CITTA' DI CAIAZZO

(Provincia di Caserta)

Medaglia d'Argento al Valor Civile

C.F. 82000330611 - P.IVA 00284410610

Tel. 0823615728

info@comune.caiazzo.ce.it - www.comunedicaiazzo.it

comunecaiazzo@pec.comune.caiazzo.ce.it

CITTÀ DI CAIAZZO
Prot. N° 6468
Data 08/04/2022

Alla c.a.
del Segretario Comunale - gent.ma dott.ssa Annamaria Merola,
del sig. Sindaco - preg.mo geom. Stefano Giaquinto.

PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

1. PREMESSA METODOLOGICA

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.MI.Va.P.) rappresenta lo strumento con il quale ogni amministrazione definisce la metodologia per la valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, adeguandolo alle esigenze specifiche della propria organizzazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, individua anche fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione delle performance nonché le modalità di raccordo con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione contabile.

Il Comune di Caiazzo con Deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 31 maggio 2021 ha approvato un nuovo Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P) disciplinante l'insieme coordinato dei processi di gestione, misurazione e valutazione della performance, merito e premi della struttura organizzativa dell'Ente, sia essa intesa nel suo complesso ed in relazione ai servizi nei quali è articolata, sia con particolare riferimento ai responsabili di posizione organizzativa, al personale dipendente e al segretario generale, al quale si rimanda per tutti gli ulteriori aspetti non indicati nella presente relazione.

Appare doveroso ricordare che l'ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola ed ai singoli dipendenti.

Il rispetto di tali disposizioni è condizione necessaria per l'erogazione di premi e di altri componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, nonché dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale.

L'intero sistema di gestione della performance è volto alla crescita ed alla valorizzazione della responsabilità e delle competenze professionali, tecniche e gestionali, allo sviluppo della cultura all'orientamento ai risultati, al miglioramento della qualità dei servizi, nonché all'efficienza, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa in attuazione dei principi contenuti nei Titoli II e III del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Tali finalità sono perseguite attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dalle unità organizzative e dai singoli, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri e di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Comune di Caiazzo adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono l'adeguata trasparenza delle informazioni concernenti il processo di gestione, misurazione e valutazione della performance, merito e premi.

2. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO COMUNALE

A norma del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.) adottato dal Comune di Caiazzo, ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, la misurazione e valutazione della performance del segretario Comunale, viene effettuata dal Sindaco sulla base della verifica dell'attività svolta nell'anno di riferimento e degli obiettivi raggiunti.

Per la misurazione e valutazione della performance del segretario Comunale il Sindaco si avvale della collaborazione del Nucleo Interno di Valutazione.

La valutazione attiene alle funzioni ed ai compiti che la Legge rimette al segretario Comunale, con particolare riferimento al contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'amministrazione Comunale.

Ai fini del processo valutativo sono considerate le seguenti funzioni:

a. Funzione di collaborazione con gli organi dell'Ente.

Sono considerati sia il ruolo consultivo che quello propositivo del segretario nell'ambito delle proprie competenze.

b. Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili di posizione organizzativa.

   Sono considerate tutte le attività tese ad assicurare la corretta valutazione di tutti gli interessi coinvolti, garantendo l'attuazione dei principi di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione (coordinamento) e tutte le attività finalizzate a garantire l'unitarietà di indirizzo amministrativo in coerenza con i programmi generali dell'amministrazione (sovrintendenza).

c. Funzione di partecipazione, con compiti consultivi, referenti e di assistenza alle sedute della Giunta e del Consiglio Comunale.

   Saranno oggetto di valutazione tutte le attività volte a supportare l'azione amministrativa; rientra nello svolgimento della funzione in oggetto anche l'attività di verbalizzazione delle sedute degli organi dell'Ente.

d. Funzione di assistenza giuridico amministrativa.

   Sono considerate tutte le attività volte alla individuazione degli strumenti giuridico amministrativi ritenuti idonei a conseguire gli obiettivi generali dell'amministrazione.

e. Esercizio di ulteriori incarichi assegnati dal sindaco, dallo Statuto o dai Regolamenti dell'Ente.

A conclusione del processo valutativo al segretario Comunale viene attribuito un punteggio espresso in centesimi con il quale concorrerà alla ripartizione delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

2. RISULTATI RAGGIUNTI

Gli obiettivi 2021 sono stati attribuiti al Segretario Comunale con decreto sindacale n. 9/2021 che in questa sede si intende integralmente per formare parte integrante e sostanziale della presente proposta.

Considerato che:

- ✓ l'art. 42 del C.C.N.L. dei Segretari Comunali del 16 maggio 2001, stabilisce che al Segretario Comunale è attribuito un compenso annuale denominato retribuzione di risultato correlato al raggiungimento degli obiettivi assegnati e tenuto conto

del complesso degli incarichi conferiti al Segretario Comunale, non superiore al 10% del monte salari dell'anno di riferimento;

- ✓ gli artt. 30 e 105, lett. f) del nuovo C.C.N.L. dei Segretari Comunali e Provinciali (biennio normativo 2016 - 2018) conferma il compenso annuale denominato retribuzione di risultato.

Dato inoltre atto che, per l'erogazione della retribuzione di risultato devono essere realizzate le seguenti condizioni:

a. in via preventiva devono essere fissati degli obiettivi e predeterminate le modalità di valutazione degli stessi;
b. in via successiva devono essere verificati e certificati i risultati raggiunti.

La valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa pertanto è stata effettuata tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché della capacità di direzione del servizio, delle competenze tecniche e manageriali, dei comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo ed infine della capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori.

E' stata esaminata la "relazione sull'attività svolta" recante i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

A conclusione del processo valutativo al segretario Comunale è stato attribuito un punteggio espresso in centesimi come di seguito riepilogato.

PARAMETRO	PUNTEGGIO
Funzione di collaborazione agli organi dell'ente	16 punti
Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili di posizione organizzativa	15 punti
Funzioni di partecipazione, con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle sedute della giunta e del consiglio comunale	15 punti
Funzioni di assistenza giuridico amministrativa	20 punti
Ulteriori incarichi	20 punti
TOTALE	86 PUNTI

La retribuzione di risultato da attribuire al segretario comunale è conseguenza della sommatoria dei singoli punteggi ottenuti in riferimento alle singole funzioni svolte ed è attribuita, secondo quanto stabilito dal più volte citato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.) secondo la percentuale di seguito indicata:

PUNTEGGIO OTTENUTO	% DELLA RETRIBUZIONE EROGABILE
86 punti	100%

Caiazzo lì 30 marzo 2022

Il Nucleo di Valutazione

Allegati:

1. Relazione attività espletate dal segretario Comunale;
2. Scheda di valutazione del segretario Comunale.

SCHEDA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

A) FUNZIONE DI COLLABORAZIONE AGLI ORGANI DELL'ENTE

Punteggio massimo attribuibile: 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO
OTTIMA	16 punti

B) FUNZIONI DI COORDINAMENTO E SOVRINTENDENZA DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Punteggio massimo attribuibile: 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO
BUONA	15 punti

C) FUNZIONI DI PARTECIPAZIONE, CON FUNZIONI CONSULTIVE, REFERENTI E DI ASSISTENZA ALLE SEDUTE DELLA GIUNTA E DEL CONSIGLIO COMUNALE

Punteggio massimo attribuibile: 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO
BUONA	15 punti

D) FUNZIONI DI ASSISTENZA GIURIDICO AMMINISTRATIVA

Punteggio massimo attribuibile: 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO
OTTIMA	20 punti

E) ULTERIORI INCARICHI

Punteggio massimo attribuibile: 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO
OTTIMA	20 punti