



# CITTA' DI FERMO

## Decreti del Sindaco

### DECRETO DEL 10-02-17, n. 3

\*\*\*\*\*

**Oggetto:**

**Determinazione criteri per l'indennità di risultato del Segretario Generale Dott.ssa Serafina Camastra**

#### Visto di regolarità/riscontro contabile

Si attesta la regolarità contabile e la copertura finanziaria del presente atto, assegnando ai seguenti impegni di spesa i numeri e gli importi a fianco indicati:

n. .... €. .... Cap. ....

n. .... €. .... Cap. ....

n. .... €. .... Cap. ....

Note: \_\_\_\_\_

Si attesta il riscontro contabile del presente atto.

Fermo, lì

Il Dirigente del Settore  
Bilancio e Finanze

## Il Sindaco

Visto il C.C.N.L. dei segretari comunali del 16/05/2001, stipulato in via definitiva tra ARAN e Organizzazioni Sindacali, applicabile ai segretari comunali e provinciali iscritti all'Albo di cui all'art. 98 del TUEL (D. Lgs. 18/08/2000, n. 267) e all'art. 9 del D.P.R. n. 465/97, valevole, per la parte normativa, per il quadriennio 1998-2001, per la parte economica per il biennio 1998-1999 e per il biennio economico 2000-2001;

Visto in particolare l'art. 42 -comma 1- del citato CCNL che regola l'attribuzione dell'indennità di risultato correlandola al raggiungimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto degli incarichi aggiuntivi conferiti;

Visto, altresì il comma 2 del medesimo articolo, che stabilisce che tale compenso sia commisurato ad un importo non superiore al 10% del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento;

Ricordato che ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, il secondo comma del citato art.42 dispone che gli enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del decreto legislativo 286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati;

Richiamato il provvedimento sindacale n. 12/2012 con cui si è proceduto a determinare i criteri di valutazione del Segretario Comunale;

Richiamato l'orientamento applicativo dell'Aran 14 ottobre 2014 Seg 041 con cui nel ribadire che l'istituto della valutazione è obbligatorio anche per il segretario comunale si precisa che: "con riferimento poi alla particolare ipotesi del segretario comunale, si deve ricordare anche che allo stesso, l'indennità di risultato non può essere erogata in modo automatico e per il solo servizio prestato; infatti, l'art. 42 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16.5.2001, stabilisce che la corresponsione di tale voce retributiva può avvenire solo nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite e cioè:

1. preventiva determinazione dell'ammontare della retribuzione di risultato che può essere riconosciuta al segretario, nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa;
2. preventiva fissazione e formale conferimento al segretario di precisi obiettivi, tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale;
3. valutazione annuale degli obiettivi e dei risultati conseguiti dal segretario da parte degli enti che, a tal fine, utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata, in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009, in materia di definizione di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Dato atto che la retribuzione di risultato riconosciuta al Segretario Comunale a partire dall'anno 2012 è pari al 10 per cento;

Puntualizzato che al Segretario Generale è stato attribuito a decorrere dal 1 dicembre 2015 l'incarico aggiuntivo di Dirigente delle Risorse Umane e finanziarie e che ciò non ha comportato un aumento di spesa per l'Ente in quanto allo stesso è stato confermato il trattamento economico in godimento;

Sottolineato che in relazione al predetto incarico dirigenziale annualmente vengono individuati ed assegnati al Segretario Comunale nel Peg specifici obiettivi;

Ritenuto in considerazione di ciò integrare i criteri per la valutazione del Segretario comunale a suo tempo approvati;

Ritenuto che la valutazione del risultato nei confronti del Segretario Generale debba tenere conto, oltre che del particolare impegno profuso dall'interessato nel raggiungimento dei singoli obiettivi, del Peg anche della complessiva attività posta in essere dall'interessato;

Riconosciuta la propria competenza ad adottare il presente provvedimento, stante il rapporto prettamente fiduciario con il Segretario Comunale, considerate, tra l'altro le molteplici funzioni svolte;

#### DETERMINA

1) di confermare, anche in relazione all'incarico dirigenziale aggiuntivo attribuito, l'indennità di risultato spettante al Segretario nella misura del 10 per cento del monte salari

2) di integrare e modificare i criteri per la valutazione del risultato del Segretario Generale, in relazione alle funzioni aggiuntive di dirigente delle risorse umane e finanziarie, come da allegato, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

2) di procedere con apposito separato provvedimento ad attribuire la valutazione al Segretario Generale del Comune di Fermo ai fini della erogazione del premio di risultato per l'anno 2016.

IL SINDACO  
Avv Paolo Calcinaro

## Allegato A)

### **CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL RISULTATO DEL SEGRETARIO GENERALE ai sensi dell'art. 42 CCNL 1998-2001.**

#### **Determinazione dell'Indennità di risultato**

L'importo dell'indennità di risultato va determinata rapportando, al monte salari del Segretario Generale dell'anno la cui attività è oggetto di valutazione, le percentuali che seguono

Da 20 a 49 punti Insufficiente (non spetta alcuna indennità di risultato)

Da 50 a 70 punti Migliorabile (spetta il 60% dell'indennità di risultato)

Da 71 a 80 punti Buono (spetta il 75% dell'indennità di risultato)

Da 81 a 90 punti Distinto (spetta il 90% dell'indennità di risultato)

Da 91 a 100 punti Ottimo (spetta il 100% dell'indennità di risultato)

(\*) Ai fini della determinazione della retribuzione di risultato del segretario, il monte salari ricomprende tutte le voci retributive che lo compongono, secondo le indicazioni date dall' Aran (parere Seg 046/2016.)

#### **Criteri di valutazione dei risultati**

La retribuzione di risultato del Segretario Generale è determinata e corrisposta, *nell'an e nel quantum*, sulla base della verifica dell'attività dallo stesso svolta e degli obiettivi raggiunti .

Le funzioni sono preventivamente pesate in termini di rilevanza percentuale sul parametro complessivo pari a 100:

#### 1- Collaborazione e assistenza giuridico amministrativa, partecipazione alle riunioni della Giunta e del Consiglio con funzioni consultive, referenti e di assistenza

Indicatori:

Numero partecipazione sedute Giunta e Consiglio

Numero contratti stipulati

Punteggio massimo 30

<b>PARAMETRI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Insufficiente	6
Migliorabile	12
Buono	18
Distinto	24
Ottimo	30

#### 2-Coordinamento , sovrintendenza e sostituzioni dei dirigenti

Indicatori:

Numero riunioni di coordinamento

Numero sostituzioni nelle funzioni dirigenziali

Punteggio massimo 20

<b>PARAMETRI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Insufficiente	4
Migliorabile	8
Buono	12
Distinto	16
Ottimo	20

3- Funzioni assegnate ai sensi dell'art 97 comma 4 lett d) Dirigente del Servizio Risorse e finanziarie

Indicatori:

Obiettivi indicato nel Peg annuale

Punteggio massimo 50

<b>PARAMETRI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Insufficiente	10
Migliorabile	25
Buono	30
Distinto	40
Ottimo	50

Il Segretario Generale presenta una relazione annuale in forza della quale si procede alla valutazione ed alla assegnazione dei punteggi