

DETERMINAZIONE SINDACALE

N. 12 del 02 NOV. 2018

OGGETTO: Determinazione criteri e contestuale valutazione dell'attività svolta dal Segretario Comunale per l'attribuzione della retribuzione di risultato - Annualità 2016-2017

IL SINDACO

Premesso

- che l'art 42 del CCNL 2001 dei Segretari Comunali e Provinciali statuisce che al Segretario Comunale è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenuto conto del complesso degli incarichi svolti, escluso quello di direttore generale, di importo non superiore al dieci per cento del monte salari;

Rilevato

- che ai sensi dell'art. 97 del t.u.e.l n. 267/2000, le funzioni soggette a valutazione sono le seguenti:
 - La funzione di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti;
 - la partecipazione, con funzioni consultive referenti e di assistenza, alle riunioni del Consiglio e della Giunta, curandone la verbalizzazione;
 - il rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte e l'autenticazione di scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente;

DATO ATTO

- che, oltre alle predette funzioni, ai sensi dell'art. 6 del vigente regolamento comunale degli Uffici e dei Servizi il Segretario svolge, tra le altre, le seguenti funzioni:
 - Coordina e sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei responsabili di Area e di servizio e li sostituisce regolarmente in caso di loro assenza o impedimento;
 - Adotta, nei casi predetti, gli atti di gestione dei responsabili di Area e dei servizi;

- Decide gli eventuali conflitti sulla competenza dei servizi;
- Dispone la mobilità interna dei lavoratori;
- Che lo stesso, inoltre:
 - ha presieduto la delegazione trattante di parte pubblica;
 - ha svolto, ai sensi dell'art. 97, comma 4°, lett. d) per tutto l'anno 2016, l'incarico di responsabile dell'Area Amministrativa e, successivamente al collocamento in quiescenza dell'arch. Carmelo Truscello, anche di quello di parte dell'Area Socio-Culturale ed Assistenziale;
 - ha assunto incarichi di difesa personale del Comune in giudizio innanzi al Tribunale del Lavoro di Messina ai sensi dell'art. 417/bis cpc;
 - ha svolto le funzioni di Responsabile anticorruzione ai sensi del D.Lgs 33/2013 giusta determinazione sindacale n° 5 del 04/03/2013;

VISTA

- L'allegata scheda relativa all'applicazione dell'art. 42 del CCNL del 16/05/2001 e dell'art. 5 CCNL del 07/03/2008, rubricata: - "Retribuzione di risultato al Segretario Comunale e determinazione del criterio di valutazione", con la quale si dispone la fissazione dei criteri di valutazione secondo la metodologia contrattualmente stabilita

RITENUTO

- che la competenza ad adottare il presente provvedimento è del Sindaco, stante il rapporto prettamente fiduciario con il Segretario Comunale, che rende la misurazione della performance dello stesso difficilmente valutabile da soggetti esterni, considerate tra l'altro le e molteplici funzioni svolte;

RITENUTO CHE OCCORRE:

- valutare l'attività svolta dal Segretario Comunale per l'attribuzione della retribuzione di risultato da corrispondere per gli anni 2016-17, secondo la metodologia contenuta nella predetta scheda allegata alla presente sub A;
- riconoscere l'indennità di risultato nella misura non superiore al 10% del monte salari, da parametrarsi in via automatica in relazione al punteggio complessivo che verrà conseguito, dando atto che la nozione di "monte salari" ricomprende al suo interno tutte le voci retributive che compongono la retribuzione del Segretario tenendo conto delle indicazioni contenute negli artt. 42 e 43 del CCNL del 16.5.2001 e pertanto anche la voce diritti di segreteria;

VISTO:

- il D.Lgs 165/2001;
- il TU.EE.LL approvato con D.LGS 267/2000;
- l'O.A.EE.LL. Regione Sicilia;
- il Regolamento Comunale sugli uffici e sui servizi e lo Statuto Comunale;

Per quanto in premessa

DETERMINA

1. - di valutare l'attività svolta dal Segretario Comunale per l'attribuzione della retribuzione di risultato da corrispondere per gli anni 2016-17, secondo la metodologia

quivi contestualmente adottata ed in base al punteggio contenuto nella predetta scheda – **allegato A** - che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.

2. Di riconoscere l'indennità di risultato nella misura indicata nella scheda – **allegato A** - che in base a quanto previsto dal CCNL non può, in ogni caso, prevedere una percentuale superiore al 10% del monte salari;

3. - di dare atto espressamente che la nozione di "monte salari" ricomprende al suo interno tutte le voci retributive che compongono la retribuzione del Segretario Comunale secondo quanto previsto ed indicato negli artt. 42 e 43 del CCNL del 16.5.2001, ivi compresa la voce diritti di segreteria;

4. - di dare mandato ai Responsabili del Settore Affari Generali ed Economico-Finanziario a porre in essere tutti i provvedimenti consequenziali.

Novara di Sicilia, li 02 NOV. 2018

IL SINDACO
Dr. Girolamo BERTOLAMI



COMUNE DI NOVARA DI SICILIA

Scheda Valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato al segretario comunale - Anno 2016

n°	Obiettivi	Punteggio da 1 a 10
1	<p align="center">Collaborazione ed assistenza nell'attuazione del programma politico-amministrativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Partecipazione alle sedute degli organi istituzionali * Consulenza giuridica * Cura e predisposizione di atti e provvedimenti * Studio di applicazione delle norme ai casi di interesse <p align="right">10</p>
2	<p align="center">Espletamento funzioni connesse ad incarichi aggiuntivi</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cura adempimenti art. 18, comma 1, L.R. 22/2008 e s.m.i. * Amministrazione e gestione del personale apicale * Assolvimento incarichi temporanei sostitutivi dei Responsabili di Area e di altre figure apicali * Attivazione o segnalazione di fatti per l'attivazione di procedimenti disciplinari da parte dell'UPD, anche nei confronti del personale dipendente titolare di posizione organizzativa * Responsabile in materia di prevenzione della corruzione * Responsabile della Trasparenza <p align="right">9</p>
3	<p align="center">Condizione relazioni sindacali</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Relazioni di natura negoziale e procedure di concertazione o confronto sindacale * Presidenza delegazione trattante e sottoscrizione per la parte pubblica del CCDIL <p align="right">10</p>
4	<p align="center">Attività rogatoria</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Rogito contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica di scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente <p align="right">10</p>

Comportamenti professionali e manageriali			
5	Capacità di attribuire i ruoli e sovrintendere ai compiti agli apicali e collaboratori	* Programmazione, coordinamento, gestione, valorizzazione, monitoraggio e/o controllo	9
6	Capacità di motivare risorse umane	* Gestione dei conflitti	9
		* Valorizzazione	
		* Capacità di essere d'esempio	
		* Capacità di ascolto	
7	Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo (art. 97 D.Lgs 267/2000)	* Analisi e soluzioni tecnico amministrative	10
8	Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico-amministrativa da parte degli amministratori e dei funzionari apicali	* Statuti, Regolamenti, interpretazioni norme, predisposizione atti e provvedimenti, processi di attività, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente	10
9	Gestione flessibile del tempo di lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente	* Consigli, Giunte, assemblee, orario al pubblico	10
10	Tempestività di risposta a richieste da parte di amministratori o funzionari apicali	* Tempi di risposta	8
PUNTEGGIO TOTALE			85

02 NOV. 2018

IL SINDACO
Dr. Girolamo Bertolami



Criteria di valutazione:

- a) ciascun obiettivo è valutato con un punteggio numerico da 1 a 10;
- b) il raggiungimento di una valutazione pari o superiore ad 80 punti comporta l'erogazione dell'indennità di risultato nella misura massima prevista (**10% del monte salari**);
- c) il raggiungimento di una valutazione compresa tra 50 e 79 punti comporta la corresponsione dell'indennità di risultato nella misura del **50%** rispetto a quanto indicato al superiore punto b)
- d) il raggiungimento di una valutazione inferiore a 49 punti non dà diritto alla corresponsione dell'indennità di risultato

COMUNE DI NOVARA DI SICILIA

**Scheda Valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato al
segretario comunale - Anno 2017**

n°	Obiettivi	Punteggio da 1 a 10
1	Collaborazione ed assistenza nell'attuazione del programma politico-amministrativo	* Partecipazione alle sedute degli organi istituzionali * Consulenza giuridica * Cura e predisposizione di atti e provvedimenti * Studio di applicazione delle norme ai casi di interesse 10
2	Espletamento funzioni connesse ad incarichi aggiuntivi	Cura adempimenti art. 18, comma 1, L.R. 22/2008 e s.m.i. * Amministrazione e gestione del personale apicale * Assolvimento incarichi temporanei sostitutivi dei Responsabili di Area e di altre figure apicali * Attivazione o segnalazione di fatti per l'attivazione di procedimenti disciplinari da parte dell'UPD, anche nei confronti del personale dipendente titolare di posizione organizzativa * Responsabile in materia di prevenzione della corruzione * Responsabile della Trasparenza 9
3	Conduzione relazioni sindacali	* Relazioni di natura negoziale e procedure di concertazione o confronto sindacale * Presidenza delegazione trattante e sottoscrizione per la parte pubblica del CCDIL 9
4	Attività rogatoria	* Rogito contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica di scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente 10

Comportamenti professionali e manageriali			
5	Capacità di attribuire i ruoli e sovrintendere ai compiti agli apicali e collaboratori	* Programmazione, coordinamento, gestione, valorizzazione, monitoraggio e/o controllo	10
6	Capacità di motivare risorse umane	* Gestione dei conflitti	10
		* Valorizzazione	
		* Capacità di essere d'esempio	
		* Capacità di ascolto	
7	Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo (art. 97 D.Lgs 267/2000)	* Analisi e soluzioni tecnico amministrative	10
8	Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico-amministrativa da parte degli amministratori e dei funzionari apicali	* Statuti, Regolamenti, interpretazioni norme, predisposizione atti e provvedimenti, processi di attività, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente	9
9	Gestione flessibile del tempo di lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente	* Consigli, Giunte, assemblee, orario al pubblico	10
10	Tempestività di risposta a richieste da parte di amministratori o funzionari apicali	* Tempi di risposta	8
PUNTEGGIO TOTALE			35

IL SINDACO
 Arnaldo Bertolami



Criterio di valutazione:

- a) ciascun obiettivo è valutato con un punteggio numerico da 1 a 10;
- b) il raggiungimento di una valutazione pari o superiore ad 80 punti comporta l'erogazione dell'indennità di risultato nella misura massima prevista (**10% del monte salari**);
- c) il raggiungimento di una valutazione compresa tra 50 e 79 punti comporta la corresponsione dell'indennità di risultato nella misura del **50%** rispetto a quanto indicato al superiore punto b)
- d) il raggiungimento di una valutazione inferiore a 49 punti non dà diritto alla corresponsione dell'indennità di risultato