

# COMUNE DI BOVA

PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

Prot. 346

del 14 FEB 2014

**OGGETTO: CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' SVOLTA DAL SEGRETARIO COMUNALE AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO NEGLI ANNI 2014 E SUCCESSIVI.**

## IL SINDACO

**PREMESSO** che in data 16.05.2001 è stato stipulato, da Aran e organizzazioni sindacali, in via definitiva, il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro che si applica a tutti i segretari comunali e provinciali iscritti all' Albo di cui all' art. 98 del Testo Unico, D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 e dell' art. 9 del DPR 465/97, concernente il periodo 01.01.98 – 31.12.2001 per la parte normativa e anche per la parte economica, avendo le parti siglato, in pari data, anche la parte economica relativa al secondo biennio (2000-2001);

**CHE** l'art. 42 del citato CCNL regola l'attribuzione dell'indennità di risultato correlata al raggiungimento degli obiettivi, con esclusione dell' incarico di funzione di direttore generale;

**CHE**, ai sensi dell'art. 97, comma 4, del D.Lgs 267/2000, in particolare, le funzioni tipiche del segretario comunale soggette a valutazione sono:

6. Espressione di pareri, anche verbali di cui all'art. 49 del D.L.gs 267/2000 in relazione alle sue competenze.
7. Funzione di collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto, ai Regolamenti.
8. Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili dei Servizi.
9. Partecipazione, con funzioni consultive referenti e di assistenza, alle riunioni del Consiglio e della Giunta Municipale.
10. Rogito di tutti i contratti nei quali l'Ente è parte.

**CHE**, in aggiunta a quanto sopra, può essere oggetto di valutazione l' esercizio di ogni altra funzione attribuita al segretario, dallo statuto, dai regolamenti o conferitagli con apposito atto formale come:

- Predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (L. 190/2012).
- Predisposizione Programma Triennale per la Trasparenza.
- Adempimenti in tema di controlli interni (art. 147 e ss TUEL).
- 

**RITENUTO** che la valutazione debba essere espressa dal sindaco stante il rapporto strettamente fiduciario con il segretario ma sulla base di criteri di valutazione concordati;

**DATO ATTO** che al segretario comunale potrà essere erogata la retribuzione di risultato solo in caso di raggiungimento del punteggio previsto nella scheda allegata al presente atto redatta tenendo conto della metodologia di cui al D.L.gs 286/99 temperata dagli opportuni accorgimenti ai sensi dell' art. 42 del CCNL di comparto;

**VISTI** gli allegati criteri e l'allegata scheda per la valutazione relativamente agli anni 2011 e successivi;

## DETERMINA

6. La parte narrativa deve intendersi qui richiamata ed approvata pienamente.
7. di approvare i **criteri di valutazione, per gli anni 2014 e successivi**, di cui all'allegato "A" che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;



8. Di approvare l'allegata **scheda di valutazione**, allegato "B" che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento relativa alla valutazione per gli anni 2013 e successivi;
9. Di dare atto che alla valutazione procederà il sindaco sulla base dei criteri quivi adottati;
10. Di dare mandato al responsabile del servizio finanziario di porre in essere tutti gli adempimenti consequenziali costituendo il fondo per la corresponsione dell'indennità di risultato nonché impegnando le somme occorrenti;



IL SINDACO

Santo Casale

*[Handwritten signature]*



# COMUNE DI BOVA

(Provincia di Reggio Calabria)

Allegato "A" alla determina sindacale

## CRITERI DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE FINALIZZATI ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PREVISTA DALL'ART. 42 DEL CCNL

ANNO DI VALUTAZIONE 2013 E SUCCESSIVI

### 3. Premessa

Con l'entrata in vigore del CCNL dei segretari comunali e provinciali (art. 42 comma 2) è stato introdotto il nuovo istituto contrattuale denominato "Retribuzione di Risultato" correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati destinando allo scopo apposite risorse per un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario.

Il 3° comma dell'art. 42 del citato CCNL, invece, si occupa dei criteri di valutazione dei risultati conseguiti utilizzando, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata dal D. L.gs 286/99 per i dirigenti statali.

Ora, a prescindere dall' eventuale attribuzione di altri incarichi, gli obiettivi propri del segretario comunale sono quelli stabiliti dall' art. 97, comma 4, del D.L.gs 267/2000 in quanto, per principio generale ex art. 107, comma 6, sono i dirigenti ad essere direttamente responsabili della correttezza amministrativa, dell' efficienza e dei risultati della gestione.

In particolare, le funzioni tipiche del segretario comunale sono:

6. *Espressione di pareri, anche verbali di cui all'art. 49 del D.L.gs 267/2000 in relazione alle sue competenze*
7. *Funzione di collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell' Ente in ordine alla conformità dell' azione amministrativa alle leggi, allo Statuto, ai Regolamenti.*
8. *In caso di mancata nomina del Direttore Generale, funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili dei Servizi*
9. *Partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta Municipale.*
10. *Rogito di tutti i contratti nei quali l'Ente è parte.*

In aggiunta a quanto sopra, può essere oggetto di valutazione l' esercizio di ogni altra funzione attribuita al segretario, dallo statuto, dai regolamenti o conferitagli con apposito atto formale come:

- *Predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (L. 190/2012).*
- *Predisposizione Programma Triennale per la Trasparenza.*
- *Adempimenti in tema di controlli interni (art. 147 e ss TUEL).*

Tenuto conto di quanto sopra può essere costruito un sistema di valutazione demandandone, in concreto, la verifica al Sindaco. Ad ognuno dei cinque elementi sottoposti a valutazione, di cui sopra, deve essere attribuito un valore quantitativo (pari al 20 %) nell'ambito di un complessivo plafond conseguibile pari a 100.



#### 4. Valutazione finale.

La valutazione finale viene effettuata entro il 15 gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione sulla base del punteggio ottenuto sommando il punteggio di ciascuna delle singole voci valutative.

La retribuzione di risultato è attribuita al segretario, nel caso di conseguimento di punteggio tra 91 e 100, nella misura massima del 10 % del suo monte salari annuo (con riguardo a tutte le voci stipendiali ex art. 37 del CCNL di comparto e del parere Aran n. 22 rilevabile dal corrispondente sito web), rapportato al periodo di servizio reso nell'Ente, oppure secondo le percentuali esposte di seguito:

- fino a 50 punti      nessuna retribuzione di risultato
- da 51 a 70 punti    60 % della RRM
- da 71 a 90 punti    80 % della RRM
- da 91 a 100 punti   100 % della RRM

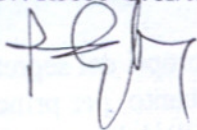
La proposta di valutazione finale è trasmessa al segretario comunale che può presentare controdeduzioni entro i successivi dieci giorni dalla notifica.

Il presente accordo viene approvato dalle parti quale metodologia di valutazione.

Bova li 14.02.2014

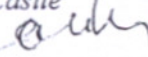
**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Dr. Rocco G. Artuso



**IL SINDACO**

Santo Casile





# COMUNE DI BOVA

(Provincia di Reggio Calabria)

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE DR. ROCCO G. ARTUSO finalizzata alla corresponsione della retribuzione di risultato prevista dall'art. 42 del CCNL.

Periodo di valutazione .....

Allegato "B" alla determina sindacale

| FUNZIONI                                                                                                                                                                                                | MIGLIORABILE | SUFFICIENTE | BUONA | OTTIMA | PUNTEGGIO<br>RIPORTATO |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|-------|--------|------------------------|
| 1. Espressione di pareri, anche verbali di cui all'art. 49 del D.Lgs 267/2000 in relazione alle sue competenze                                                                                          | 4            | 6           | 8     | 10     |                        |
| 2. Funzione di collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto, ai Regolamenti. | 4            | 6           | 8     | 10     |                        |
| 3. In caso di mancata nomina del Direttore Generale, funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili dei Servizi.                                                                           | 4            | 6           | 8     | 10     |                        |
| 4. Partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta Municipale.                                                                              | 4            | 6           | 8     | 10     |                        |
| 5. Predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e relazioni (L. 190/2012).                                                                                                       | 12           | 18          | 24    | 30     |                        |
| 6. Predisposizione Programma Triennale per la Trasparenza                                                                                                                                               | 4            | 6           | 8     | 10     |                        |
| 7. Adempimenti in tema di controlli interni (art. 147 e ss TUEL).                                                                                                                                       | 8            | 12          | 16    | 20     |                        |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO</b>                                                                                                                                                                                 |              |             |       |        |                        |

N.B. – La Retribuzione di Risultato Massima (RRM) attribuibile è pari al 10 % del monte salari del segretario comunale, rapportata al periodo di servizio, o ad una quota percentuale per come di seguito:

- fino a 50 punti nessuna retribuzione di risultato
- da 51 a 70 punti 60 % della RRM
- da 71 a 90 punti 80 % della RRM
- da 91 a 100 punti 100 % della RRM

Avendo riportato il punteggio di cui sopra, al Segretario Comunale Capo di questo Ente, Dr. Rocco Gilberto Artuso è da attribuirsi, per l'anno quivi valutato, la Retribuzione di Risultato nella misura corrispondente.

Bova lì .....



IL SINDACO  
Santo Casile