



DECRETO DEL PRESIDENTE

Decreto n. 58 del 29/04/2024

OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE DELLA PROVINCIA DI NOVARA. ADOZIONE.

L'anno duemilaventiquattro il giorno ventinove del mese di aprile in Novara e nel Palazzo della Provincia

IL PRESIDENTE

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 1 comma 54 e 55 della Legge 56/2014 che stabilisce l'individuazione degli organi della Provincia nonché i poteri e le prerogative del Presidente della Provincia,

Con l'assistenza, per il presente atto, del Vice Segretario Generale dott. GOFFREDO GIOVANNA

ADOTTA

il provvedimento che segue:

Decreto n. 58 del 29/04/2024

Oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE DELLA PROVINCIA DI NOVARA. ADOZIONE.

IL PRESIDENTE

Richiamato l'art. 42 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16/05/2001, a norma del quale "Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale. Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa. Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n. 286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati";

Dato atto che il D.Lgs. n. 150/2009 ha introdotto il concetto di performance nella pubblica amministrazione, dettando le disposizioni di principio in tema di misurazione e valutazione della stessa;

Considerato che si rende necessario procedere alla definizione dei criteri e della metodologia di misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale;

Vista la bozza di Sistema di misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale della Provincia di Novara, allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Dato atto che, in ossequio alle disposizioni di cui all'art. 7, comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009, il Nucleo di Valutazione dell'Ente ha espresso parere favorevole in ordine alla bozza in argomento, come rilevasi dal verbale della relativa seduta tenutasi in data 23/04/2024;

Ritenuto, pertanto, di approvare il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale della Provincia di Novara di cui all'allegata bozza, dando atto che il medesimo deve intendersi quale aggiornamento complementare del vigente Sistema integrato di valutazione delle prestazioni della Provincia di Novara, approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 513 del 23/12/2010 e che troverà applicazione con decorrenza dal corrente esercizio finanziario;

Ritenuto di stabilire nel 10% del monte salari riferito al Segretario Generale nell'anno di riferimento il valore massimo della retribuzione di risultato allo stesso attribuibile, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa dell'Ente;

Visto l'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 in base al quale è stato acquisito il parere di regolarità tecnica;

Visto il Regolamento sul sistema dei controlli interni, approvato con deliberazione consiliare n. 3 del 04/02/2013;

DECRETA

1. di approvare, per le motivazioni indicate nelle premesse, il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale della Provincia di Novara allegato, in bozza, al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale, dando atto che:
 - in ossequio alle disposizioni di cui all'art. 7, comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009, il Nucleo di Valutazione dell'Ente ha espresso parere favorevole in ordine al Sistema in argomento, come rilevasi dal verbale della relativa seduta tenutasi in data 23/04/2024;
 - il medesimo deve intendersi quale aggiornamento complementare del vigente Sistema integrato di valutazione delle prestazioni della Provincia di Novara, approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 513 del 23/12/2010;
 - il Sistema di cui trattasi troverà applicazione con decorrenza dal corrente esercizio finanziario;
2. di stabilire nel 10% del monte salari riferito al Segretario Generale nell'anno di riferimento il valore massimo della retribuzione di risultato allo stesso attribuibile, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa dell'Ente;
3. di dare atto che il presente provvedimento è compatibile con gli stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica;
4. di dare atto che il responsabile del Servizio Finanziario ha attestato la copertura della spesa;
5. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.lgs. 267/2000 e s.m.i..



Decreto n. 58 del 29/04/2024

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i. e contestualmente pubblicato all'albo pretorio per quindici giorni consecutivi dal 29.04.2024 al 14.05.2024.

IL Vice Segretario Generale
GOFFREDO GIOVANNA
sottoscritto con firma digitale

IL Presidente
BINATTI FEDERICO
sottoscritto con firma digitale



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE

La valutazione della performance del Segretario Generale e l'attribuzione della corrispondente retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 42 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali sottoscritto in data 16/05/2001, è effettuata dal Presidente della Provincia di Novara, su proposta del Nucleo di Valutazione.

Tale valutazione prevede due ambiti, ciascuno dei quali composto da due macro-aree, come di seguito specificato:

AMBITO N. 1: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- MACRO-AREA VALUTATIVA N. 1: **Risultato di Ente**
derivante dal grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi gestionali/di mantenimento di cui al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

- MACRO-AREA VALUTATIVA N. 2: **Risultato di Struttura**
derivante dal grado di raggiungimento degli specifici obiettivi gestionali/di mantenimento relativi alla Struttura facente capo al Segretario Generale ed assegnati con il PIAO. Nell'ipotesi in cui al Segretario Generale non vengano affidate competenze direzionali di specifiche Strutture dell'Ente, il peso ponderale di questo elemento di valutazione dovrà essere spostato sugli altri fattori.

AMBITO N. 2: PERFORMANCE INDIVIDUALE

- MACRO-AREA VALUTATIVA N. 3: **Risultato individuale**
derivante dal grado di raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati al Segretario Generale con il PIAO.

- MACRO-AREA VALUTATIVA N. 4: **Competenze professionali e manageriali**
derivante dalla valutazione dei comportamenti agiti dal Segretario Generale nel periodo considerato. Si tratta, nello specifico, delle competenze ritenute caratterizzanti e distintive del ruolo di Segretario Generale, come definite e declinate nel seguente prospetto:

| Specifica competenza professionale/manageriale | Descrizione | Comportamenti da valutare |
|--|---|--|
| <p>Presidio amministrativo</p> <p>giuridico-</p> | <p>Qualità e competenze espresse nel garantire la funzione di carattere generale di presidio giuridico-amministrativo</p> | <p>Supervisione del livello qualitativo del monitoraggio giuridico-amministrativo effettuato in maniera diretta nell'ambito delle differenti strutture organizzative</p> <p>Garanzia, attraverso l'attività di collaborazione e assistenza nei confronti degli organi di governo dell'Ente, della conformità alle disposizioni vigenti delle scelte effettuate dell'Amministrazione e delle modalità dalla stessa individuate per perseguire gli obiettivi fissati, limitando il relativo contenzioso</p> <p>Promozione della semplificazione amministrativa</p> |
| <p>Tutela dell'immagine dell'Ente</p> | <p>Qualità e competenze espresse nel contribuire positivamente all'immagine dell'Ente</p> | <p>Promozione, con particolare riferimento al personale dirigenziale, del ricorso a modalità di lavoro ispirate ai principi di trasparenza ed integrità</p> <p>Coordinamento dell'azione organizzativa nel rispetto delle disposizioni e dei principi in materia di prevenzione della corruzione</p> |
| <p>Coordinamento generale</p> | <p>Qualità e competenze espresse nell'espletamento delle funzioni di coordinamento generale dell'Ente</p> | <p>Garanzia di un efficace raccordo tra livello strategico-politico e livello manageriale</p> <p>Svolgimento di un'efficace azione di coordinamento del personale con qualifica dirigenziale</p> <p>Cura delle relazioni trasversali, mediante la promozione della collaborazione tra settori e strutture dell'Ente</p> <p>Risoluzione di eventuali conflitti di competenza tra settori dell'Ente</p> |

| | | |
|---------------------------|---|---|
| Innovazione organizzativa | Qualità e competenze espresse nel promuovere percorsi finalizzati ad ammodernare la struttura e le attività dell'Ente | Capacità di cogliere in chiave prospettica le dinamiche evolutive, anticipando i mutamenti che condizionano la progettualità e le connesse problematiche |
| | | Individuazione delle strategie maggiormente idonee per mantenere allineata la struttura organizzativa e le modalità gestionali con le necessità del contesto in fase di evoluzione |
| | | Coinvolgimento degli interlocutori direttamente interessati dai processi di cambiamento, mediante l'individuazione delle opportune modalità di comunicazione, condivisione e collaborazione |

Di seguito si rappresenta la struttura della scheda di valutazione della performance del Segretario Generale, con la specificazione del peso ponderale attribuito a ciascun elemento di valutazione sopra elencato:

| Ambito | Macro-area valutativa | Elementi di valutazione | Peso ponderale % | Valutazione (da 0 a 10) | Valutazione ponderata (in /1000) |
|---------------------------|--|---|------------------|-------------------------|----------------------------------|
| Performance organizzativa | Risultato di Ente | Grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi gestionali/di mantenimento di cui al PIAO | 10 | | |
| | Risultato di Struttura | Grado di raggiungimento degli specifici obiettivi gestionali/di mantenimento relativi alla Struttura ed assegnati con il PIAO | 15 | | |
| Performance individuale | Risultato individuale | Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati con il PIAO | 15 | | |
| | Competenze professionali e manageriali | Presidio giuridico-amministrativo | 15 | | |
| | | Tutela dell'immagine dell'Ente | 15 | | |
| | | Coordinamento generale | 15 | | |
| | | Innovazione organizzativa | 15 | | |
| TOTALE | | | 100 | | |

Come sopra specificato, nell'ipotesi in cui al Segretario Generale non sia stata assegnata la responsabilità direzionale di una specifica Struttura, il peso ponderale del "Risultato di Struttura" dovrà essere spostato sugli altri elementi di valutazione; in particolare i 15 punti riferiti a tale voce dovranno essere equamente ripartiti tra i n. 5 elementi sottostanti, il cui peso ponderale diventerà pertanto pari a 18.

L'indennità di risultato dovrà essere riproporzionata in base alla fascia di punteggio nella quale si colloca la valutazione conseguita, come da prospetto sotto riportato:

| Valutazione ponderale conseguita | Retribuzione di risultato attribuibile |
|--|--|
| Punteggio inferiore o pari a 554/1000: | Nessuna retribuzione di risultato |
| Punteggio compreso tra 555/1000 e 654/1000: | Retribuzione di risultato pari al 60% dell'importo massimo previsto |
| Punteggio compreso tra 655/1000 e 754/1000: | Retribuzione di risultato pari al 70% dell'importo massimo previsto |
| Punteggio compreso tra 755/1000 e 854/1000: | Retribuzione di risultato pari al 80% dell'importo massimo previsto |
| Punteggio compreso tra 855/1000 e 954/1000: | Retribuzione di risultato pari al 90% dell'importo massimo previsto |
| Punteggio compreso tra 955/1000 e 1000/1000: | Retribuzione di risultato pari al 100% dell'importo massimo previsto |

SCHEDA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE

| | | | |
|---------------------|---------------------|------------------------------|--|
| Nome/Cognome | | Struttura (eventuale) | |
| Qualifica | Segretario Generale | Valutatore | Presidente su proposta del Nucleo di Valutazione |

| Ambito | Macro-area valutativa | Elementi di valutazione | Peso ponderale % | Valutazione (da 0 a 10) | Valutazione ponderata (in /1000) |
|---------------------------|--|--|-------------------------|--------------------------------|---|
| Performance organizzativa | Risultato di Ente | Grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi gestionali/di mantenimento di cui al PIAO | 10 | | |
| | Risultato di Struttura | Grado di raggiungimento degli specifici obiettivi gestionali/di mantenimento relativi alla Struttura ed assegnati con il PIAO (nell'ipotesi in cui al SG non sia stata assegnata la responsabilità direzionale di una specifica Struttura, i 15 punti relativi al presente elemento di valutazione devono essere equamente ripartiti tra i n. 5 elementi sottostanti, il cui peso ponderale diventa pertanto 18) | 15 | | |
| Performance individuale | Risultato individuale | Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati con il PIAO | 15 | | |
| | Competenze professionali e manageriali | • Presidio giuridico-amministrativo | 15 | | |
| | | • Tutela dell'immagine dell'Ente | 15 | | |
| | | • Coordinamento generale | 15 | | |
| | | • Innovazione organizzativa | 15 | | |
| | TOTALE | | 100 | | |

NOTE

| | | | |
|------|--|---------------------------|--|
| Data | | Firma NdV | |
| | | Firma Segretario Generale | |
| | | Firma Presidente | |



PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Sulla **proposta n. 2024 / 957** - Funzione Risorse Umane e Strumentali, Organizzazione, Anticorruzione ad oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE DELLA PROVINCIA DI NOVARA. ADOZIONE., si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, **parere FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Lì, 23/04/2024

IL DIRIGENTE / IL RESPONSABILE DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA

GOFFREDO GIOVANNA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Sulla proposta n. 957/2024 - Funzione Risorse Umane e Strumentali, Organizzazione, Anticorruzione ad oggetto: " SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE DELLA PROVINCIA DI NOVARA. ADOZIONE. " si esprime ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis e 153, comma 5, del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile.

Novara li, 23/04/2024

Sottoscritto dal Dirigente
(GOFFREDO GIOVANNA)
con firma digitale