



**Provincia Regionale di Ragusa**  
**libero Consorzio comunale**

Prof. n. 8942

RAGUSA, li 3 MAR. 2015

**REGISTRO GENERALE** N. 458 del 02.03.2015

**REGISTRO UFFICIO STAFF DEL PRESIDENTE** N. 24

**OGGETTO:** retribuzione di cui all'art. 42 del CCNL dei segretari comunali e provinciali stipulato in data 16.5.2001 pubblicato sul S.O. della G.U.R.I. del 19.7.2001 – aggiornamento sistema di valutazione.

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

nominato con Decreto del Presidente della Regione Siciliana, n° 412/Serv.1°/S.G. dell'1.12.2014 al fine di garantire la funzionalità della Provincia Regionale di Ragusa ora libero Consorzio comunale;

Assunti i poteri del Presidente della Provincia Regionale di Ragusa ora libero Consorzio comunale;

**Premesso:**

- che in data 16.5.2001 è stato stipulato da ARAN e OOSS in via definitiva il CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) che si applica a tutti i Segretari Comunali e Provinciali iscritti all'Albo di cui all'art. 98 del TUEL 18.5.2000, n. 267 ed all'art. 9 del DPR n.465/97;

- che l'art. 42 del nuovo CCNL regola l'attribuzione dell'indennità di risultato correlata al buon fine dello svolgimento delle funzioni proprie del segretario e degli incarichi aggiuntivi eventualmente conferiti, con esclusione dell'incarico di funzione di direttore generale e che tale indennità va quindi erogata subordinatamente alla valutazione in concreto del capo dell'Amministrazione tenendo conto non dell'*an* ma del *quomodo* nello svolgimento delle prestazioni attinenti le funzioni di segretario comunale ritenute rilevanti ai fini della valutazione;

**Considerato** che, in base al predetto art. 42 il compenso ivi contemplato deve essere attribuito annualmente al segretario generale;

**Ritenuto** di disciplinare l'applicazione dell'istituto di che trattasi nell'ottica della certezza e della trasparenza dei procedimenti, rispettando il basilare principio del contraddittorio e quello generale della motivazione ex L.R. 10/91;

**Richiamato** l'art. 15, comma 1 del DPR 465/97 che assegna al Sindaco le attribuzioni in ordine al rapporto funzionale del segretario con l'ente presso cui presta servizio e in ordine agli istituti contrattuali connessi a tale rapporto;

**Visti:**

- il CCNL SCP (normativo ed economico per il quadriennio 1998-2001) stipulato in via definitiva in data 16.5.2001;
- il D.lgs n. 165/2001 e s.m.i.;
- il TUEL n. 267/2000 e s.m.i.;

**Tenuto conto:**

- delle indicazioni della deliberazione AGES n. 389/2002;
- del DPR 465/97 e s.m.i.;
- del vigente manuale di valutazione delle posizioni dirigenziali (pag. 5) e del parere ex AGES 23.6.2010;

**Considerato** che le attività riferite al Segretario del libero Consorzio comunale indicate nei piani e programmi strategici e gestionali specifici in seno al Piano di performance si integrano con le attività e le funzioni nucleari ex art. 97 del TUEL anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 42 del CCNL SCP del 16.05.2001;

**Ritenuto** di aggiornare per l'anno 2015 e seguenti, i criteri e i parametri di valutazione dell'attività del Segretario Generale contemplate nella Determinazione Presidenziale 4769 del 18.10.2002 in relazione a quanto sopra tenendo conto dei parametri di performance strategici e agli obiettivi di efficacia e di efficienza provvedendo altresì ad indicare parametri di riferimento per la misurazione dei criteri, in termini di misurabilità quali-quantitativa;

Richiamato il DPR 465/97 e s.m.i.

## **DETERMINA**

Per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono riportate anche se non materialmente trascritte, sostituire il dispositivo della Determinazione Presidenziale 4769 del 18.10.2002 con il seguente:

1. Ai fini dell'applicazione dell'art. 42 del CCNL SCP 16.5.2001 sono stabiliti, per la valutazione del Segretario generale i seguenti parametri, fattori di misurazione e punteggi attribuibili come previsto nella seguente griglia che andrà compilata dal Presidente o dal Commissario Straordinario facente funzioni entro il 20 gennaio di ogni anno, anche sulla scorta di analitica relazione dell'interessato da prodursi entro il 10 gennaio, relativa al periodo annuale precedente di attività soggetto a valutazione;

sono ammesse valutazioni interinali in caso di fine anticipata del mandato dell'organo esecutivo dell'Ente stabilita per legge o per decreto dell'Autorità nominante.

2. Al fine di garantire il principio di contraddittorio nel procedimento di valutazione, entro i successivi 10 giorni dalla ricezione della comunicazione di compilazione della griglia di valutazione, il Segretario Generale potrà avanzare eventuali osservazioni e reclami su cui il Presidente o il Commissario Straordinario facente funzioni si pronuncerà definitivamente procedendo, con proprio atto motivato, da notificare al segretario generale medesimo, al riconoscimento e alla assegnazione della retribuzione di risultato entro il 10° giorno successivo alla ricezione delle controdeduzioni e memorie del segretario generale.

3. Al Segretario sarà erogata la retribuzione di risultato in relazione alla graduazione della valutazione preventivamente comunicata all'interessato secondo il seguente prospetto di corrispondenza fra il punteggio attribuito e la percentuale del monte salari del Segretario Generale in relazione alla seguente graduazione dei punteggi attribuiti:

Punti complessivi attribuiti	% monte salari anno attività soggetta a valutazione
da 70 a 100 punti	100
da 50 a 69 punti	75
da 25 a 49 punti	50
da 11 a 24 punti	25
da 1 a 10 punti	10

4. Sulla scorta della valutazione operata, il provvedimento di quantificazione e di liquidazione dell'importo assegnato sarà adottato dal competente Dirigente entro il mese di Febbraio dell'anno successivo a quello di valutazione.

5. Ai fini della valutazione verrà adoperata una griglia di valutazione che tenga conto dei seguenti elementi desunti dall'assetto organizzativo dell'Ente, dalle funzioni aggiuntive statutariamente e per regolamento attribuite, dal Piano di performance vigente anche con riferimento, medio tempore all'ultimo approvato, per la relativa annualità e fino al suo aggiornamento, in caso di approvazione successiva al 31 gennaio del periodo soggetto a valutazione:

	A	B	C	A1	BI	D
OBIETTIVO	PARAMETRO QUANTITATIVO (tabella A2)	PARAMETRO QUALITATIVO (tabella B2)	PESO	VALUTAZIONI FATTORE A (tabella A2)	VALUTAZIONI FATTORE B (tabella B2)	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1. Collaborazione ed assistenza al Presidente	Attività di collaborazione e consulenza prestate (p) su attività di collaborazione e consulenza rese (r)	Livello qualitativo (da ottimo a non adeguato)	10	da 0,10 a 1,00	da 0,10 a 1,00	da 0,1 a 10
2. Collaborazione ed assistenza al Consiglio e alla Giunta	Partecipazioni alle sedute di Consiglio e giunta, esclusi casi di assenza dal servizio o dalla sede e/o incompatibilità (s) su totale sedute (t)	Livello qualitativo (da ottimo a non adeguato)	10	da 0,10 a 1,00	da 0,10 a 1,00	da 0,1 a 10
3. Obiettivi Performance valenza strategica	Numero obiettivi strategici inclusi nel Piano performance connessi ad attività proprie o aggiuntive del SG conseguiti (u), su numero totale previsti (v)	Livello qualitativo (da ottimo a non adeguato)	30	da 0,10 a 1,00	da 0,10 a 1,00	da 0,3 a 30
4.	Numero obiettivi di					

Obiettivi Performance efficacia	di	efficacia inclusi nel Piano performance connessi ad attività proprie o aggiuntive del SG conseguiti (m), su numero totale previsti (n)	Livello qualitativo (da ottimo a non adeguato)	15	da 0,10 a 1,00	da 0,10 a 1,00	da 0,15 a 15
5. Obiettivi Performance efficienza	di	Numero obiettivi di efficienza inclusi nel Piano performance connessi ad attività proprie o aggiuntive del SG conseguiti (f), su numero totale previsti (g)	Livello qualitativo (da ottimo a non adeguato)	15	da 0,10 a 1,00	da 0,10 a 1,00	da 0,15 a 15
6. Coordinamento e sovrintendimento della dirigenza	e	Indizione di almeno 10 riunioni di coordinamento e/o adozione di direttive, circolari di coordinamento, informative, interpretative, ecc. in misura complessivamente non inferiore a 12 durante l'anno (Nmin)	Livello qualitativo (da ottimo a non adeguato)	20	da 0,10 a 1,00	da 0,10 a 1,00	da 0,2 a 20
TOTALE							da 1 a 100

dove:

- A1: (TABELLA A2) – DESCRIZIONE FATTORI VALUTAZIONE A) PER OBIETTIVI NN. 1, 2, 3, 4, 5, 6

da 76 a 100 % di A	p/r, s/t, u/v, m/n, f/g, Nmin	Punti 1,00
da 51 a 75 % di A	p/r, s/t, u/v, m/n, f/g, Nmin	Punti 0,75
da 26 a 50 % di A	p/r, s/t, u/v, m/n, f/g, Nmin	Punti 0,45
da 0 a 25 % di A	p/r, s/t, u/v, m/n, f/g, Nmin	Punti 0,10

- B1: (TABELLA B2) – VALUTAZIONI FATTORI B) PER OBIETTIVI 1 e 2

OTTIMO	Capacità, ove richiesto, di fornire consulenza, collaborazione, pareri in tempo reale e comunque congrui in relazione all'attività degli organi interessati in modo efficace rispetto alle finalità dell'organo monocratico o collegiale di governo.	Punti 1,00
ELEVATO	Capacità, ove richiesto, di fornire consulenza, collaborazione, pareri in tempi congrui in relazione all'attività degli organi interessati in modo efficace rispetto alle finalità dell'organo monocratico o collegiale di governo.	Punti 0,75
ADEGUATO	Capacità, ove richiesto, di fornire consulenza, collaborazione, pareri in tempi congrui in relazione all'attività degli organi interessati in modo moderatamente efficace rispetto alle finalità dell'organo monocratico o collegiale di governo.	Punti 0,45
NON ADEGUATO	Capacità, ove richiesto, di fornire consulenza, collaborazione, pareri in tempi poco congrui in relazione all'attività degli organi interessati con competenza in modo non adeguatamente efficace rispetto alle finalità dell'organo monocratico o collegiale di governo.	Punti 0,10

- B1: (TABELLA B2) – DESCRIZIONE FATTORI VALUTAZIONE B) PER OBIETTIVI 3, 4 e 5

	Perseguimento del benchmark stabilito nel P.P con il coinvolgimento attivo del personale direttivo impiegato mediante l'estrinsicazione di capacità dirigenziali esercitate con piena	
--	---	--

OTTIMO	competenza, e capacità di coinvolgimento (feed back continuo o giornaliero, aggiornamento su tematiche afferenti, coinvolgimento in seminari, eventi formativi, convegni, nei limiti delle disponibilità finanziarie).	Punti 1
ELEVATO	Perseguimento del benchmark stabilito nel P.P con il coinvolgimento attivo del personale direttivo impiegato mediante l'estrinsecazione di capacità dirigenziali esercitate con piena competenza (feed back e aggiornamento frequenti su tematiche afferenti).	Punti 0,75
ADEGUATO	Perseguimento del benchmark stabilito nel P.P con il coinvolgimento attivo del personale direttivo impiegato mediante l'estrinsecazione di capacità direzionali (feed back e aggiornamento periodici su tematiche afferenti).	Punti 0,45
NON ADEGUATO	Perseguimento del benchmark stabilito nel P.P senza il coinvolgimento attivo del personale direttivo impiegato e senza l'estrinsecazione di capacità direzionali (scarso feed back e scarso aggiornamento su tematiche afferenti).	Punti 0,10

BI: (TABELLA B2) - DESCRIZIONE FATTORI VALUTAZIONE B PER OBIETTIVO 6.

OTTIMO	Attività di coordinamento attraverso la proposizione di decisioni collegiali e condivise in via maggioritaria dai dirigenti su tematiche proposte e/o trattate	Punti 1,00
ELEVATO	Attività di coordinamento proficua attraverso la facilitazione relazionale dei dirigenti sulle tematiche proposte e/o trattate	Punti 0,75
ADEGUATO	Attività di coordinamento limitata all'adozione di circolari e/o direttive	Punti 0,45
NON ADEGUATO	Attività di coordinamento limitata all'adozione di circolari informative	Punti 0,10

6. Trasmettere copia della presente al Segretario generale.
7. Trasmettere copia del presente all'ufficio personale nonché al responsabile del servizio finanziario per gli adempimenti conseguenti dando atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa a carico del bilancio.
8. Disporre la pubblicazione della presente determinazione sul sito web istituzionale all'albo pretorio informatico.
9. Trasmettere copia del presente al Segretario Generale.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
Dr. Dario Cartabellotta

