



# Comune di Villaverla

Provincia di Vicenza

Gemellato con il Comune di Tuglie (Le)



Piazza delle Fornaci, 1 - 36030 Villaverla C.F. e P.IVA 00241700244 Tel. 0445/355511 Fax.0445/355599

Indirizzo Internet: [www.comune.villaverla.vi.it](http://www.comune.villaverla.vi.it) e-mail: [info@comune.villaverla.vi.it](mailto:info@comune.villaverla.vi.it)

Prot. 0004523/2012

Class. 2007-III/S1.3

## DECRETO DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N. 3/2012

Oggetto: Attribuzione dell'indennità di risultato al Segretario comunale. Definizione dei criteri di valutazione.

### IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

- Premesso che nel vigente CCNL dei Segretari comunali, all'art. 42, è stato introdotto l'istituto contrattuale denominato "retribuzione di risultato";
- Rilevato che nel medesimo CCNL non è rinvenibile un sistema di valutazione finalizzato alla erogazione della retribuzione di risultato ai Segretari comunali;
- Considerata l'opportunità di predeterminare i criteri per il riconoscimento al Segretario di detto incentivo, in analogia con quanto già avviene nei riguardi dell'indennità di risultato spettante ai dirigenti comunali;
- Precisato che, secondo gli orientamenti consolidati negli ultimi anni, gli obiettivi da valutare sono conseguenti all'espletamento delle funzioni assegnate al Segretario comunale dalla normativa vigente o dal Sindaco;
- Dato atto che, in ragione della dipendenza funzionale dal Sindaco, la valutazione del Segretario comunale è riservata al Sindaco medesimo, come peraltro previsto all'art. 14, comma 5 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- Vista la Scheda allegata al presente provvedimento, nella quale si attribuisce ad ogni elemento sottoposto a valutazione uno specifico valore quantitativo, nell'ambito di un complessivo plafond di punteggio conseguibile pari a 100;
  - Preso atto che, ai sensi dell'art. 42 del CCNL dei Segretari comunali e provinciali, l'ammontare massimo della retribuzione di risultato è pari al 10% del monte salari complessivo del Segretario comunale, nell'anno di riferimento, alla luce di quanto indicato dall'ARAN con nota 11.08.2003 ove si conclude che il monte salari non può che ricomprendere tutte le voci retributive che lo compongono, secondo le statuizioni di cui agli articoli 42 e 43 del CCNL di categoria ed, in particolare, anche la voce "diritti di segreteria";

### DECRETA

1) Di approvare, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato al Segretario comunale, la metodologia di valutazione risultante dalla scheda allegata sub "A".

Villaverla, 04 maggio 2012

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
(Russo)

## SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PER L'EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO AL SEGRETARIO COMUNALE

L'art. 42, comma 1, del vigente C.C.N.L. dei Segretari comunali così recita testualmente: "...Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlata al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico della funzione di Direttore Generale".

In base al medesimo art. 42, comma 2, "...Gli enti del comparto destinano 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", mentre il comma 3 si occupa dei criteri di valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione stabilendo che gli enti "...utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs. n. 286/1999, relativo alla definizione dei meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.

Secondo gli orientamenti che si vanno consolidando, gli obiettivi che devono essere valutati sono quelli conseguenti all'espletamento delle funzioni assegnate al segretario comunale in base alla normativa in vigore ed, in particolare:

1. la funzione di collaborazione e di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico- amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti;
2. la partecipazione con funzioni consultive, referenti e d'assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta;
3. l'esercizio d'ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal sindaco;

Conseguentemente, il sistema di valutazione può essere costruito, tenuto conto della funzioni di competenza dei segretari comunali in concreto svolte in ogni singolo ente, sottoponendo a valutazione lo svolgimento delle stesse e demandando tale valutazione al sindaco rispetto al quale vi è un rapporto di dipendenza funzionale da parte del segretario comunale.

In particolare, il metodo di valutazione proposto si fonda su un sistema inteso ad attribuire ad ogni elemento sottoposto a valutazione (nel nostro caso le funzioni del segretario prese singolarmente) uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo plafond di punteggio conseguibile pari a 100 (il punteggio delle singole funzioni sottoposte a valutazione non potrà che risultare espresso in centesimi).

Una volta stabilito il valore massimo complessivo pari a 100, a ciascun elemento sottoposto a valutazione è riconosciuto un valore massimo parziale da determinarsi in relazione all'incidenza che alle funzioni del segretario comunale il soggetto titolare della valutazione intende attribuire.

Una volta stabilito sulla base di quali elementi va fatta la valutazione, si deve determinare l'importo della retribuzione di risultato relativa all'anno di riferimento secondo i criteri indicati dal contratto di lavoro e considerando come elementi che compongono il salario del segretario comunale tutte le voci che compongono il suo trattamento economico ex art. 37 del c.c.n.l.. Tale importo determinato costituisce la somma massima attribuibile.

La formula è:

1) monte salari segretario comunale anno X = € \_\_\_\_\_;

2) retribuzione di risultato anno X = \_\_\_\_ % di € \_\_\_\_\_;

La corresponsione della retribuzione di risultato sopra determinata rappresenta una conseguenza della valutazione dell'attività svolta dal segretario comunale da parte del sindaco secondo i criteri di seguito esposti:

La retribuzione di risultato del segretario comunale è determinata e corrisposta, nell'an e nel quantum, sulla base di una verifica dell'attività dallo stesso svolta, sia sotto il profilo della qualità della prestazione, sia sotto il profilo del positivo contributo dato all'amministrazione attiva nel perseguimento dei propri obiettivi.

Le funzioni proprie dei segretari comunali, sulla base dei quali gli stessi sono valutati, sono preventivamente pesati in termini di rilevanza percentuale sul parametro complessivo pari a 100.

All'interno di ogni funzione sottoposta a valutazione sono elencati parametri di apprezzamento che, per ogni singola funzione, variano da un minimo ad un massimo corrispondente alla percentuale di rilevanza massima della singola funzione rispetto a 100.

Esemplificando, le funzioni da valutare sono:

- a. la funzione di collaborazione:
- b. la funzione di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico- amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti:
- c. la funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta:
- d. la funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi:

Funzioni sottoposte a valutazione:

**a) La funzione di collaborazione.:**

*Il termine collaborare deve essere inteso quale attività di partecipazione attiva del segretario, nell'ambito delle competenze proprie, il quale dovrà svolgere, quindi, un ruolo non solo consultivo ma anche propositivo.*

**Peso: 25%.**

Punteggio massimo attribuibile: punti 25

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarsa	5
Largamente migliorabile	10
Sufficiente	15
Buona	20
Ottima	25

**b) La funzione di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico- amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti.**

*Per assistenza si intende "aiuto che si presta attraverso una serie di interventi diretti". L'attività si esplica attraverso lo svolgimento di consulenza giuridico- amministrativa nei confronti degli organi dell'ente e la stessa deve essere svolta attraverso l'individuazione degli strumenti "giuridico amministrativi" più idonei per consentire l'ottimale conseguimento dell'obiettivo voluto dall'amministrazione.*

**Peso: 25%.**

Punteggio massimo attribuibile: punti 25

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarsa	5
Largamente migliorabile	10
Sufficiente	15
Buona	20
Ottima	25

**c) La funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta.**

*Si sostanzia nello svolgimento delle funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione nei confronti della giunta e del consiglio comunale. In particolare la funzione di referenza si sostanzia nel riferire all'organo collegiale su di un affare di competenza di quest'ultimo e su cui l'organo medesimo o il suo presidente abbiano chiesto al segretario comunale di riferire. Naturalmente il segretario comunale sarà chiamato a riferire su aspetti giuridico amministrativi della problematica. Rientra nello svolgimento della funzione "de qua" anche l'attività di verbalizzazione delle sedute degli organi dell'ente.*

**Peso: 25%.**

Punteggio massimo attribuibile: 25

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarsa	5
Largamente migliorabile	10
Sufficiente	15
Buona	20
Ottima	25

**d) La funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi con funzioni dirigenziali.**

*Per sovrintendenza si intende l'attività svolta dal segretario comunale finalizzata a garantire l'unità di indirizzo amministrativo, volta cioè, a garantire che una pluralità di responsabili di servizio svolgano la loro azione avendo di mira un disegno complessivo unitario costituito dal programma dell'amministrazione comunale. Per coordinamento si intende l'attività tesa ad assicurare la corretta valutazione di tutti gli interessi coinvolti, garantendo l'attuazione dei principi di imparzialità, di buon andamento ed efficienza.*

**Peso: 25%.**

**Punteggio massimo attribuibile: punti 25**

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarsa	5
Largamente migliorabile	10
Sufficiente	15
Buona	20
Ottima	25

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è espresso dal rapporto tra punteggio massimo potenzialmente ottenibile (pari a punti 100) e punteggio effettivamente ottenuto a seguito della compilazione delle schede di valutazione da parte del sindaco.

Al fine di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi si seguirà il procedimento di seguito esemplificato, tenendo conto che:

- il punteggio massimo ottenibile è pari a 100.

Esempio:

Funzioni svolte	Peso	Punteggio parziale massimo ottenibile	Punteggio parziale e ottenuto
Collaborazione	25 %	25	15
Assistenza	25 %	25	20
Partecipazione consiglio e giunta	25%	25	25
Coordinamento e sovrintendenza	25 %	25	25
	100%	100	
Totale punteggio			85

### **VALUTAZIONE FINALE**

La valutazione finale è effettuata entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione sulla base degli elementi acquisiti in corso dell'anno e, in particolare, sulla base del punteggio ottenuto dal segretario comunale.

La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti in riferimento alle singole funzioni svolte (punteggio massimo realizzabile pari a 100), ed è attribuita secondo le percentuali si seguito indicate:

- fino a 40 punti valutazione negativa - nessuna retribuzione di risultato
- da 45 a 50 punti 40% della retribuzione di risultato
- da 55 a 70 punti 60% della retribuzione di risultato
- da 75 a 80 punti 80% della retribuzione di risultato
- da 85 a 90 punti 90% della retribuzione di risultato
- da 95 a 100 punti 100% della retribuzione di risultato

La proposta di valutazione finale è trasmessa al Segretario comunale il quale può presentare le controdeduzioni entro 10 giorni dalla notifica.

Sulle controdeduzioni decide, comunque, il sindaco in maniera inappellabile.

La valutazione negativa del segretario comunale comporta come conseguenza l'avvio della procedura di rimozione dello stesso nel rispetto della procedura prevista dalla normativa in vigore se tale valutazione è accompagnata dall'acquisizione di elementi che comportano gravi violazioni di doveri d'ufficio.