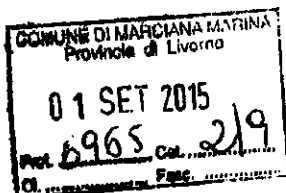


**PERFORMANCE E SISTEMA DI MISURAZIONE E
VALUTAZIONE
DEL SEGRETARIO COMUNALE del COMUNE DI
MARCIANA MARINA**



Il Nucleo di Valutazione

Visto l'art.10 29 c7 dell'ordinamento degli uffici e servizi che prevede che l'attività espletata dal Segretario Comunale è soggetta a valutazione annuale in ordine ai risultati conseguiti sulla base di quelli assegnati dalla amministrazione nonché al grado di efficienza efficacia ed economicità nello assolvimento delle attribuzioni allo stesso affidate;

Visto l'art,10 40 c.3 dello stesso ordinamento che indica che la misurazione e valutazione delle performance individuali del Segretario comunale è collegata a:

- Raggiungimento obiettivi specifici del segretario
- Raggiungimento obiettivi generali Ente
- Capacità manageriale in rapporto alle funzioni svolte
- Grado di efficacia, efficienza, economicità nell'assolvimento delle attribuzioni allo stesso affidate.

Visto l'art.10 43 che attribuisce al Nucleo la valutazione delle performance di Ente, dei settori, dei responsabili e del segretario comunale;

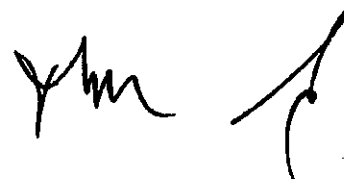
Considerato che l'art. 51 c.5 dice che la misurazione della performance viene effettuata dal Nucleo secondo quanto previsto dal sistema di valutazione approvato dalla Giunta;

Considerato altresì che necessita anche per il Segretario Comunale provvedere alla valutazione attraverso un sistema di misurazione al fine di quantificare la retribuzione di risultato prevista dall'art. 42 c1 del CCNL poiché né la legge né il contratto di lavoro offrono sistemi di valutazione;

Propone alla Giunta Comunale quanto segue:

Il sistema di misurazione e di valutazione delle 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 della amministrazione. Gli obiettivi di performance assegnati al Segretario sono connessi alle funzioni indicate dalla legge, statuto e regolamenti ricompresi nell'art. 97 del TUEL Dlgs 267/2000 e consistono in:

- Funzione di collaborazione e d'assistenza giuridico amministrativa
- Partecipazione con funzioni consultive, referenti e d'assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta
- Espressioni di parere di cui all'art. 49 del TUEL
- Rogito di tutti i contratti
- Esercizio d'ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitogli dal Sindaco.



- Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti o responsabili dei servizi

Riguardo alle altre funzioni assegnate dall'organo politico la performance sarà distintamente valutata a fronte di:

1. Ogni singola attività risultato e obiettivo raggiunto
2. Capacità manageriale in rapporto alla attività assegnata
3. Efficacia economicità nella realizzazione di progetti specifici
4. Tempi di raggiungimento dei risultati
5. Capacità equa di valutazione di collaboratori
6. Impiego efficiente delle risorse.

Il sistema di valutazione si articola quindi in tre momenti diversi:

- Valutazione su obiettivi di performance in riferimento alle funzioni conferite istituzionalmente
- Valutazione su comportamenti professionali Manageriali, che valuta il grado di allineamento dei comportamenti esibiti rispetto alle attese di ruolo.
- Grado di efficacia efficienza ed economicità raggiunto nello assolvimento delle attribuzioni allo stesso affidate.

Il sistema di valutazione è composto da una unica scheda articolata secondo una logica "a campi":



- La prima parte è dedicata alla valutazione del risultato sugli obiettivi di performance organizzativa connessa a obiettivi strategici e di miglioramento della gestione ;max 30punti
- la seconda invece è appositamente riservata alla valutazione dei comportamenti professionali individuali da cui si evincono gli obbiettivi (assegnati almeno tre) max 30 punti
- Competenza professionali: si tiene conto dello svolgimento dei compiti previsti dalla normativa- max 40 punti

La retribuzione di risultato va erogata nei limiti previsti dal contratto in quota proporzionale rispetto ai centesimi di punteggio riconosciuti. Il risultato della valutazione è riepilogato nella apposita scheda predisposta ed allegata alla presente proposta



1 performance organizzativa fino a 30 punti

A-grado degli obiettivi strategici : fino a 15 punti
 B-obiettivi di miglioramento della gestione: fino a 15 punti

2 performance individuale fino a 30 punti									
obiettivo	peso %	punt max		non avv/0	avv	to 5	ragg parz /	ragg.to 10	totale
1	10	10							
2	10	10							
3	10	10							

3 compet. professionali fino a 40 punti

1-funzioni di collaborazione									max 10
2-funzioni di assistenza giuridica amministrativa									max 10
3-funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio com. e giunta									max 6
4-funzioni di coordinamento e sovr. Del responsab. Servizi									max 6
5-funzioni di rogito									max 4
6-altre funzioni assegnate									max 6
									totale

Tabella riassuntiva:

performance organizzativapunti
 performance individualepunti
 competenze professionali.....punti
 totale -----punti