



COMUNE DI ADRANO

(CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA)

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.145 del 22.09.2023

Reg. Gen. Anno 2023

Su proposta n° 203 del 22.09.2023 predisposta dal Responsabile del IV° Settore

**OGGETTO: Art. 42 CCNL 16/05/2001 – Segretari Comunali e provinciali –
Approvazione sistema di valutazione del Segretario Generale**

L'anno duemilaventitrè addi ventidue del mese di settembre alle ore 14,06 e seguenti in Adrano nella sala delle adunanze della Sede Comunale, convocata a norme di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede l'adunanza l'On. Fabio Mancuso nella sua qualità di Sindaco e sono presenti i seguenti Signori :

			P	A
1	Mancuso	Fabio	X	
2	Perni	Agatino	X	
3	Lo Giudice	Fernando Antonio Gregorio	X	
4	Italia	Salvatore	X	
5	Scardina	Maria	X	
6	Sciacca	Pietro	X	
7	Cusimano	Giuseppe		X
8	Politi	Paolo Giovanni	X	
TOTALE PRESENTI N. 7				

Risultato legale il numero dei presenti il Presidente dell'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita i Convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Partecipa il Segretario Gen.le Avv. Innocenza Battaglia

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione n. 203 del 22.09.2023 relativa all'oggetto:

"Art. 42 CCNL 16/05/2001 – Segretari Comunali e provinciali – Approvazione sistema di valutazione del Segretario Generale."

RITENUTA la suddetta proposta meritevole di approvazione;

- VISTI i pareri espressi sulla proposta di deliberazione;
- VISTO l'Ordinamento A.EE.LL. vigente in Sicilia;

DELIBERA

Di approvare l'allegata proposta di delibera n° 203 del 22.09.2023 relativa all'oggetto:
"Art. 42 CCNL 16/05/2001 – Segretari Comunali e provinciali – Approvazione sistema di valutazione del Segretario Generale." che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione e la parte dispositiva.

Ed inoltre:

Con separata votazione resa nei modi di legge, all'unanimità

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, a tutti gli effetti di legge, stanti i motivi di urgenza, rilevabili o contenuti, che non consentono ritardo alcuno nell'esecuzione del provvedimento medesimo.

Il presente verbale, dopo la lettura viene sottoscritto per conferma

IL SINDACO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO GENERALE

COMUNE DI ADRANO

(PROVINCIA DI CATANIA)

Proposta n° 203
Del 22-09-2023

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA

OGGETTO: ART. 42 CCNL 16/05/2001 - SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI - APPROVAZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE.

1 Fase - PROPONENTE: Sindaco

RISULTATO ISTRUTTORIA

1) PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

FAVOREVOLE CONTRARIO

IL RESPONSABILE DEL IV SETTORE
Dott.ssa Maria Garofalo

2) PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

FAVOREVOLE CONTRARIO

IL RESPONSABILE DEL SETTORE RISORSE FINANZIARIE
Rag. Roberto Garofalo

3) ATTESTAZIONE COPERTURA FINANZIARIA

- MANCA LA COPERTURA FINANZIARIA
 PARZIALE COPERTURA PER € _____
 SPESA NON PREVISTA
 IMPEGNO PROVVISORIO BILANCIO 200 _____
N. _____ CAP _____ SERV. _____ INT _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
Rag. Roberto Garofalo

TRASMESSA AL RESPONSABILE DI SETTORE PER IL PROSIEGUO DELL'ITER

PROT. N. _____ DEL _____

IL RESPONSABILE DI SETTORE FINANZIARIO
Rag. Roberto Garofalo

2 Fase - SEGRETARIO GENERALE

RICHIESTA SUPPLEMENTO ISTRUTTORIA
PROT. N. _____ DEL _____

IL SEGRETARIO GENERALE

RITRASMESSA DAL SETTORE
PROT. N. _____ DEL _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

TRASMESSA ALLA GIUNTA COMUNALE
ADRANO LI _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Proposta ad iniziativa dell'Amministrazione Comunale:

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 firmato in data 14.12.2010 ed, in particolare, l'articolo 12 il quale prevede che per quanto non previsto dal predetto contratto collettivo restano confermate, ove non disapplicate ed in quanto compatibili con le vigenti disposizioni legislative, le discipline dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati in data 16 maggio 2001 e in data 07 marzo 2008;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, sottoscritto il 7 marzo 2008, con particolare riferimento all'articolo 5, il quale prevede l'incremento delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato del segretario comunale di cui all'articolo 42, comma 2, del CCNL 16 maggio 2001, al quale occorre fare rinvio per la disciplina del suddetto istituto;

Visto il CCNL dei segretari comunali e provinciali - biennio economico 2004-2005, sottoscritto il 7 marzo 2008, con particolare riferimento all'articolo 4 che prevede: "le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato del segretario comunale di cui all'articolo 42, comma 2, del CCNL 16 maggio 2001, sono incrementate con decorrenza 31 dicembre 2005 di un importo pari allo 0,50% del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno 2003";

Visto l'articolo 42 (retribuzione di risultato) del citato CCNL del 16 maggio 2001, il quale testualmente recita:

1. 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.
2. 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.
3. 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.

Vista la deliberazione del Consiglio Nazionale di Amministrazione dell'Agenzia dei Segretari Comunali n. 135 del 14/09/2004, con la quale vengono definiti gli elementi del monte salari di cui al citato art. 42, da considerare ai fini del calcolo della retribuzione di risultato.

Vista la successiva deliberazione del Consiglio Nazionale di Amministrazione dell'Agenzia dei Segretari Comunali n. 50 del 21/03/2008 concernente "Presenza d'atto parere ARAN relativamente all'inserimento della voce diritti di segreteria nel "monte salari";

Ravvisata, di conseguenza, la necessità di procedere all'applicazione dell'istituto contrattuale in argomento, approvando apposito sistema di valutazione per la misurazione della performance del Segretario Generale;

Visto l'allegato Sistema di valutazione della performance del Segretario Generale;

Visti:

il D.Lgs. n. 165/2001;

il D.Lgs. n. 267/200;

la L.r. n. 48/1991;

il vigente regolamento sull'ordinamenti degli Uffici e dei servizi;

PROPONE DI DELIBERARE

1. DI APPROVARE il Sistema di valutazione della performance del Segretario Generale nel testo allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.
2. DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, per dare la compiuta attuazione all'istituto contrattuale de quo.



COMUNE DI ADRANO (Città Metropolitana di Catania)

Sistema di valutazione della performance del Segretario Generale

Premessa

L'art. 42 del CCNL 16/5/2001 relativo ai Segretari comunali e provinciali disciplina i principi generali inerenti la "Retribuzione di risultato", sancendo che:

1. *"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."*
2. *"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."*
3. *"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."*

Il presente documento costituisce il sistema di valutazione della performance del Segretario generale del Comune di Adrano, in coerenza con quanto stabilito dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'ente, e con quanto stabilito dai contratti collettivi vigenti.

Ambiti di misurazione della performance

La retribuzione di risultato del Segretario è determinata e corrisposta sulla base di una verifica dell'attività dallo stesso svolta, sia sotto il profilo del positivo **contributo dato all'amministrazione attiva è dedicata alla valutazione del risultato sugli obiettivi di performance connessi ad attività/obiettivi assegnati dall'organo politico**, sia sotto il profilo della **qualità della prestazione assicurata nell'espletamento delle funzioni** che la normativa attribuisce al Segretario, in particolare con riferimento alla valutazione dei comportamenti ovvero alle azioni direttive intraprese, alla capacità di gestire i rapporti e all'equilibrio nelle scelte.

Gli ambiti di misurazione della performance individuale del Segretario sono preventivamente pesati in termini di rilevanza percentuale sul parametro complessivo pari a 100.

La tabella seguente illustra gli ambiti di misurazione della performance del Segretario, nonché il loro peso percentuale.



COMUNE DI ADRANO
(Città Metropolitana di Catania)

Tabella 1.- Ambiti di misurazione della performance

Ambito di misurazione	Descrizione	Peso percentuale
A. Obiettivi e attività		
A.1	Viene determinato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance connessi ad attività e/o obiettivi assegnati dall'organo politico al Segretario e si prende in considerazione la media del grado di raggiungimento di tali obiettivi e/o di realizzazione della attività assegnate con specifici incarichi	20%
A.2	Rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza	20%
B. Qualità della prestazione		
B.1 Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa	Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico- amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti. Collaborazione con un ruolo non solo consultivo ma anche propositivo, nell'individuazione degli strumenti "giuridico amministrativi" più idonei per consentire l'ottimale conseguimento dell'obiettivo voluto dall'amministrazione.	15%
B.2 Capacità di gestire i rapporti	Capacità di gestione dei rapporti con gli organi istituzionali interni ed esterni.	15%
B.3 Coordinamento	Azione direttiva intrapresa e capacità di Coordinamento	15%
B.4 Valutazione sui comportamenti	Equilibrio dimostrato nelle scelte e valutazione in autonomia dei fattori di decisione	15%
TOTALE		100%

Criteri di valutazione della performance

Ambito di valutazione A. Obiettivi

La valutazione dell'ambito di misurazione A viene definita dal Nucleo di valutazione, su una scala di valutazione da 0 a 10 punti. Il punteggio attribuito risulta automaticamente dal calcolo della media del grado di raggiungimento degli obiettivi e/o di realizzazione della attività assegnate definiti nel PEG-Piano della performance, PIAO o altro atto programmatico o di indirizzo con cui siano state assegnate al Segretario specifiche attività e funzioni. Il punteggio viene riportato con arrotondamento al secondo decimale.



COMUNE DI ADRANO

(Città Metropolitana di Catania)

Ambiti di valutazione B.1, B.2, B.3, B.4

Gli ambiti di valutazione B.1, B.2, B.3 e B.4 sono valutati dal Sindaco, mediante l'apposizione di un punteggio, per ciascun ambito, all'interno di una scala di valutazione da 0 a 10 punti.

Al fine di fornire un orientamento nel definire i giudizi di valutazione, sono individuate le seguenti fasce di valutazione.

Tabella 2.- Fasce di valutazione

Fascia	Punteggio	Descrizione
A	≥ 0 Punti e < 6 Punti	Prestazioni insufficienti, largamente inferiori alle attese
B	≥ 6 Punti e < 7 Punti	Prestazioni sufficienti, con ampi margini di miglioramento rispetto alle attese
C	≥ 7 Punti e < 8 Punti	Prestazioni discrete, con significativi margini di miglioramento rispetto alle attese
D	≥ 8 Punti e < 9 Punti	Prestazioni buone, con residui margini di miglioramento rispetto alle attese
E	≥ 9 Punti e ≤ 10 Punti	Prestazioni ottime, sostanzialmente rispondenti alle attese

Valutazione complessiva della performance

La valutazione complessiva della performance viene determinata dal Nucleo di valutazione attraverso il calcolo della media ponderata delle valutazioni fornite sui singoli ambiti di misurazione della performance individuale.

La valutazione finale viene espressa con un punteggio compreso tra 0 e 10 punti, arrotondato al secondo decimale. Il punteggio finale viene collocato all'interno delle fasce di valutazione riportate nella Tabella 2.

Fasi del processo di valutazione

1. Il Nucleo predispone la scheda di valutazione del Segretario inserendo la valutazione dell'ambito di performance A;
2. il Nucleo di valutazione acquisisce dal Sindaco la valutazione degli ambiti B.1, B.2, B.3 e B.4;
3. il Nucleo di valutazione predispone la proposta di valutazione finale del Segretario e la trasmette al Sindaco e al Segretario, al fine della sottoscrizione della scheda di valutazione da parte di entrambi;
4. il Segretario può presentare le proprie controdeduzioni e richiedere un incontro di conciliazione alla presenza del Nucleo di valutazione, entro 10 giorni dalla ricezione della proposta di valutazione finale. Nel corso dell'incontro, il Nucleo di valutazione effettua un



COMUNE DI ADRANO

(Città Metropolitana di Catania)

tentativo di conciliazione tra il Sindaco e il Segretario, e dà conto dell'esito dello stesso in un apposito verbale.

- Decorso il termine di 10 giorni senza la richiesta di conciliazione di cui al punto precedente, la proposta di valutazione finale diviene definitiva.

Raccordo tra fasce di valutazione e retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato del Segretario viene erogata, a conclusione del processo di valutazione, sulla base della seguente tabella di raccordo tra fasce di valutazione e retribuzione di risultato, in termini di % del monte salari annuo di ciascun Segretario, rapportato ai mesi di permanenza in servizio.

Tabella 3.- Raccordo tra fasce di valutazione e retribuzione di risultato

Fascia	Punteggio	Descrizione	% del monte salari annuo
A	>=0 Punti e < 6 Punti	Prestazioni insufficienti, largamente inferiori alle attese	0%
B	>=6 Punti e <7 Punti	Prestazioni sufficienti, con ampi margini di miglioramento rispetto alle attese	6%
C	>=7 Punti e < 8 Punti	Prestazioni discrete, con significativi margini di miglioramento rispetto alle attese	7,5%
D	>=8 Punti e < 9 Punti	Prestazioni buone, con residui margini di miglioramento rispetto alle attese	9%
E	>=9 Punti e <=10 Punti	Prestazioni ottime, sostanzialmente rispondenti alle attese	10%

Efficacia e disposizioni transitorie

Il presente sistema si applica dalla data di esecutività della relativa delibera di approvazione.

Il sistema troverà applicazione ai fini della valutazione della performance del Segretario Comunale non ancora espletate.



COMUNE DI ADRANO
(Città Metropolitana di Catania)

Scheda di valutazione del Segretario Generale - ANNO ____ Segretario Generale: _____

Ambito di misurazione	Descrizione	Peso percentuale	Valutazione 0-10	Valutazione armonizzata
A. Obiettivi e attività				
A.1	Viene determinato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance connessi ad attività e/o obiettivi assegnati dall'organo politico al Segretario e si prende in considerazione la media del grado di raggiungimento di tali obiettivi e/o di realizzazione della attività assegnate	20%		
A.2	Rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza	20%		
B. Qualità della prestazione				
B.1 Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa	Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico- amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti. Collaborazione con un ruolo non solo consultivo ma anche propositivo, nell'individuazione degli strumenti "giuridico amministrativi" più idonei per consentire l'ottimale conseguimento dell'obiettivo voluto dall'amministrazione.	15%		
B.2 Capacità di gestire i rapporti	Capacità di gestione dei rapporti con gli organi istituzionali interni ed esterni.	15%		
B.3 Coordinamento	Azione direttiva intrapresa e capacità di Coordinamento	15%		
B.4 Valutazione sui comportamenti	Equilibrio dimostrato nelle scelte e valutazione in autonomia dei fattori di decisione	15%		
TOTALE		100%		

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica, su conforme attestazione del Responsabile, che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio on-line di questo Comune, a far data dal

25 SET 2023 e vi è rimasta sino al 9 OTT 2023

Adrano, _____

Il Responsabile della Pubblicazione
(Agatina Zignale)

Il Segretario Generale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il Segretario Generale visti gli atti d'ufficio

CERTIFICA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 22-09-2023, essendo:

- Atto immediatamente esecutivo (Art.12 - 2° co. L.r. n°44/91)
 Atto divenuto esecutivo (Art.12 - 1°co. - L.r. n°44/91)

Adrano, _____

Il Responsabile del Procedimento
(Agatina Zignale)

Il Segretario Generale
