



comune di  
**PRATO**

**Sistema di misurazione e valutazione  
del Segretario Generale e Direttore  
Generale**

## CAPO I

### Sistema di valutazione della performance del Segretario / Direttore Generale

#### Articolo 1 – Finalità

- 1.1 Il presente sistema disciplina il processo di valutazione della performance del Segretario/Direttore Generale (di seguito SG/DG) con il proposito di perseguire le seguenti finalità :
- condividere la Mission dell'Amministrazione Comunale
  - tradurre le strategie politiche in obiettivi operativi specifici e misurabili
  - promuovere processi di miglioramento delle prestazioni in termini di qualità
  - verificare il conseguimento dei risultati attesi
  - informare e guidare i processi decisionali
  - favorire la comunicazione interna
  - premiare il merito

#### Articolo 2 - Macroambiti di valutazione

- 2.1 La misurazione e la valutazione della performance del SG/DG viene effettuata, ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, sulla base dei seguenti macro-ambiti di valutazione:

##### a. Performance organizzativa di ente (15%)

La performance organizzativa di ente è il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholders.

La misurazione delle performance organizzativa di ente avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori e di parametri a rilevanza interna ed esterna riferiti a:

STATO DI SALUTE DELLA CITTÀ	Da calcolare sulla base di un set di indicatori capaci di rappresentare gli impatti prodotti sul territorio dalle scelte strategiche dell'Amministrazione Comunale	PESO 5%
STATO DI SALUTE DELL'AMMINISTRAZIONE	Da calcolare sulla base di un set di indicatori trasversali dei processi operativi (copertura sistemi di monitoraggio, trasparenza delle informazioni ...) e sulla base di un set di indicatori dei processi di supporto (personale, finanziari, livello di informatizzazione,.....)	PESO 5%
GRADO DI REALIZZAZIONE DELLE STRATEGIE	da calcolare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi presenti nei documenti di programmazione attraverso un sistema bottom up che collega gli obiettivi annuali agli obiettivi strategici e quest'ultimi agli ambiti strategici definiti dall'Amministrazione comunale nel Do-	PESO 5%

	cumento Unico di Programmazione;	
<b>TOTALE SEZIONE</b>		<b>PESO 15 %</b>

La performance organizzativa incide in misura massima pari al 15% del complesso del sistema di valutazione del SG/DG.

### b. Performance individuale (50%)

La performance individuale rappresenta il contributo che il SG/DG apporta, attraverso la propria azione, al perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione. Gli obiettivi sono attribuiti al SG/DG dal Sindaco.

La performance individuale incide in misura massima pari al 50% del complesso del sistema di valutazione del SG/DG.

### c. Competenze manageriali /comportamenti organizzativi (35%)

La valutazione delle competenze avviene sulla base di comportamenti osservabili definiti in relazione al ruolo di SG/DG di seguito elencati :

	FATTORI	DESCRIZIONE	Valutazione da 0 a 7
1.	Collaborazione giuridico amministrativa, funzioni consultive e attività di rogito	Assistenza agli organi di governo e alla dirigenza per l'individuazione degli strumenti più idonei per consentire l'ottimale conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione; Partecipazione con funzioni consultive e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta, curandone la verbalizzazione; Rogito dei contratti nei quali l'ente è parte ed autentica delle scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente locale	0 1 2 3 4 5 6 7
2.	Correttezza amministrativa, anticorruzione e trasparenza	Presidio attività di auditing interno e introduzione di misure volte a garantire la correttezza amm.va, Definizione Piano anticorruzione e controllo attuazione misure per ridurre il rischio; garante trasparenza ente	0 1 2 3 4 5 6 7
3.	Capacità di programmazione e controllo	Capacità di: pianificare le attività, stabilire le priorità operative, controllare le attività strategiche, apportare i giusti correttivi coordinare le attività dei dirigenti per il raggiungimento degli obiettivi generali dell'Ente	0 1 2 3 4 5 6 7
4.	Propensione al cambiamento e benessere organizzativo	Capacità di favorire i processi di razionalizzazione e miglioramento organizzativo, di innovazione tec-	0 1 2 3 4 5 6 7

	FATTORI	DESCRIZIONE	Valutazione da 0 a 7								
		nologica									
5.	Capacità di problem solving e promozione dell'immagine dell'Ente	Adattamento della gestione al mutamento degli indirizzi politico-amministrativi espressi dal Sindaco; Ricerca di un rapporto aperto e comunicativo con gli amministratori e pronta evidenziazione dei problemi emergenti e delle possibili soluzioni	<table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> </table>	0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5	6	7				

Al punteggio numerico, che va da 0 a 7, corrisponde una valutazione descrittiva distinta in 8 livelli di giudizio: (INADEGUATO; INFERIORE ALLE ASPETTATIVE, MIGLIORABILE, IN LINEA CON LE ASPETTATIVE, BUONO, SUPERIORE ALLE ASPETTATIVE, OTTIMO, ECCELLENTE)

La valutazione dei comportamenti incide in misura massima pari al 40% del complesso del sistema di valutazione del SG/DG.

### Articolo 3 - Modalità di misurazione e valutazione

#### 3.1 Valutazione della performance organizzativa di ente

- La valutazione dello Stato di salute della città, avviene sulla base degli esiti prodotti dal set di indicatori annualmente definito anche in riferimento a standard nazionali e/ regionali.  
Lo stato di salute della città è calcolato attribuendo valore positivo (=1) a tutti gli indicatori che, rispetto al target di riferimento, risultano stabili o sono in miglioramento; attribuendo un valore negativo (=0) a tutti gli indicatori che registrano un peggioramento. Il valore finale, che è unico per tutto l'Ente, è calcolato come valore medio. Le risultanze degli indicatori relativi dello stato di salute della città sono approvati dalla Giunta Comunale nella Relazione della Performance;
- La valutazione dello Stato di salute dell'amministrazione avviene sulla base degli esiti prodotti dal set di indicatori annualmente definito. La valutazione avverrà in riferimento ai target (livelli ottimali) definiti ex ante .  
Lo stato di salute dell'Amministrazione è calcolato attribuendo valore positivo (=1) a tutti gli indicatori che, rispetto al target di riferimento, risultano stabili o registrano un miglioramento; attribuendo un valore negativo (=0) a tutti gli indicatori che registrano un peggioramento. Il valore finale, che è unico per tutto l'Ente, è calcolato come valore medio. Le risultanze degli indicatori relativi allo stato di salute dell'Amministrazione sono approvati dalla Giunta Comunale nella Relazione della Performance;
- La valutazione del Grado di attuazione delle strategie avviene in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi annuali contenuti nei documenti di programmazione dell'Ente attraverso un sistema bottom up che collega tali obiettivi agli obiettivi strategici e quest'ultimi agli ambiti strategici definiti dall'Amministrazione comunale nel Documento Unico di Programmazione. Le risultanze del grado di attuazione delle strategie sono approvati dal Consiglio Comunale nella Report annuale di controllo strategico.

#### 3.2 Valutazione della performance individuale

- La valutazione della performance individuale avviene in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente attribuiti. La percentuale di realizzazione va da 0% a 100%.  
La valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal Sindaco.

### 3.3 Valutazione delle competenze manageriali

- La valutazione delle competenze avviene in relazione ai comportamenti organizzativi attesi. La valutazione avviene associando a ciascuno comportamento un giudizio espresso sulla base di una scala a 8 livelli. A ciascun livello di giudizio corrisponde un punteggio come di seguito specificato:

0	1	2	3	4	5	6	7
INADEGUATO	INFERIORE ALLE ASPETTATIVE	MIGLIORABILE	IN LINEA CON LE ASPETTATIVE	BUONO	SUPERIORE ALLE ASPETTATIVE	OTTIMO	ECCELLENTI

La valutazione dei comportamenti è di competenza del Sindaco.

### **Articolo 4 - Valutazione finale e retribuzione di risultato**

- 4.1 La valutazione finale, ai fini dell'attribuzione dell' indennità di risultato, è espressa dal rapporto tra punteggio massimo potenziale ottenibile (pari a 100 punti) e punteggio effettivamente ottenuto, quale risultante della sommatoria dei sottopunteggi acquisiti nelle tre sezioni (performance organizzativa, performance individuale, comportamenti manageriali). Il Sindaco approva gli esiti finali con propria disposizione.
- 4.2 La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto ed è attribuita in maniera proporzionale al punteggio finale acquisito. L'indennità di risultato non viene erogata qualora il punteggio finale risulti inferiore a 50/100.

### **Articolo 5 - Procedura di conciliazione**

- 5.1 La valutazione finale è trasmessa dal Sindaco al SG/DG che può presentare le proprie controdeduzioni entro 10 giorni. Sulle controdeduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva.

### **Articolo 6- Norme transitorie e finali per la valutazione del Segretario e Direttore Generale .**

- 6.1 A decorrere dalle valutazioni riferite all'anno 2015 si applicano le presenti regole.
- 6.2 Per quanto non previsto nel presente titolo, si fa espresso richiamo alle norme di legge vigenti, ai CCNL di comparto, al contratto di lavoro stipulato con l'Ente, nonché ai decreti sindacali.