

---

## LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO DELL'ENTE

---

**1) La valutazione delle funzioni di competenza dei segretari comunali è compito del Sindaco/Presidente, rispetto al quale il segretario è in rapporto di dipendenza funzionale.**

**2) Non si dà luogo all'attribuzione della retribuzione di risultato al segretario dell'Ente qualora questi nella valutazione non consegua un punteggio minimo pari al 60% del punteggio massimo ottenibile.**

**3) La valutazione complessiva del segretario dell'Ente è effettuata sulle seguenti funzioni:**

### **Funzioni istituzionali**

1. funzione di collaborazione e d'assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti;
2. funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi;
3. espressione dei pareri di cui all'art. 49 del T.U.E.L. in relazione alle sue competenze nel caso in cui l'ente non abbia responsabilità dei servizi;
4. rogito di tutti i contratti dei quali l'ente è parte.

### **Funzioni aggiuntive**

1. funzione di responsabile di servizio;
2. responsabilità di procedimenti conferiti ex art. 97 comma 4 lettera d) del D. Lgs. 267/2000;
3. particolari competenze attribuite dallo Statuto (es. presidenza di commissioni di gara o di concorso, ecc.).

**4) Ciascuna delle funzioni elencate al punto 3 è valutata con un punteggio da 1 a 5:**

**1=gravemente insufficiente**

**2=insufficiente**

**3=sufficiente**

**4=buono**

**5=ottimo**

Alla valutazione così condotta si applica un fattore di ponderazione pari a 70 per il gruppo delle funzioni istituzionali (sulla media dei punteggi attribuiti alle singole funzioni) e a 30 per le funzioni aggiuntive (sulla media dei punteggi attribuiti alle singole funzioni).

Il punteggio così ottenuto va rapportato al punteggio massimo ottenibile, per l'ottenimento della valutazione complessiva finale.

Esempio:

<b>Funzioni</b>	<b>Esempio valutazione</b>	<b>Fattore di ponderazione applicato</b>	<b>Esempio di valutazione ponderata</b>	<b>Valore della valutazione complessiva</b>
<b>Istituzionali</b>	Valutazione media delle funzioni istituzionali = <b>4</b>	70	<b>280</b> (= 70 x 4)  Moltiplico il fattore di ponderazione per il punteggio ottenuto	

<b>Aggiuntive</b>	Valutazione media delle funzioni aggiuntive = <b>3</b>	<b>30</b>	<b>90</b> (=30 x 3)  Moltiplico il fattore di ponderazione per il punteggio medio ottenuto	
<b>Totale</b>			<b>370</b>	<b>74%</b> (in rapporto al punteggio massimo ottenibile – pari a 500 punti – con applicazione dei fattori di ponderazione)

5) La valutazione viene effettuata durante l'anno in date prestabilite e si conclude entro 30 giorni dalla scadenza del dodicesimo mese di incarico, previo un percorso di confronto con l'interessato che ne salvaguardi la possibilità di verifica e contraddittorio.

6) La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto secondo la metodologia sopra illustrata, ed è attribuita nel rispetto delle percentuali di seguito indicate:

Fascia 1  Fino al 59% del punteggio massimo ottenibile  nessuna retribuzione di risultato

Fascia 2  Dal 60% al 69% del punteggio massimo ottenibile  fino al 5% del monte salari

Fascia 3  Dal 70% al 79% del punteggio massimo ottenibile  dal 6% al 7% del monte salari

Fascia 4  dal 80% al 89% del punteggio massimo ottenibile  dal 8% al 9% del monte salari

Fascia 5  dal 90% al 100% del punteggio massimo ottenibile  10% del monte salari