

COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
SEGRETARIO COMUNALE

ANNO 2025

COGNOME: BOVENZI		NOME: UMBERTO	
Elementi di valutazione			Punti assegnati
Performance individuale			Max 40 punti
			Attesi Assegnati
Raggiungimento degli obiettivi individuali generali e individuali assegnati -			
OBIETTIVO 1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).	PESO	15	
OBIETTIVO 2 Attività di sovrintendenza e coordinamento adeguamento codice di comportamento dipendenti comunali ai sensi del DPR n° 82/2023.	PESO	8	
OBIETTIVO 3 Attività di sovrintendenza e coordinamento revisione delle procedure per la segnalazione di condotte illecite ai sensi del D.L.vo n° 24/2023 (Whistleblowing).	PESO	10	
OBIETTIVO 4 Attività di formazione nuovo Funzionario assunto nell'Area Amministrativa	PESO	7	
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			Max 40 punti
Competenze professionali			Max 30 punti
<i>Funzioni di collaborazione - Partecipazione attiva con funzioni non solo consultive ma anche propositive. Pianificazione e programmazione dell'attività in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politici</i>			0 a 6
<i>Funzioni di assistenza giuridico amministrativa - Svolgimento di consulenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente. Impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali. Correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso. Tempestività nell'adeguamento ed applicazione delle nuove disposizioni normative agli atti e provvedimenti comunali. Rispetto delle scadenze assegnate</i>			0 a 5
<i>Funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta - Capacità nel riferire agli organi collegiali sugli affari di loro competenza. Miglioramento della cura della redazione dei verbali delle riunioni del consiglio e della giunta.</i>			0 a 4
<i>Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi - Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. Rapporto con i cittadini, collaboratori interni e organi istituzionali. Propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti nel</i>			0 a 8

settore. Propensione ad assumere decisioni autonome e responsabilità. Collaborazione e propensione al coordinamento		
<u>Funzioni di rogito</u> - Assicura la stipula degli atti entro 5 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria	0 a 3	
<u>Perseguimento degli obiettivi specifici assegnati</u> - Conduzione e conclusione di trattative ed attività negoziali	0 a 4	
PUNTEGGIO TOTALE		
Performance organizzativa	Max 30 punti	
Grado di attuazione della normativa in materia di controllo interno, trasparenza amministrativa e anticorruzione	0 a 25	
Formazione – competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (da 0 corsi a max 5)	0 a 5	
TOTALE	Max 100 punti	Max 100 punti

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	IL SINDACO

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della R.S.U. e delle Organizzazioni e Confederazioni sindacali.

Il Segretario Comunale x autorizzazione

TABELLA RIASSUNTIVA

La Performance organizzativa	Max 30 punti
La Performance individuale	Max 40 punti
Le Competenze professionali	Max 30 punti
Totale	Max 100 punti

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER IL SEGRETARIO COMUNALE – MAX 10%

Al termine del processo valutativo, al Segretario Comunale viene attribuito un punteggio espresso in centesimi. In base all'art. 61 del CCNL dell'Area Funzioni Locali sottoscritto 16/07/2024 (1), al suddetto personale spetta una retribuzione di risultato non superiore al 10% del monte salari relativo al segretario nell'anno di riferimento.

L'erogazione della retribuzione di risultato avviene mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione del 55% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 56 a 60 punti: erogazione del 60% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 65% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 70% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 75% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 80% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 85% della retribuzione di risultato

- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 90% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 95 % della retribuzione di risultato
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% della retribuzione di risultato

(1) Art. 61 Disciplina della retribuzione di risultato

1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite. I criteri dei sistemi di valutazione della performance sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. b).

2. Gli enti destinano a tale compenso, con risorse a carico dei rispettivi bilanci e nei limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione ai sensi del comma 1.

2-bis. Gli enti possono elevare fino al 15% il limite percentuale di cui al comma 2, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:

- a) segretari di enti con dirigenza;
- b) segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun ente;
- c) segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni;
- d) enti interessati da situazioni di calamità naturale.

2-ter I limiti di cui ai commi 2 e 2-bis possono essere superati negli enti metropolitani, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, qualora sia valutata l'esigenza di un allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza dell'ente. A tal fine si dovrà tenere conto di tutte le componenti retributive corrisposte al Segretario, ivi compreso il cosiddetto galleggiamento e, comunque, non potrà consentire il superamento delle predette retribuzioni dirigenziali. 75

3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con

la decorrenza ivi indicata, le amministrazioni possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 relativo ai segretari comunali e provinciali. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017. 4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 42 del CCNL 16.5.2001