



# Comune di Novara di Sicilia

(Città Metropolitana di Messina)

Codice Fiscale e Partita IVA 00358500833 E-mail [ufficiosegreteria@comunedinovaradisicilia.me.it](mailto:ufficiosegreteria@comunedinovaradisicilia.me.it) Tel. 0941 650954-5-6 fax. 0941 650030

## AREA ECONOMICO - FINANZIARIA

**DETERMINAZIONE N° 33 DEL 01.07.2021**  
(D.to. Leg.vo. N° 267/00, Art. 184)

**REGISTRO GENERALE N° 300 DEL 01.07.2021**

Oggetto: CORRESPONSIONE INDENNITÀ DI RISULTATO - ART. 42 DEL CCNL 2001 AL SEGRETARIO COMUNALE DR. GIUSEPPE TORRE ANNO 2018-19 E 2020

### IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

- **Visto** il provvedimento Sindacale n° 6 del 12/07/2017 di nomina di responsabile di posizione organizzativa dell'area economico-finanziaria e dei servizi ricadenti nella stessa;

- **Visto** l'art. 42 del CCNL 2001 dei Segretari Comunali e Provinciali in forza del quale è previsto che al Segretario Comunale va attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenuto conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti con esclusione di quello di Direttore Generale, di importo non superiore al 10% del monte salari;

**Visto** che con Determina Sindacale n. 12 del 02/11/2018, sono stati aggiornati i metodi e la scheda relativa alle valutazioni del Segretario Comunale sulla base dei criteri individuati dall'amministrazione per l'erogazione della retribuzione di risultato per come previsti dall'art. 42 del CCNL del 16.05.2001 e dal successivo art. 5 CCNL di categoria del 07/03/2008;

**Considerato** che la predetta Determinazione Sindacale, con distinte schede di valutazione viene attribuito al Segretario Comunale Dr. Giuseppe Torre il punteggio di 99 relativamente ad ognuna delle annualità dal 2018 al 2020, che danno diritto, per le predette annualità, alla corresponsione, in favore di quest'ultimo, della percentuale del 10% della retribuzione totale percepita negli anni di riferimento da versare a titolo di retribuzione di risultato per il medesimo periodo;

**Tenuto conto** del conseguimento degli obiettivi assegnati e del complesso degli incarichi svolti negli anni dal 2018 fino al successivo anno 2020 dal Segretario Comunale;

**dato atto** che la misura delle indennità di erogare a titolo di retribuzione di risultato ammonta ad **€ 3.191,43**, oltre oneri riflessi, per l'anno 2018 e ad **€ 1.801,72**, oltre oneri riflessi, per l'anno 2019, oltre ad ulteriori € 1.920,50, oltre oneri riflessi, per l'anno 2020, e che le stesse vengono determinate in misura pari al 10% della retribuzione in godimento del Segretario Comunale come stabilito dalle disposizioni contenute negli artt. 42 e 43 del CCNL che inglobano al loro interno anche le voci relative ai diritti di segreteria;

Visto il D.lgs.165/2001;

il T.U.EE.LL. approvato con D. Lgs.267/2000;

L'O.A.EE.LL. Regione Sicilia;

Il Regolamento Comunale sugli uffici e servizi e lo Statuto Comunale;

## DETERMINA

Per le motivazioni sopra indicate

Di liquidare per il periodo 2018-2020 l'indennità di risultato per la somma complessiva di **€ 6.913,65** oltre oneri riflessi, di cui:

1. **€ 3.191,43**, oltre oneri riflessi, per l'anno 2018;
2. **€ 1.801,72**, oltre oneri riflessi, per l'anno 2019;
3. oltre ad ulteriori **€ 1.920,50**, oltre oneri riflessi, per l'anno 2020

al Segretario Comunale Dr. Giuseppe Torre, dando atto che la misura percentuale applicata scaturisce direttamente dal punteggio conseguito nelle schede di valutazione attualizzate nei contenuti e nei metodi in virtù della precedente Determinazione Sindacale n° 12 del 02/11/2018, secondo quanto previsto dall'art. 42 del CCNL del 16.05.2001 e dal successivo art. 5 CCNL di categoria del 07/03/2008;

Di impegnare la predetta somma, al capitolo del corrente bilancio corrispondente alle voci stipendiali relative;

**Dare atto altresì che la presente determina:**

- é esecutiva dal momento dell'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria;
- va comunicata, per conoscenza, alla giunta comunale per il tramite del Segretario comunale;
- va pubblicata all'albo pretorio di questo Ente per 15 giorni consecutivi, oltre che sul sito istituzionale on-line del Comune alla Sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione Incentivi o Performance;
- va inserita nel fascicolo delle determinazioni, tenuto presso l'Area Amministrativa;

Novara di Sicilia, li 01/07/2021

**IL RESPONSABILE**

F.to CALABRESE CARMELO

(Dr. Carmelo Calabrese )

**AREA ECONOMICO-FINANZIARIA**  
**Visto di Regolarità Contabile**

Ai sensi del 4\* comma dell'art. 151 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali Decreto Legislativo n. 267/2000, attesta che il superiore provvedimento contiene l'esatta imputazione della spesa e che il relativo impegno è assunto al capitolo del corrente bilancio corrispondente alle voci stipendiali relative;

*Novara di Sicilia, li 01/07/2021*

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
F.to (Dr. Carmelo Calabrese)

**PUBBLICATO ALL'ALBO PRETORIO : Dal 01.07.2021 AI 15.07.2021**

Novara di Sicilia, li 15.07.2021

**L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE**  
F.to Salvatrice Ferrara

COMUNE DI NOVARA DI SICILIA		
Scheda Valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato al segretario comunale - Anno 2018		
n°	Obiettivi	Punteggio da 1 a 10
1	<b>Collaborazione ed assistenza nell'attuazione del programma politico-amministrativo</b>	* 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	<b>Espletamento funzioni connesse ad incarichi aggiuntivi</b>	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
		10
3	<b>Conduzione relazioni sindacali</b>	* Relazioni di natura negoziale e procedure di concertazione o confronto sindacale
		* Presidenza delegazione trattante e sottoscrizione per la parte pubblica del CCDIL
		9
4	<b>Attività rogatoria</b>	* Rogito contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica di scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente
		10



<b>Comportamenti professionali e manageriali</b>			
5	<b>Capacità di attribuire i ruoli e sovrintendere ai compiti agli apicali e collaboratori</b>	* Programmazione, coordinamento, gestione, valorizzazione, monitoraggio e/o controllo	10
6	<b>Capacità di motivare risorse umane</b>	* Gestione dei conflitti	10
		* Valorizzazione	
		* Capacità di essere d'esempio	
		* Capacità di ascolto	
7	<b>Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo (art. 97 D.Lgs 267/2000)</b>	* Analisi e soluzioni tecnico amministrative	10
8	<b>Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico-amministrativa da parte degli amministratori e dei funzionari apicali</b>	* Statuti, Regolamenti, interpretazioni norme, predisposizione atti e provvedimenti, processi di attività, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente	10
9	<b>Gestione flessibile del tempo di lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente</b>	* Consigli, Giunte, assemblee, orario al pubblico	10
10	<b>Tempestività di risposta a richieste da parte di amministratori o funzionari apicali</b>	* Tempi di risposta	10
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			90

IL SINDACO  
Dr. *Girolamo 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

COMUNE DI NOVARA DI SICILIA		
Scheda Valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato al segretario comunale - Anno 2019		
n°	Obiettivi	Punteggio da 1 a 10
1	<b>Collaborazione ed assistenza nell'attuazione del programma politico-amministrativo</b>	* 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	<b>Espletamento funzioni connesse ad incarichi aggiuntivi</b>	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
		10
3	<b>Conduzione relazioni sindacali</b>	* Relazioni di natura negoziale e procedure di concertazione o confronto sindacale
		* Presidenza delegazione trattante e sottoscrizione per la parte pubblica del CCDIL
		10
4	<b>Attività rogatoria</b>	* 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	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	9
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			99

IL SINDACO  
Dr. *Girolamo 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**



COMUNE DI NOVARA DI SICILIA

Scheda Valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato al segretario comunale - Anno 2020

n°	Obiettivi	Punteggio da 1 a 10
1	<p><b>Collaborazione ed assistenza nell'attuazione del programma politico-amministrativo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Partecipazione alle sedute degli organi istituzionali</li> <li>* Consulenza giuridica</li> <li>* Cura e predisposizione di atti e provvedimenti</li> <li>* Studio di applicazione delle norme ai casi di interesse</li> </ul> <p style="text-align: right;">10</p>
2	<p><b>Espletamento funzioni connesse ad incarichi aggiuntivi</b></p>	<p>Cura adempimenti art. 18, comma 1, L.R. 22/2008 e s.m.i.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Amministrazione e gestione del personale apicale</li> <li>* Assolvimento incarichi temporanei sostitutivi dei Responsabili di Area e di altre figure apicali</li> <li>* 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</li> <li>* Responsabile in materia di prevenzione della corruzione</li> <li>* Responsabile della Trasparenza</li> </ul> <p style="text-align: right;">10</p>
3	<p><b>Conduzione relazioni sindacali</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Relazioni di natura negoziale e procedure di concertazione o confronto sindacale</li> <li>* Presidenza delegazione trattante e sottoscrizione per la parte pubblica del CCDIL</li> </ul> <p style="text-align: right;">10</p>
4	<p><b>Attività rogatoria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Rogito contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica di scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente</li> </ul> <p style="text-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	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	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	10
PUNTEGGIO TOTALE			99

IL SINDACO  
 Dr. *Girolamo Bertolami*

### Criterio di valutazione:

- ciascun obiettivo è valutato con un punteggio numerico da 1 a 10;
- 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**);
- 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)
- il raggiungimento di una valutazione inferiore a 49 punti **non dà diritto alla corresponsione dell'indennità di risultato**