

**COMUNE DI VOGHIERA**

(Provincia di Ferrara)  
Viale B. Buozzi, 12/b  
44019 Voghiera (Fe)  
P.I. 00289060386  
[www.comune.voghiera.fe.it](http://www.comune.voghiera.fe.it)



---

**SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO  
COMUNALE N. 1/2022 del 13/07/2022**

Premesso:

-che l'art. 99 del D. Lgs n. 267/2000 stabilisce che il Segretario Comunale "dipende funzionalmente" dal Sindaco;

-che il Segretario Comunale è valutato per le competenze e le capacità professionali dimostrate nell'esercizio delle funzioni affidate al Segretario dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti e delle ulteriori funzioni assegnate dal Sindaco;

-che al Segretario Comunale è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati nella misura massima del 10% del proprio monte salari (art. 42 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16/05/01);

Considerato che di norma al segretario Comunale non sono assegnate responsabilità di servizio, né capitoli di P.E.G. e pertanto il sistema di misurazione e valutazione della Performance è diverso da quello dei Responsabili di Servizio e correlato alla specificità della figura dello stesso, con riferimento in particolare allo svolgimento dei suoi compiti istituzionali;

Considerato che, con riferimento a quanto esposto, si rende necessario approvare il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del Segretario Generale;

Richiamata la Delibera n. 121/2010 della CIVIT avente ad oggetto "L'applicazione del Decreto legislativo n.150/2009 negli Enti Locali: le Linee guida dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance";

Considerato che l'indennità di risultato pari al 10% sopra indicato può essere erogata in caso di raggiungimento completo degli obiettivi (100/100, come da tabelle allegate), mentre in caso di non raggiungimento viene decurtata con queste percentuali:

10%: da 91 a 100 – nessuna decurtazione

9%: da 80 a 90 - decurtazione del 1% rispetto al 10%

8%: da 70 a 79	- decurtazione del 2% rispetto al 10%
7%: da 60 a 69	- decurtazione del 3% rispetto al 10%
6%: da 50 a 59	- decurtazione del 4% rispetto al 10%
5%: da 45 a 49	- decurtazione del 5% rispetto al 10%
4%: da 40 a 44	- decurtazione del 6% rispetto al 10%
3%: da 35 a 39	- decurtazione del 7% rispetto al 10%
2%: da 31 a 34	- decurtazione del 8% rispetto al 10%
1%: da 26 a 30	- decurtazione del 9% rispetto al 10%

mentre in caso di risultati pari o inferiori a 25/100 non spetta alcuna retribuzione di risultato.

Visti i documenti di programmazione riferiti all'anno in corso, nonché i documenti di programmazione pluriennali, dove sono indicati i programmi e gli obiettivi di questo Ente;

#### STABILISCE

- di approvare il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del Segretario Comunale del Comune di Voghiera, che costituisce l'allegato 1) al presente atto.

### **Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del Segretario Comunale**

#### **Art. 1**

##### **Sequenze operative nella misurazione e valutazione della performance**

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

1. Valutazione su Obiettivi di performance in riferimento alle funzioni conferite istituzionalmente al Segretario Comunale dalle leggi, dai regolamenti e dai provvedimenti Sindacali nonché ad altre funzioni/attività assegnate dall'organo politico.
2. Valutazione su Comportamenti Professionali Manageriali, 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 del 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.

Il sistema di valutazione del Segretario Comunale è composto da due schede:

1. la prima è dedicata alla valutazione del risultato sugli obiettivi di performance connessi alle funzioni istituzionali del Segretario Comunale o a attività/obiettivi assegnati dall'organo politico;
2. la seconda, invece, è riservata alla valutazione dei comportamenti professionali manageriali da cui si evincono gli obiettivi comportamentali assegnati.

#### **Art. 2**

##### **Valutazione su obiettivi di performance (scheda n. 1)**

Gli obiettivi di performance assegnati al Segretario sono connessi alle funzioni indicate dalla legge, statuto e regolamenti, ricomprese nell'art. 97 del TUEL D.Lgs 267/2000 e consistono nelle funzioni indicate nella tabella 1:

Ad ogni obiettivo viene associato un peso la cui determinazione proviene dall'importanza che viene attribuita allo stesso. A fianco viene corrisposta una classe di conseguimento dei risultati: scarso, migliorabile, sufficiente, buono, ottimo. Il totale delle voci afferenti ai compiti ed agli obiettivi di performance oggetto di valutazione presenti nella scheda deve consentire di esprimere un "peso" complessivo massimo pari a 60, in funzione della rilevanza ed impegno, opportunamente comparati, che ognuna di esse potenzialmente riveste.

Il peso complessivo degli obiettivi di performance è pertanto pari a 60 e concorre alla valutazione finale nella misura del 60% del punteggio attribuibile alla performance individuale.

### **Art. 3**

#### **La valutazione dei Comportamenti Professionali Manageriali (scheda n. 2)**

La seconda scheda è dedicata alla elencazione dei comportamenti professionali manageriali e indica gli obiettivi comportamentali manageriali, oggetto di misurazione della performance nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'art. 97 del Tuel D.Lgs. 267/2000, come indicato nella tabella 2.

Ad ogni obiettivo viene associato un peso la cui determinazione proviene dall'importanza che viene attribuita allo stesso. A fianco viene corrisposta una classe di conseguimento dei risultati: scarso, migliorabile, sufficiente, buono, ottimo. Il totale delle voci afferenti ai compiti ed agli obiettivi di comportamento oggetto di valutazione presenti nella scheda deve consentire di esprimere un "peso" complessivo massimo pari a 40, in funzione della rilevanza ed impegno, opportunamente comparati, che ognuna di esse potenzialmente riveste.

Il peso complessivo degli obiettivi di comportamento è pertanto pari a 40 e concorre alla valutazione finale nella misura del 40% del punteggio attribuibile alla performance individuale

### **Art. 4**

#### **Grado di raggiungimento degli obiettivi e valutazione finale**

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è espresso dal rapporto tra punteggio massimo potenzialmente ottenibile (pari a punti 100) e punteggio effettivamente ottenuto a seguito della compilazione delle schede di valutazione da parte del Sindaco. La valutazione finale è effettuata entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione sulla base degli elementi acquisiti in corso dell'anno e, in particolare, sulla base del punteggio ottenuto dal Segretario Comunale.

La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti in riferimento ai singoli obiettivi (punteggio massimo realizzabile pari a 100), ed è attribuito in proporzione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

In caso di punteggio pari o inferiore a "25" la valutazione è negativa e non spetta nessuna retribuzione di risultato.

In caso di non accordo il Segretario può chiedere una rivalutazione da parte del Sindaco e una rivalutazione da parte del Nucleo di valutazione.

Il Segretario può comunque esperire i rimedi giurisdizionali, senza esperire prima necessariamente i rimedi amministrativi. Il Presente sistema vale per l'anno 2022 e successivi, fino a modifica.

Voghiera, 13/07/2022

Il Sindaco

Prof. Paolo Lupini

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Paolo Lupini', written in a cursive style.

**SCHEDA N. 1**

VALUTAZIONE SU OBIETTIVI DI PERFORMANCE							
FUNZIONI/ OBIETTIVI	PUNTEGGIO OTTENIBILE	PUNTEGGIO OTTENUTO					
		Scarso	Migliorabile	Sufficiente	Buono	Ottimo	TOTALE
Collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi	0-20/60	0 - 1 - 2 - 3	4 - 5 - 6 - 7	8 - 9 - 10 - 11	12 - 13 - 14 - 15	16 - 17 - 18 - 19 - 20	
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e d'assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta	0-20/60	0 - 1 - 2 - 3	4 - 5 - 6 - 7	8 - 9 - 10 - 11	12 - 13 - 14 - 15	16 - 17 - 18 - 19 - 20	
Controllo sugli adempimenti in tema di trasparenza	0-10/60	0 - 1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9 - 10	
Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti responsabili dei servizi	0-10/60	0 - 1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9 - 10	
<b>TOTALE</b>	<b>60/100</b>						

**SCHEDA N. 2**

VALUTAZIONE SU OBIETTIVI COMPORTAMENTALI							
COMPORAMENTI/ OBIETTIVI	PUNTEGGIO OTTENIBILE	PUNTEGGIO OTTENUTO					
Capacità di applicare la normativa in tema di prevenzione della corruzione	0-20/40	Scarso	Migliorabile	Sufficiente	Buono	Ottimo	TOTALE
		0 - 1 - 2-3-4	5 - 6 -7 - 8	9-10-11- 12	13-14- 15-16	17-18-19- 20	
Tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali	0-10/40	Scarso	Migliorabile	Sufficiente	Buono	Ottimo	TOTALE
		0 - 1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9 - 10	
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00	0-10/40	Scarso	Migliorabile	Sufficiente	Buono	Ottimo	TOTALE
		0 - 1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9 - 10	
<b>TOTALE</b>	<b>40/100</b>						

TOTALE  
COMPLESSIVO

Totale

Il Sindaco.....

Il Segretario per presa visione.....

**Eventuali**

**osservazioni**

.....