, per le motivazioni espresse in premessa che formano parte integrante e sostanziale del presente atto, il Regolamento per la valutazione della performance individuale e l'erogazione della retribuzione di risultato al segretario generale e le schede operative esso allegate (All. A e B);

Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – c. 4 – del D. Lgs. n. 267/2000.

Il presente verbale è stato letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Mauro Capitano

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Sabina Maria Ricapito

Regolamento per la valutazione della performance individuale e l'erogazione della retribuzione di risultato al segretario generale

ART. 1

Introduzione

1. L'entrata in vigore del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16/05/2001 all'art. 42 introduce un nuovo istituto contrattuale denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento di obiettivi di efficienza ed efficacia assegnati ed alla realizzazione di compiti istituzionali.
2. L'erogazione della retribuzione "de qua" è subordinata alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei rendimenti e dei risultati, da definire da parte dei singoli Enti.
3. Il presente Sistema di Valutazione della Performance del Segretario Generale tiene conto del ruolo e delle funzioni assegnati ai titolari 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.
4. Il D. Lgs.150/09, in attuazione della delega contenuta nella L. 15/09, infatti, interviene 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.

ART. 2

Determinazione della retribuzione di risultato

1. Al fine di premiare la performance individuale, l'Ente nel limite fissato dall'art.42 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16/5/2001, prevede annualmente il fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato spettante al segretario generale, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto delle rispettive capacità di spesa.
2. Ai fini del calcolo della retribuzione di risultato, l'importo destinato è fissato in una percentuale non superiore al 10% del monte salari del segretario per l'anno di riferimento, determinato dal Servizio Personale dell'Ente.

ART. 3

Misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione della Performance del Segretario Generale si inserisce nell'ambito del Ciclo di gestione della Performance e si articola in due momenti diversi:

- **Valutazione su Obiettivi di performance** in riferimento agli obiettivi conferiti al Segretario Generale dall'organo politico;
 - **Valutazione su Comportamenti Professionali**, che 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 Tuel 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.
2. Gli obiettivi di performance assegnati vengono misurati e valutati utilizzando la scheda di misurazione e valutazione articolata secondo una logica "a campi":
- la prima parte "Grado di raggiungimento degli obiettivi" è dedicata alla valutazione del risultato sugli obiettivi di performance connessi ad attività/obiettivi assegnati dall'organo politico;
 - la seconda parte "Comportamenti e competenze", invece, è appositamente riservata alla valutazione dei comportamenti con riferimento alla qualità del contributo alla performance generale dell'ente, alle competenze professionali dimostrate;
3. Per la verifica dei risultati conseguiti si utilizza il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alle schede allegate.

ART. 4

La valutazione sugli obiettivi di Performance

La parte prima della Scheda A allegata riguarda l'elencazione degli Obiettivi di Performance.

Nell'apposito campo viene inserita la descrizione dell'ambito di performance. Ciascun obiettivo sarà valutato secondo i seguenti indicatori: Non avviato – Avviato - Perseguito – Parzialmente Raggiunto – Pienamente Raggiunto con annessa percentuale.

- 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 una percentuale di raggiungimento da un massimo del 25% a un minimo dell'11%;
- c) se il risultato è descritto dal livello "Perseguito", si può ottenere una percentuale di raggiungimento da un massimo del 50% a un minimo del 26%;
- d) se il risultato è descritto dal livello "Parzialmente Raggiunto", si può ottenere una percentuale di raggiungimento da un massimo del 75% a un minimo del 51%;
- e) se il risultato è descritto dal livello "Pienamente Raggiunto", si può ottenere un punteggio da un massimo del 100% e un minimo del 76%;

Qualora **la percentuale media di raggiungimento** degli obiettivi assegnati sia:

- a) inferiore al 50% non dà luogo al punteggio
- b) tra il 50% ed il 94,99% dà luogo ad un punteggio proporzionale

c) pari o superiore al 95% dà luogo a punteggio pieno (60 punti)

Il **peso complessivo** degli obiettivi di performance è, pertanto, pari a **60** su un totale di 100 punti quale punteggio massimo attribuibile complessivamente alla performance individuale del segretario generale.

I restanti **40** punti sono attribuiti alle competenze e comportamenti professionali dimostrati.

ART. 5

La valutazione dei Comportamenti Professionali

La seconda parte della scheda è dedicata all'elencazione dei Comportamenti Professionali: indica la qualità del contributo alla performance generale dell'ente, le competenze professionali e manageriali dimostrate con particolare riferimento allo svolgimento delle funzioni assegnate dall'art. 97 del Tuel D. Lgs 267/2000.

A ciascun comportamento professionale, riportato nella parte 2 della scheda B allegata sono associati quattro livelli di valutazione (insoddisfacente, migliorabile, buono, eccellente) e per ciascun livello sono definiti i corrispondenti punteggi di valutazione:

- a) se il valutato è descritto dal livello “insoddisfacente”, ottiene un punteggio pari ad 0;
- b) se il valutato è descritto dal livello “migliorabile”, ottiene un punteggio da 1 a 5;
- c) se il valutato è descritto dal livello “buono”, ottiene un punteggio pari da 6 a 8;
- d) se il valutato è descritto dal livello “eccellente”, ottiene un punteggio pari da 9 a 10;

Il **peso** complessivo dei Comportamenti è pertanto pari a **40** su un totale di 100 punti quale punteggio massimo attribuibile complessivamente alla performance individuale del segretario generale.

ART. 6

Attori del processo di valutazione

1. Gli attori del processo di valutazione sono il Sindaco, cui compete la valutazione definitiva del Segretario Generale, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o il Nucleo di Valutazione nel caso in cui l'OIV non fosse stato istituito, cui compete l'istruttoria e la predisposizione della proposta di valutazione.
2. Nel caso l'OIV, o il Nucleo di Valutazione, sia composto anche dal Segretario Generale, in occasione della valutazione del Segretario, questi ne viene temporaneamente escluso e la presidenza dell'organismo è affidata all'Assessore al Personale e ove questa figura coincida con il Sindaco o non esista, al Vice Sindaco.

ART. 7
Procedura di valutazione

1. A preventivo e nel corso della gestione il Sindaco con proprio decreto, assegna al Segretario Generale gli obiettivi di norma utilizzando la scheda A.
2. Nei primi mesi dell'anno successivo a quello di riferimento, si procede all'esame dei risultati di gestione rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 4.
3. L'assegnazione dei punteggi nella scheda avviene nel rispetto della seguente procedura:
 - a) L'OIV o il Nucleo di Valutazione, compila, a titolo di proposta, le schede di valutazione allegata (A-B-C);
 - b) La scheda riepilogativa della performance individuale (scheda C) contenente la proposta di valutazione, viene trasmessa al Sindaco e per conoscenza al Segretario;
 - c) Il Segretario Generale entro un termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni può inviare controdeduzioni scritte al OIV/ Nucleo e al Sindaco, oppure chiedere di essere ascoltato dal Sindaco;
 - d) Il Sindaco con proprio decreto, prende atto delle proposte di valutazione dell'OIV o del Nucleo di Valutazione, e delle eventuali osservazioni o controdeduzioni avanzate dal Segretario Generale e assegna in via definitiva il punteggio finale per l'anno di riferimento.
4. Il punteggio va da 0 a 100. Per valutazioni inferiori a 40 punti non si eroga la retribuzione di risultato; da > 40 a 60 punti si eroga il 60% della retribuzione; da > 61 a 80 punti si eroga l'80% dell'indennità; da > 81 punti si eroga il 100% della retribuzione.
5. La liquidazione delle quote è fatta dal Servizio Personale con imputazione della spesa al bilancio del comune. La quota di retribuzione non erogata costituisce economia di bilancio.

**COMUNE DI CONCOREZZO
PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA**

VALUTAZIONE PERFORMANCE

DOTT.

ANNO

Periodo dal al

SCHEDA "A" – PARTE OBIETTIVI

	DESCRIZIONE OBIETTIVI	GIUDIZIO	%
1			
2			
3			
4			
5			
	Percentuale media raggiungimento		

giudizio/punteggio:

- **Non avviato = 0**
- **Avviato = da 11% a 25%**
- **Perseguito = da 26% a 50%**
- **Parzialmente raggiunto = da 51% a 75%**
- **Pienamente raggiunto = da 76% a 100%**

% MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	% RAGGIUNTA	PUNTI
A % media di raggiungimento inferiore al 50%		
B % media di raggiungimento tra 50% e 94,99%		
C % media di raggiungimento pari o superiore al 95%		
	TOTALE	

COMUNE DI CONCOREZZO
PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

VALUTAZIONE PERFORMANCE

DOTT.

ANNO

Periodo dal al

SCHEDA "B" – PARTE COMPETENZE

	COMPETENZE	GIUDIZIO/ PUNTEGGIO	ANNOTAZIONI
A	Impegno all'aggiornamento e all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico-professionali al fine della loro applicazione pratica rispondente alle esigenze dell'ente		
B	Capacità di risoluzione delle problematiche di natura trasversale all'organizzazione		
C	Flessibilità e capacità di adattamento alle esigenze dell'ente		
D	Capacità di coordinamento degli uffici		
	TOTALE		

giudizio/punteggio:

- **Insoddisfacente= 0**
- **Migliorabile = da 1 a 5 punti**
- **Buono = da 6 a 8 punti**
- **Eccellente = da 8 a 10 punti**

COMUNE DI CONCOREZZO
PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

VALUTAZIONE PERFORMANCE

DOTT.

ANNO

Periodo dal al

SCHEMA RIEPILOGATIVA

	FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO	VALUTAZIONE
1	Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (Decreto Sindacale n....del...)	60	
2	Impegno all'aggiornamento e all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico-professionali al fine della loro applicazione pratica rispondente alle esigenze dell'ente	10	
3	Capacità di risoluzione delle problematiche di natura trasversale all'organizzazione	10	
4	Flessibilità e capacità di adattamento alle esigenze dell'ente	10	
5	Capacità di coordinamento degli uffici	10	
	PUNTEGGIO TOTALE	100	

Punteggio/ erogazione:

- **Minore di 40 punti = nessuna erogazione**
- **Da 40 a 60 punti = erogazione del 60%**
- **Da 61 a 80 punti = erogazione dell'80%**
- **Da 81 a 100 punti = erogazione del 100%**
-

INDENNITA' DA CORRISPONDERE:della misura massima prevista (10% del monte salari annuo lordo art. 42 CCNL 16.5.2001)
--

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Concorezzo,



COMUNE DI CONCOREZZO

NUCLEO COMUNALE DI VALUTAZIONE

Verbale del 6/4/2021

Parere sul Regolamento per la valutazione della performance individuale e l'erogazione della retribuzione di risultato al segretario generale

Il Nucleo Comunale di Valutazione del Comune di Concorezzo, nominato con decreto del Sindaco n. 9 del 12 novembre 2020, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. N. 150/2009, ha esaminato il Regolamento per la valutazione della performance individuale e l'erogazione della retribuzione di risultato al segretario generale.

Riscontata la regolarità della metodologia proposta, esprime parere favorevole all'adozione del Regolamento e delle allegate schede operative.

Il presente verbale viene redatto da remoto causa emergenza epidemiologica.

Concorezzo, 6/4/2021

IL NUCLEO COMUNALE DI VALUTAZIONE

dott. Andrea Scacchi