



**PROVINCIA
DI PARMA**

**FRONTESPIZIO
DECRETO PRESIDENZIALE**

n. **191 / 2017** del 20/11/2017

Oggetto: CONFERMA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE PER L'ANNO 2017 E ADOZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE PER L' ANNO 2018.

Sottoscritta con firma digitale dal Presidente FILIPPO FRITELLI

IMPRONTE

testo determina.pdf
D8E9CC16A2E8697FF1BA1B3C02979374BC730E7AEB1766B9BDA3FC7DE613A0090483D04DD70DC19462332A8CBC670EB779
B6117E7756416623711F3FF299FB5B
VTE2_8322275_1962512.pdf.P7M
87819FA60CDD4945391D272777BC9DC7ADF65A2B8DE76C8C4E9ADE5D7748D756971C07E5A4EECE031CF8F8EF1F5072A0E7
A204B46180ACA1E8B09003D3FCA72F
METODOLOGIA SEGRETARIO 2018.doc
178DCCC64A390A2B0AC3B7F69794F4A0E1EDE0612C9C8BE3FD9C13DC3C097531135F001B87FBE19657B19C3D7A817948046
B16F2D8D11C133AE86367A7CCF7ED



**PROVINCIA
DI PARMA**

DECRETO PRESIDENZIALE

Oggetto: CONFERMA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE PER L'ANNO 2017 E ADOZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE PER L' ANNO 2018.

IL PRESIDENTE

Premesso che:

la convenzione per la gestione in forma associata dell'Ufficio di Segreteria Generale tra Provincia di Parma, Comune di Salsomaggiore Terme e Comune di Parma, scadente il 31/12/2016, è stata prorogata, per il Comune di Parma, fino al 28 febbraio 2017, mentre prosegue, tra Provincia e Comune di Salsomaggiore Terme, fino al 30/06/2018;

l'art.6 della predetta convenzione prevede che: "Al Segretario Generale è, altresì, attribuito un compenso annuale, denominato "retribuzione di risultato", correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati, secondo quanto previsto dall'art. 42 CCNL 16 maggio 2001 e secondo la metodologia dell'Ente capo-convenzione;

l'art. 42 del Contratto collettivo nazionale dei Segretari prevede che sia possibile destinare ai fini della retribuzione di risultato il 10% del monte salari riferito al medesimo nell'anno di riferimento;

Considerato che è essenziale revisionare il sistema di misurazione e valutazione del Segretario Generale per adeguarlo alle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017 al D.Lgs. n. 150/2009;

Tenuto conto che:

le modifiche proposte al suddetto sistema di misurazione e valutazione sono state inoltrate per l'approvazione al Nucleo monocratico di valutazione con nota prot. n. 29028 del 27/10/2017;

il Nucleo ha esaminato la metodologia proposta per il Segretario Generale e l'ha validata con nota prot. n. 29474 del 02/11/2017;

Dato atto che:

le modifiche sostanziali al **Sistema di misurazione e valutazione del Segretario Generale** sono quelle di seguito esplicitate:

- è modificato il peso da attribuire alla performance organizzativa che da 30 punti del 2016 è passato a 60 punti. Questa modifica tiene conto del principio espresso dall'art. 9, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, che prevede che il peso prevalente nella valutazione complessiva sia da attribuire alla performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. Di conseguenza il punteggio assegnato alla performance individuale è pari a 40 punti (nel 2016 erano 70);

- il collegamento tra valutazione ottenuta e somma da erogare non è più effettuato in relazione a fasce di punteggio ma è proporzionale al punteggio ottenuto, come previsto nella metodologia di valutazione dei dirigenti della Provincia di Parma. Nessuna retribuzione verrà corrisposta con punteggio inferiore ai 70 punti;
- per l'anno 2017, dovendo la valutazione essere effettuata da 3 o da 2 enti, a secondo dei periodi, per una maggior speditezza del processo valutativo, la valutazione verrà effettuata dal Capo dell'Amministrazione di ognuno dei tre/due Enti, senza coinvolgere anche tre/due diversi Nuclei di valutazione.

Dato atto che con comunicazione in data 30/10/2017, il Nucleo di Valutazione propone di dare efficacia al sistema di valutazione, come sopra modificato, dall'01/01/2018;

Sentito il Consigliere delegato Paolo Bianchi;

Visto l'allegato parere di regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. 267/2000, dal Dirigente del Servizio Affari Generali, e dato atto che non vi è rilevanza contabile, per cui non si provvede ad acquisire il parere del Dirigente di Ragioneria;

DECRETA

di adottare, per l'anno 2018, il sistema di misurazione e valutazione del Segretario Generale, allegato al presente provvedimento (Allegato 1), quale parte integrante dello stesso;

di confermare, per l'anno 2017, il sistema di misurazione e valutazione per il Segretario Generale, approvato con Decreto del Presidente n. 249 del 14/12/2016, ad eccezione del seguente punto:
per l'anno 2017, dovendo la valutazione essere effettuata da 3 o da 2 enti, a secondo dei periodi, per una maggior speditezza del processo valutativo, la valutazione verrà effettuata dal Capo dell'Amministrazione di ognuno dei tre/due Enti, senza coinvolgere anche tre/due diversi Nuclei di valutazione;

di dare atto che il sistema di misurazione e valutazione che entrerà in vigore dall'01/01/2108 sarà ulteriormente modificato, se necessario, a seguito dell'emanazione degli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art.3 del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.;

di dare altresì atto che il presente provvedimento è da intendersi esecutivo all'atto della sua sottoscrizione.

II PRESIDENTE

FILIPPO FRITELLI
(firmato digitalmente)



**PROVINCIA
DI PARMA**

PARERE di REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. **1425/2017** - SERVIZIO AFFARI GENERALI ad oggetto:

" CONFERMA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE PER L'ANNO 2017 E ADOZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE PER L' ANNO 2018. "

ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Parma, 15/11/2017

Il Responsabile
(TAVERNA PAOLA)
con firma digitale



**PROVINCIA
DI PARMA**

ALLEGATO 1

METODOLOGIA PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL SEGRETARIO GENERALE - ANNO 2018

INTRODUZIONE

L'entrata in vigore del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16/05/2001, all'art. 42, ha introdotto un istituto contrattuale denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento di obiettivi di efficienza ed efficacia assegnati, ed alla realizzazione di compiti istituzionali. L'erogazione della retribuzione "de qua" è subordinata alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei rendimenti e dei risultati, da definire da parte dei singoli Enti. Il presente Sistema di Valutazione della Performance dei Segretari Comunali e Provinciali tiene conto del ruolo e delle funzioni assegnati ai titolari della funzione dalla legge, dai regolamenti, dai decreti e dalle prescrizioni contrattuali, con particolare attenzione alla valutazione della performance individuale e dell'effetto della stessa sull'Organizzazione. Il D.Lgs. 150/2009, in attuazione della delega contenuta nella L. 15/2009, infatti, interviene riguardo alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance dei dipendenti pubblici, Segretari e dirigenti compresi, improntando tutto il processo di gestione della performance a una logica di miglioramento dell'attività amministrativa e dei rapporti con l'utenza. L'obiettivo di garantire elevati standard qualitativi di servizio si raggiunge, dunque, attraverso il perseguimento di risultati e di obiettivi specifici, predefiniti in rapporto allo svolgimento dell'attività istituzionale assegnata, e di miglioramento delle prestazioni in rapporto alla funzione, al ruolo specifico e al funzionamento complessivo dell'Organizzazione.

Ciò premesso, la Provincia ha attualmente una gestione associata del servizio di segreteria generale.

Con deliberazioni :

- di Consiglio provinciale n. 24 del 06/06/2016
- di Consiglio comunale di Salsomaggiore Terme n. 26 del 19/05/2016 è stata decisa la gestione in forma associata della Segreteria generale tra gli Enti medesimi, approvando una bozza di convenzione, che è stata sottoscritta in data 16/06/2016;

- la convenzione di cui trattasi prosegue, tra Provincia e Comune di Salsomaggiore Terme, fino al 30/06/2018 (come da delibera di Consiglio Provinciale n. 63 del 19 dicembre 2016 e del Comune di Salsomaggiore Terme n. 59 del 19 dicembre 2016).

L'art. 6 della predetta convenzione prevede che: "Al Segretario Generale è, altresì, attribuito un compenso annuale, denominato "retribuzione di risultato", correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati, secondo quanto previsto dall'art. 42 CCNL 16 maggio 2001 e secondo la metodologia dell'Ente capo-convenzione. La valutazione dei risultati del Segretario Generale negli Enti convenzionati è comunicata all'Ente capo-convenzione, che liquiderà il compenso in un importo non superiore al 10 per cento del monte salari dell'anno di riferimento, ripartendolo tra gli enti convenzionati nella misura indicata nel presente articolo" e precisamente:

fino al 30/06/2018

- Provincia di Parma: 83%
- Comune di Salsomaggiore Terme: 17%

Per il periodo successivo al 30/06/2018, cessando la convenzione per la gestione associata, la retribuzione del Segretario sarà a carico della Provincia.

L'art. 42 del Contratto collettivo nazionale dei Segretari prevede che sia possibile destinare ai fini di retribuzione di risultato fino al 10% del monte salari riferito al medesimo nell'anno di riferimento; l'effettiva erogazione di tale retribuzione avviene sulla base dei criteri che verranno di seguito illustrati.

In generale, un criterio di particolare importanza è costituito dall'analisi delle prestazioni relative alla funzione del Segretario di consulenza agli Organi politici e ai Responsabili di settore relativamente agli aspetti giuridici connessi all'azione politico-amministrativa dell'Ente.

Infatti, gli obiettivi assegnati al Segretario afferiscono essenzialmente alla sua capacità di essere aggiornato, di risolvere situazioni di particolare complessità giuridica, di essere tempestivo e chiaro nelle risposte, alla capacità di assumersi responsabilità nell'interpretazione delle norme e, se condiviso tra più Enti, alla necessaria flessibilità nelle prestazioni lavorative. Nell'ambito della valutazione dei risultati ha quindi rilievo l'obiettivo di tipo essenzialmente comportamentale, orientato a fare in modo che il ruolo di Segretario venga gestito in modo tale da facilitare il funzionamento dell'apparato amministrativo e delle procedure, da stimolare l'Amministrazione nel suo complesso a muoversi con modalità moderne e veloci, pur nel rispetto della normativa.

Al Segretario vengono altresì assegnati obiettivi gestionali, derivanti da atti di assegnazione da parte del Presidente della Provincia e del Sindaco, relativamente ai periodi di rispettivo riferimento, orientati a conseguire un obiettivo/i specifico/i, correlato/i ad un risultato atteso, misurabile/i in termini quantitativi.

1. I criteri di valutazione

E' necessario individuare dei criteri che siano adeguati a valutare l'obiettivo di tipo comportamentale, tenendo conto della peculiarità del ruolo del Segretario, ed in particolare, per il periodo di vigenza della convenzione associativa, della sua suddivisione tra Enti di notevole complessità.

Vanno inoltre delineati i criteri di valutazione degli obiettivi assegnati, che possono essere di due tipi:
- **obiettivi individuali** inerenti le linee di attività di maggiore rilevanza tra quelle svolte dal Segretario.
- **obiettivi di ente**, cui il Segretario è chiamato, tramite il suo contributo, a concorrere.

La valutazione del Segretario viene espressa in 100esimi da ogni Ente che procede alla valutazione.

I criteri sulla base dei quali esprimere la valutazione sono i seguenti:

CRITERI DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI TIPO COMPORTAMENTALE (QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA)

Verranno utilizzati i seguenti indicatori:

- a) aggiornamento e sviluppo della preparazione,
- b) capacità di collocare le conoscenze nel contesto di intervento e/o di individuare soluzioni: problem solving,
- c) tempestività nelle risposte alle richieste con l'adozione di uno spirito collaborativo,
- d) capacità di assumersi responsabilità nell'interpretazione dei problemi e, nell'individuazione delle soluzioni e chiarezza nella formulazione dei pareri,
- e) capacità di agire secondo valori etici e professionali ed in maniera coerente con i valori dell'organizzazione,
- f) correttezza dell'azione amministrativa,
- g) capacità di svolgere il ruolo con il dinamismo richiesto dalla suddivisione della prestazione lavorativa su più enti complessi.

La valutazione di tali indicatori va espressa tenendo conto dei comportamenti lavorativi del Segretario nel corso dell'anno, oggetto di valutazione, rispetto ai principali ambiti di intervento che gli sono assegnati, vale a dire:

1. la funzione di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli Organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione, giuridico-amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti;

2. la partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni degli organi politici curandone la verbalizzazione;
3. l'attività di coordinamento dei dirigenti e/o responsabili di p.o. tramite strumenti idonei (riunioni operative, direttive, disposizioni, ecc.), ove non esista il Direttore generale;
4. l'esercizio di ogni altra funzione attribuita al Segretario dalla legge, dallo Statuto o dai Regolamenti o conferita dal Presidente o dal Sindaco.

L'art. 99 del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che il Sindaco e il Presidente della Provincia nominano il Segretario, che dipende funzionalmente dal capo dell'Amministrazione. Pertanto, l'attività di misurazione e valutazione della performance del Segretario comunale e/o provinciale è effettuata da parte del Presidente della Provincia e/o Sindaco che può operare singolarmente, ovvero collegialmente in seno al Nucleo di Valutazione, quale componente pro tempore di detto Organismo.

Per la parte dell'anno 2018, in cui è vigente la convenzione per la gestione associata, dovendo la valutazione essere effettuata da 2 enti, per una maggiore speditezza del processo valutativo, la valutazione verrà effettuata dal capo dell'Amministrazione di ognuno dei 2 Enti, senza coinvolgere anche due diversi Nuclei di Valutazione.

La valutazione sui sette fattori da a) a g) di cui sopra, relativamente ai periodi di rispettivo riferimento, viene espressa dal Presidente della Provincia e dal Sindaco, i quali, al fine di esprimere la propria valutazione, possono chiedere una relazione al Segretario e informazioni anche ai componenti degli organi politici ovvero ai dirigenti dell'Ente. La valutazione tiene conto del comportamento che il Segretario ha avuto nel corso dell'anno rispetto agli ambiti di intervento di cui sopra.

Tenuto conto che l'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, prevede che agli indicatori della performance organizzativa sia attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva, alla valutazione della performance individuale vengono assegnati 40 punti, e, per ciascun fattore il Presidente e il Sindaco esprimono un punteggio, secondo questa scala:

Punti	Scala
0	comportamenti non adeguati
6	comportamenti sufficienti
8	comportamenti adeguati

La metodologia tiene conto del principio espresso dall'art. 9 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017, secondo cui il peso prevalente nella valutazione complessiva è da attribuirsi alla performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

CRITERI DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI TIPO GESTIONALE AFFIDATI (PERFORMANCE RELATIVA ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ)

Il raggiungimento degli obiettivi assegnati verrà misurato sulla base dei relativi indicatori ovvero sulla base di una motivata relazione circa lo sviluppo e il conseguimento dell'obiettivo.

La valutazione complessiva verrà effettuata dal Presidente della Provincia, acquisita la scheda di valutazione del Sindaco di Salsomaggiore Terme.

Ove al momento dell'attribuzione degli obiettivi non sia stato indicato il peso peculiare di ognuno, qualora gli obiettivi assegnati siano più di uno, si presume che la ripartizione dei 60 punti sia in misura uguale tra gli obiettivi medesimi.

2. Procedura di valutazione e collegamento con la retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato per il Segretario per l'anno 2018 è pari al 10% del monte salari del Segretario stesso, per la strategicità degli obiettivi comportamentali e gestionali assegnati e per la complessità della gestione associata affidata.

La retribuzione di risultato teorica del Segretario verrà ripartita tra i due Enti nel seguente modo:
fino al 30/06/2018

- Provincia di Parma: 83%
- Comune di Salsomaggiore Terme: 17%

Ricevuta la scheda di valutazione del Comune di Salsomaggiore Terme, il Presidente della Provincia provvederà a calcolare la percentuale di retribuzione di risultato del Segretario, rapportata alla quota ad esso teoricamente spettante rispetto ad ogni singolo Ente.

Sulla base dei punteggi assegnati a ciascun fattore di valutazione, viene quindi calcolato il punteggio totale, che potrà arrivare fino a 100 punti. La retribuzione di risultato effettiva è proporzionale al punteggio ottenuto. Nessuna retribuzione verrà corrisposta con un punteggio inferiore a 70 punti.

La valutazione finale è trasmessa dal Presidente al Segretario Generale che può presentare le proprie controdeduzioni entro 7 giorni.

Sulle controdeduzioni decide il Presidente in maniera definitiva.

In allegato è presente la scheda di valutazione finale da compilare a cura del Sindaco di Salsomaggiore Terme e del Presidente al termine del periodo oggetto di valutazione.

La presente metodologia verrà adeguata agli indirizzi del Dipartimento della Funzione pubblica, quando verranno emanati, in attuazione dell'art. 7, comma 2 bis, del D.Lgs. 150/2009 come modificato con D.Lgs. 74/2017.

SCHEMA DI VALUTAZIONE FINALE DEL SEGRETARIO GENERALE

Prot.n.

OGGETTO: Segretario Generale - retribuzione di risultato anno 2018 - Valutazione

IL PRESIDENTE/IL SINDACO

Considerata la metodologia di valutazione per il Segretario Generale di cui al Decreto Presidenziale n.....del..... attribuisce i seguenti punteggi ai fattori oggetto di valutazione:

	comportamenti non adeguati=0	comportamenti sufficienti=6	comportamenti adeguati=8	comportamenti ottimi=10	PUNTEGGIO ASSEGNATO
a-aggiornamento e sviluppo della preparazione					
b-capacità di collocare le conoscenze nel contesto di intervento e/o di individuare soluzioni: problem solving					
c-tempestività nelle risposte alle richieste con l'adozione di uno spirito collaborativo					
d-capacità di assumersi responsabilità nell'interpretazione dei problemi e nell'individuazione delle soluzioni e chiarezza nella formulazione dei pareri					
e-capacità di agire secondo valori etici e professionali ed in maniera coerente con i valori dell'organizzazione					
f-correttezza dell'azione amministrativa					
g-capacità di svolgere il ruolo con il dinamismo richiesto dalla suddivisione della					

prestazione lavorativa su più enti complessi (RELATIVO ALLA GESTIONE ASSOCIATA)					
--	--	--	--	--	--

OBIETTIVI ASSEGNATI	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO	PUNTI ASSEGNATI
		TOTALE

PUNTEGGIO OTTENUTO NELLA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI (QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA)	
PUNTEGGIO OTTENUTO NELLA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI (PERFORMANCE RELATIVA ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITA')	
	TOTALE PUNTEGGIO OTTENUTO

SOMMA TEORICAMENTE ASSEGNABILE AL SEGRETARIO	€
PERCENTUALE DI PREMIO RISPETTO ALLA SOMMA TEORICAMENTE SPETTANTE	
SOMMA DA ASSEGNARE AL SEGRETARIO PER RETRIBUZIONE DI	€

RISULTATO ANNO.....	
------------------------	--

Data

Firma