Allegato B) al decreto sindacale
n. 01 del 05.01.2015

COMUNE DI VILLASIMIUS

Provincia di Cagliari

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* ANNUALE DEL SEGRETARIO COMUNALE

1. Il sistema di valutazione del segretario comunale, finalizzato alla corresponsione della retribuzione di risultato prevista dal CCNL di categoria, si basa su un apprezzamento delle attività e delle funzioni proprie esplicitate dall'art. 97 del D.Lgs. n. 267/2000, delle eventuali altre funzioni attribuite da altre disposizioni di legge, dallo statuto e dai regolamenti nonchè degli obiettivi individuali assegnati.
2. Conseguentemente, il piano di valutazione delle prestazioni viene costruito su:
   - tre aree comportamentali attinenti le funzioni proprie del segretario;
   - un'altra area comportamentale relativa alle funzioni ulteriori attribuite;
   - almeno due aree riferite agli obiettivi, espressi in termini descrittivi, di indicatori e di valori attesi, da attribuire in coerenza con i documenti di programmazione e del piano della *performance* sviluppato dall'ente.
3. La metodologia prevede l'individuazione di un peso differente a ciascuna delle aree in relazione all'importanza assunta e, previa verifica dell'andamento delle prestazioni, l'attribuzione del punteggio "grezzo" all'attività svolta mediante un giudizio espresso secondo la seguente scala di misurazione:
   - punti 0 = inadeguato;
   - punti 1 = appena adeguato;
   - punti 2 = adeguato;
   - punti 3 = più che adeguato;
   - punti 4 = ottimo.
4. Successivamente, si attribuisce il punteggio correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi che viene così impostato:
   - *punti 0 (non avviato),* quando non è stata avviata alcuna azione significativa tesa al raggiungimento dell'obiettivo;
   - *punti 1 (avviato),* quando sono avviate le azioni necessarie al conseguimento dell'obiettivo senza però determinare un risultato apprezzabile o misurabile;
   - *punti 2 (perseguito),* qualora sono state intraprese le azioni necessarie che hanno determinato solo un risultato parziale;
   - *punti 3 (raggiunto),* nell'ipotesi in cui l'obiettivo è stato raggiunto senza soddisfare pienamente le attese;
   - *punti 4 (pienamente raggiunto),* se l'obiettivo è stato raggiunto soddisfacendo a pieno il valore atteso.

5. La valutazione finale avviene moltiplicando il punteggio attribuito alle diverse aree (comportamentali e obiettivi) con il relativo fattore ponderale e sommando i prodotti ottenuti; in caso di risultato inferiore alle attese, il Sindaco dovrà analizzarne le motivazioni e se, il livello delle prestazioni è dovuto a cause non imputabili al valutato, potrà anche attribuire il punteggio immediatamente superiore.

6. La scheda per la valutazione del segretario comunale è riportata in allegato.

7. Il rapporto tra la valutazione conseguita del segretario comunale e la misura massima del trattamento economico di risultato stabilito dal CCNL è di tipo proporzionale e viene così calcolato:

punteggio totale conseguito : punteggio max conseguibile = premio spettante : premio max

dove:

$$\textit{premio spettante} = \frac{\textit{punteggio conseguito x premio max}}{\textit{punteggio max conseguibile}}$$

8. Il processo di valutazione della *performance* deve concludersi entro 2 mesi dalla conclusione dell'anno di riferimento e, in caso di mancato accordo sull'esito della valutazione, il valutato ha diritto di chiedere il riesame presentando per iscritto al Sindaco le proprie controdeduzioni, entro 15 giorni dalla data di acquisizione della scheda valutativa. Il Sindaco, entro i successivi 15 giorni, convocherà in contraddittorio il segretario comunale, eventualmente assistito da persona di fiducia scelta anche tra un rappresentanti sindacali delle sigle firmatarie del CCNL, e adotterà le proprie definitive determinazioni entro 15 giorni dall'incontro.