

COMUNE DI FONDI

REGOLAMENTO RECANTE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE

Sistema di valutazione della performance del Segretario generale

Articolo 1 Principi generali

1. La disciplina del trattamento economico accessorio dei Segretari comunali è contenuta nel CCNL 16 luglio 2024 relativo al personale dell'area della dirigenza delle Funzioni locali, il quale detta la nuova regolamentazione della retribuzione di posizione e di risultato dei segretari comunali.
2. Il citato CCNL prevede in particolare:
 - che la retribuzione di posizione vari in base alle classi demografiche degli enti entro i valori minimi e massimi annui stabiliti per tipologia di ente nella tabella dell'articolo 60, comma 1;
 - che la retribuzione di posizione sia determinata previa apposita graduazione, definita in sede di confronto ai sensi dell'articolo 34 comma 1 lett. a);
 - che ai fini della graduazione della retribuzione di posizione gli enti debbano tenere conto del peso dei relativi criteri dettati dall'articolo 60, comma 2;
 - che, secondo quanto stabilito dall'articolo 60, comma 5, la retribuzione di posizione del Segretario comunale, come definita ai sensi dei commi 1, 2 e 3 del medesimo articolo, non possa risultare inferiore a quella prevista per la funzione dirigenziale più elevata in essere nell'Ente (c.d. galleggiamento);
 - che l'altra voce di trattamento economico accessorio, ovvero la retribuzione di risultato, (prevista e disciplinata dall'articolo 61), sia correlata alla valutazione della performance del Segretario comunale;
 - che la performance del Segretario comunale dovrà essere valutata anche con riferimento allo svolgimento delle funzioni aggiuntive eventualmente conferite;
 - che, secondo quanto previsto dall'articolo 61, comma 2, la retribuzione di risultato è quantificata in misura non superiore al 10% del monte salari erogato a
 - ciascun Segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione;
 - che negli enti con dirigenza, è possibile elevare fino al 15% del monte salari la retribuzione di risultato del Segretario comunale, fermo restando il limite di cui all'articolo 23, comma 2 del D. Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75;
 - che, ancora, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2 del D. Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni possono incrementare in base alla capacità di bilancio le risorse destinate alla retribuzione di risultato di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari del Segretario comunale per l'anno 2018.

Articolo 2

Criteri generali di quantificazione della retribuzione di risultato

1. La misurazione e la valutazione della performance del Segretario comunale vengono effettuate ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato e della relativa corresponsione, sulla base della verifica dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, anche con riferimento alle funzioni aggiuntive conferite.
2. La misurazione e la valutazione hanno ad oggetto le funzioni ed i compiti che la legge assegna al Segretario, nonché quelli attribuiti ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lettera d) del TUEL e tengono conto anche del contributo fornito dal Segretario stesso al perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.
3. Compatibilmente con le capacità di bilancio, come consentito dall'articolo 61, comma 2-bis del CCNL 16 luglio 2024, la retribuzione di risultato annua viene quantificata e stanziata, in sede di costituzione del fondo del trattamento economico accessorio del Segretario comunale, nella misura del 15% del monte salari erogato nell'anno a cui è riferita la valutazione della performance. Nel caso in cui in un determinato anno non sia possibile stanziare la quota del 15% a titolo di retribuzione di risultato, viene comunque garantito lo stanziamento del 10% del monte salari, previsto dall'articolo 61 comma 2 del CCNL 16 luglio 2024.
4. Sempre in sede di costituzione delle risorse decentrate annuali, la Giunta comunale potrà stanziare le risorse di cui all'articolo 1, comma 604 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 in un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 del Segretario comunale. Tali somme integrano l'importo di cui al comma 2 dell'articolo 61 del CCNL 16 luglio 2024 (10% del monte salari dell'anno di riferimento del Segretario comunale) e non soggiacciono al limite di cui all'articolo 23, comma 2 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75. Ove l'Ente si sia avvalso della facoltà di elevare al 15% la percentuale del monte salari, secondo quanto previsto dal comma 2-bis del medesimo articolo 61, le risorse facoltative di cui al comma 3 dello stesso articolo sono da intendersi ricomprese in tale stanziamento.
5. Le risorse di cui al comma precedente possono essere destinate unicamente al finanziamento della retribuzione di risultato del Segretario comunale.

Articolo 3

Fattori di valutazione e modalità di valutazione

1. Ai fini della valutazione della prestazione resa dal Segretario generale del Comune di Fondi si tiene conto dei seguenti fattori, che vengono apprezzati, a seconda della relativa natura, in termini quantitativi o qualitativi, nonché di efficacia e/o di efficienza, e/o di tempestività:
 - a) collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi e degli uffici dell'Ente;
 - b) partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta e cura della relativa verbalizzazione;
 - c) supporto all'adozione e all'aggiornamento degli atti fondamentali dell'ente, quali Statuto, regolamenti, atti di pianificazione e programmazione, ecc.;
 - d) assolvimento delle funzioni aggiuntive previste dallo Statuto e dai regolamenti ed

- attribuite dal Sindaco ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lettera d) del TUEL;
- e) rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica delle sottoscrizioni nelle scritture private e negli atti unilaterali nell'interesse dell'Ente, tenuto conto anche della rilevanza e della complessità degli stessi;
 - f) capacità professionali, qualità dell'apporto professionale specifico, padronanza delle conoscenze giuridiche e capacità di utilizzarle in funzione della semplificazione e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - g) aggiornamento professionale costante, tempestivo e multidisciplinare e confronto con realtà ed esperienze esterne.

2. La valutazione del Segretario generale del Comune di Fondi viene effettuata dal Sindaco su una scala di punteggi da 0 a 100 punti.

3. I fattori di valutazione e il punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi sono indicati nella scheda di seguito riportata.

Valutazione performance Segretario Generale		Punteggio	Punteggio
Fattori di valutazione della performance del Segretario Generale		max assegnabile	attribuito
a	Collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi e degli uffici dell'Ente	20	
b	Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta e cura della relativa verbalizzazione	20	
c	Supporto all'adozione e all'aggiornamento degli atti fondamentali dell'ente, quali Statuto, regolamenti, atti di pianificazione e programmazione, ecc.	10	
d	Assolvimento delle funzioni aggiuntive previste dallo Statuto e dai regolamenti ed attribuite dal Sindaco ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lettera d) del TUEL;	10	
e	Rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica delle sottoscrizioni nelle scritture private e negli atti unilaterali nell'interesse dell'Ente, tenuto conto anche della rilevanza e della complessità degli stessi	10	
f	Sovrintendenza e coordinamento dell'attività dei responsabili dei settori, tramite note, circolari o incontri con i rispettivi dirigenti in forma singola o collegiale.	10	
g	Capacità professionali, qualità dell'apporto professionale specifico; padronanza delle conoscenze giuridiche e capacità di utilizzarle in funzione della semplificazione e dell'efficacia dell'azione amministrativa	10	
h	Aggiornamento professionale costante, tempestivo e multidisciplinare e confronto con realtà ed esperienze esterne	10	
TOTALE VALUTAZIONE		100	

Modalità di attribuzione del punteggio previsto nella tabella.

Punteggio attribuibile in base al punteggio max previsto per ogni singolo fattore di valutazione.

Punteggio massimo attribuibile: punti 20

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Insufficiente	< 7
Sufficiente	8 - 11
Discreto	12 - 15
Buono	16 -19
Ottimo	20

Punteggio massimo attribuibile: punti 10

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Insufficiente	< 3
Sufficiente	4-5
Discreto	6-7
Buono	8-9
Ottimo	10

Articolo 4

Valutazione e retribuzione di risultato

1. La valutazione del Segretario generale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, è rappresentata dal punteggio complessivamente ottenuto, quale risultante dalla sommatoria dei punteggi attribuiti dal Sindaco su ciascun fattore. A tal fine il Sindaco può avvalersi del supporto del Nucleo di valutazione dell'Ente.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato è correlata al punteggio complessivo ottenuto ed è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

Punteggio	% della retribuzione di risultato astrattamente erogabile ai sensi dell'articolo 61, commi 2 e 2-bis)
-----------	---

fino a 20	0
da 21 a 40	40
da 41 a 60	60
da 61 a 80	80
da 81 a 100	100

3. Le percentuali previste nella tabella di cui al comma precedente si intendono riferite al complesso delle risorse economiche destinate al finanziamento della retribuzione di risultato del Segretario comunale, come quantificate in applicazione dell'articolo 61, commi 2 e 2-bis del CCNL 16 luglio 2024 e comprensive anche dell'eventuale integrazione disposta ai sensi dell'articolo 1, comma 604 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (0,22% del monte salari del Segretario comunale dell'anno 2018).

4. Nel caso in cui l'ufficio di segreteria generale sia svolto in convenzione con altri enti, il presente Regolamento può essere utilizzato ed applicato dal comune convenzionato tenuto conto della valutazione della performance del segretario comunale riportata nella scheda allegata.

Articolo 5

Procedura di conciliazione

1. La valutazione è trasmessa dal Sindaco al Segretario generale. Costui, ove ritenesse non congrua la valutazione ricevuta, può presentare le proprie osservazioni nei successivi 7 giorni (naturali e consecutivi). Sulle osservazioni decide il Sindaco con propria nota da trasmettere formalmente all'interessato.

Scheda di valutazione

COMUNE DI FONDI
(Provincia Di Latina)

Valutazione della performance del Segretario generale _____ in base al regolamento del Comune di Fondi approvato con deliberazione della Giunta comunale n. __ del ____

Periodo dal _____ al _____

Valutazione performance Segretario generale		Punteggio	Punteggio
Fattori di valutazione della performance del Segretario generale		max assegnabile	attribuito
a	Collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi e degli uffici dell'Ente	20	
b	Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta e cura della relativa verbalizzazione	20	
c	Supporto all'adozione e all'aggiornamento degli atti fondamentali dell'ente, quali Statuto, regolamenti, atti di pianificazione e programmazione, ecc.	10	
d	Assolvimento delle funzioni aggiuntive previste dallo Statuto e dai regolamenti ed attribuite dal Sindaco ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lettera d) del TUEL;	10	
e	Rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica delle sottoscrizioni nelle scritture private e negli atti unilaterali nell'interesse dell'Ente, tenuto conto anche della rilevanza e della complessità degli stessi	10	
f	Sovrintendenza e coordinamento dell'attività dei responsabili dei settori, tramite note, circolari o incontri con i rispettivi dirigenti in forma singola o collegiale.	10	
g	Capacità professionali, qualità dell'apporto professionale specifico; padronanza delle conoscenze giuridiche e capacità di utilizzarle in funzione della semplificazione e dell'efficacia dell'azione amministrativa	10	
h	Aggiornamento professionale costante, tempestivo e multidisciplinare e confronto con realtà ed esperienze esterne	10	
TOTALE VALUTAZIONE		100	

IL SINDACO