

COMUNE DI RIMINI

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE E DEL DIRETTORE GENERALE

CAPO I

Sistema di valutazione della performance del Segretario Generale

Articolo 1 Principi generali

1. La disciplina del trattamento economico dei Segretari Comunali è contenuta nelle seguenti discipline contrattuali:

a) CCNL 16 maggio 2001 normativo dei segretari comunali e provinciali, che stabilisce la struttura della retribuzione dei segretari comunali e prevede in particolare le seguenti voci:

- retribuzione di posizione (articolo 41), correlata alla rilevanza delle funzioni attribuite e delle connesse responsabilità, che non può essere inferiore a quella stabilita per la funzione dirigenziale più elevata dell'Ente;
- maggiorazione della retribuzione di posizione (articolo 41, comma 4), che può essere attribuita sulla base di condizioni, criteri e parametri individuati in sede di contrattazione decentrata integrativa nazionale;
- retribuzione di risultato (articolo 42), correlata al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso di incarichi aggiuntivi conferiti (ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale), in misura non superiore al 10% del monte salari, sulla base della valutazione dei risultati conseguiti;
- specifica indennità (articolo 44), nella misura stabilita dall'Ente per l'esercizio da parte del Segretario generale delle funzioni di Direttore generale, da corrispondere in aggiunta alla retribuzione di posizione in godimento.

b) CCIN 22 dicembre 2003 dei Segretari Comunali e provinciali, che stabilisce condizioni criteri e parametri per riconoscere al Segretario la maggiorazione della retribuzione di posizione di cui all'art. 41, comma 4 del CCNL 16 maggio 2001.

Articolo 2 Modalità di corresponsione della retribuzione di risultato

1. La misurazione e la valutazione della performance del Segretario Generale viene effettuata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e della relativa quantificazione, sulla base della verifica dell'attività svolta e dei risultati conseguiti.

2. La misurazione e la valutazione hanno ad oggetto le funzioni ed i compiti che la legge assegna al Segretario, nonché quelli attribuiti ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera d) del TUEL e tiene conto anche del contributo fornito dal Segretario stesso al perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.

Articolo 3 **Fattori di valutazione e modalità di valutazione**

1. Ai fini della valutazione della prestazione resa dal Segretario generale si tiene conto dei seguenti fattori, che vengono apprezzati, a seconda della relativa natura, in termini quantitativi o qualitativi, nonché di efficacia e/o di efficienza, e/o di tempestività:

- a) collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi e degli uffici dell'Ente (indicatore di qualità e tempestività);
- b) partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta e cura della relativa verbalizzazione (indicatore di quantità);
- c) supporto all'adozione e all'aggiornamento degli atti fondamentali dell'ente, quali Statuto, regolamenti, atti di pianificazione e programmazione, ecc. (indicatore di qualità e quantità);
- d) contributo al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente (indicatore di qualità ed efficacia);
- e) assolvimento delle funzioni aggiuntive previste dallo Statuto e dai regolamenti ed attribuite dal Sindaco ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera d) del TUEL (indicatore di qualità, di quantità, efficacia ed efficienza);
- f) capacità di individuare gli strumenti e le soluzioni giuridico-amministrative più idonee per l'ottimale conseguimento degli obiettivi fissati dagli organi di direzione politica (indicatore di qualità e tempestività);
- g) rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica delle sottoscrizioni nelle scritture private e negli atti unilaterali nell'interesse dell'Ente, tenuto conto anche della rilevanza e della complessità degli stessi (indicatore di quantità e di qualità);
- h) capacità professionali, qualità dell'apporto professionale specifico; padronanza delle conoscenze giuridiche e capacità di utilizzarle in funzione della semplificazione e dell'efficacia dell'azione amministrativa (indicatore di qualità);
- i) aggiornamento professionale costante, tempestivo e multidisciplinare e confronto con realtà ed esperienze esterne (indicatore di qualità e quantità);
- j) livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati direttamente alla posizione di lavoro e ai suoi sottoposti: conseguimento degli obiettivi gestionali direttamente riconducibili al Segretario Generale e alle posizioni dirigenziali e non dirigenziali da egli stesso coordinate, individuabile nei documenti di programmazione (PIAO). Il massimo punteggio si otterrà con un grado medio di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati al Segretario e suoi sottoposti almeno pari al 70% (indicatore di efficacia).

2. La valutazione del Segretario viene effettuata dal Sindaco attribuendo i punteggi in una scala da 0 a 100 punti, suddivisi nei fattori di valutazione di cui al comma precedente, per ciascuno dei quali viene stabilito il punteggio massimo.

3. I fattori di valutazione e il punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi sono indicati nella scheda di seguito riportata.

Valutazione performance Segretario Generale	Punteggio	Punteggio
Descrizione Fattori di valutazione della performance del Segretario Comunale	max assegnabile	attribuito
collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi e degli uffici dell'Ente	8	
partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta e cura della relativa verbalizzazione	8	
supporto all'adozione e all'aggiornamento degli atti fondamentali dell'ente, quali Statuto, regolamenti, atti di pianificazione e programmazione, ecc.	8	
contributo al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente	8	
assolvimento delle funzioni aggiuntive previste dallo Statuto e dai regolamenti ed attribuite dal Sindaco ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera d) del TUEL.	8	
capacità di individuare gli strumenti e le soluzioni giuridico-amministrative più idonee per l'ottimale conseguimento degli obiettivi fissati dagli organi di direzione politica	8	
rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica delle sottoscrizioni nelle scritture private e negli atti unilaterali nell'interesse dell'Ente, tenuto conto anche della rilevanza e della complessità degli stessi	8	
capacità professionali, qualità dell'apporto professionale specifico; padronanza delle conoscenze giuridiche e capacità di utilizzarle in funzione della semplificazione e dell'efficacia dell'azione amministrativa	8	
aggiornamento professionale costante, tempestivo e multidisciplinare e confronto con realtà ed esperienze esterne	8	
livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati direttamente alla posizione di lavoro e ai suoi sottoposti: conseguimento degli obiettivi gestionali direttamente riconducibili al Segretario Generale e alle posizioni dirigenziali e non dirigenziali da egli stesso coordinate, individuabile nei documenti di programmazione (PIAO). Il massimo punteggio si otterrà con un grado medio di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati al Segretario e suoi sottoposti almeno pari al 70%	28	
TOTALE VALUTAZIONE	100	

Articolo 4

Valutazione e retribuzione di risultato

1. La valutazione del Segretario Generale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, è rappresentata dal punteggio complessivamente ottenuto, quale risultante dalla sommatoria dei sottopunteggi attribuiti dal Sindaco su ciascun fattore. A tal fine il Sindaco può avvalersi del supporto del Nucleo di valutazione dell'Ente.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato è correlata al punteggio complessivo ottenuto ed è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

Punteggio	% della retribuzione di risultato
------------------	--

	erogabile (sul 10% del monte salari)
fino a 20	0
da 21 a 40	40
da 41 a 60	60
da 61 a 80	80
da 81 a 100	100

3. In caso di punteggio superiore a 80 punti la retribuzione di risultato del Segretario Comunale è pari al 10% del monte salari del Segretario stesso.

4. La retribuzione di risultato del Segretario Comunale di cui al comma 2 (intera o proporzionata alla valutazione ricevuta) è ridotta, ai sensi dell'art. 4-bis comma 2 del D.L. 13/2023 (convertito in Legge 41/2023), del 30% qualora non venga raggiunto l'obiettivo generale di Ente (di cui all'art. 5 comma 1, lettera a) del D.Lgs. 150/2009), circa il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4 D.Lgs. 231/2022 e sue s.m.i.). Alla realizzazione di tale obiettivo generale partecipano tutti i dirigenti in servizio presso l'Ente e quindi anche il Segretario Generale e il Direttore Generale. La verifica del rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Rimini, sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7, comma 1 del D.L. 35/2013 convertito in legge 64/2013, ed è certificata dal predetto organo nella Relazione al conto consuntivo. Tale quota sarà portata ad economia di bilancio.

5. La retribuzione di risultato del Segretario Comunale di cui al comma 2 (intera o proporzionata alla valutazione ricevuta) è ridotta, nella misura percentuale definita dal Nucleo di valutazione, relativamente alle violazioni degli obblighi in materia di transizione digitale (disposizioni CAD-D.Lgs. 82/2005) e di ogni altra disposizione in materia di innovazione tecnologica e digitalizzazione della pubblica amministrazione, accertate dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) o da altro organo deputato. L'abbattimento verrà effettuato nell'anno in cui viene accertata la violazione dall'organo competente, nella misura stabilita dal Nucleo di valutazione e precisamente nella misura dal 5 al 30 per cento dell'importo teorico liquidabile. In ogni caso, per violazioni previste dall'art. 13bis comma 5, dall'art. 50 comma 3 ter, dall'articolo 50ter comma 5 e dall'art. 64bis comma 1-quinquies del DLgs. 82/2005 al dirigente responsabile, e quindi anche al Segretario generale se è esso stesso il responsabile della violazione, dovrà essere applicata la riduzione del 30% della retribuzione di risultato teorica spettante. Tale percentuale di abbattimento sarà indicata dal Nucleo di valutazione nella relazione propedeutica alla valutazione del Segretario Comunale e la relativa quota andrà a favore del bilancio.

6. Qualora in un anno non venga rispettato l'obiettivo circa il rispetto dei tempi di pagamento di cui all'art. 4-bis comma 2 del D.L. 13/2023 (convertito in Legge 41/2023) e al Segretario Generale venga anche accertato, dall'organo competente, la violazione degli obblighi in materia di transizione digitale (disposizioni CAD) e di ogni altra disposizione in materia di innovazione tecnologica e digitalizzazione della pubblica amministrazione, gli abbattimenti saranno effettuati come segue.

In prima battuta verrà effettuato l'abbattimento circa il mancato rispetto dei tempi di pagamento pari al 30%. Poi, sull'importo teorico spettante al netto del primo

abbattimento, verrà effettuata la seconda decurtazione relativa alle violazioni in materia di transizione digitale.

Articolo 5

Procedura di conciliazione

1. La valutazione è trasmessa dal Sindaco al Segretario Generale. Costui, ove ritenesse non congrua la valutazione ricevuta, può presentare le proprie osservazioni entro 7 giorni (di calendario). Sulle osservazioni decide il Sindaco con propria nota da trasmettere formalmente all'interessato.

CAPO II

Sistema di valutazione della performance del Direttore Generale

Articolo 6

Modalità di corresponsione dell'indennità di risultato

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa del Direttore Generale viene effettuata ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, sulla base della verifica dell'attività svolta e dei relativi risultati.
2. La misurazione e la valutazione hanno ad oggetto le funzioni ed i compiti attribuiti al Direttore generale, con particolare riferimento al positivo contributo fornito al perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.

Articolo 7

Fattori di valutazione e relativa modalità di valutazione

1. La valutazione dell'attività svolta dal Direttore generale deve tenere debitamente conto dei seguenti fattori:
 - a) capacità di leadership e di gestire le relazioni: questo fattore misura la capacità di guidare il gruppo dei dirigenti al raggiungimento degli obiettivi prefissati, attraverso la creazione di processi di identificazione organizzativa e di coinvolgimento emotivo. Misura, inoltre, la capacità di esercitare il ruolo in modo corretto ed efficace e di attivare e gestire le relazioni con gli stakeholders e di acquisirne il relativo contributo;
 - b) performance organizzativa di Ente: questo fattore misura il grado di conseguimento degli obiettivi gestionali dell'Ente, sia di quelli direttamente assegnati al Direttore Generale, sia di tutti quelli dallo stesso gestiti indirettamente (in quanto assegnati ai titolari responsabili delle diverse strutture organizzative previste nell'ordinamento interno dell'Ente), siccome individuati nei documenti di programmazione (PIAO). Il punteggio massimo si ottiene con un livello medio di raggiungimento degli obiettivi gestionali di tutto l'Ente (PIAO) pari ad almeno il 70%;
 - c) orientamento all'innovazione: questo fattore misura i risultati conseguiti nell'esercizio delle azioni finalizzate al cambiamento organizzativo dell'Ente, attraverso l'evoluzione e lo sviluppo degli stili direzionali, dei sistemi gestionali, dei metodi e dei processi di lavoro, dei sistemi di comunicazione interna ed esterna, nonché attraverso l'adozione di strumenti e metodi a supporto del miglioramento della qualità dei servizi e dell'efficacia ed efficienza dei processi produttivi;
 - d) capacità professionali e di problem solving: questo fattore esprime la capacità di affrontare i problemi in modo positivo, anche in presenza di situazioni di emergenza o comunque in contesti caratterizzati da elevata criticità. Esso esprime altresì la capacità di risolvere le problematiche e di gestire le risorse disponibili in funzione del migliore rapporto costi/benefici e di individuare di concerto con la dirigenza gli strumenti organizzativi ed i percorsi amministrativi e gestionali più efficaci;

- e) pensiero strategico: questo fattore esprime la capacità di orientare continuamente le azioni al perseguimento degli obiettivi stabiliti dall'Ente, di pianificare le attività, stabilendo le priorità operative, di controllare l'andamento delle attività di realizzazione degli obiettivi strategici, di apportare, ove del caso, i necessari correttivi. Esso esprime anche il senso di appartenenza e l'attenzione ai riflessi dell'andamento della gestione sull'immagine dell'Ente, nonché la vocazione ad agire secondo valori etici e professionali ed in maniera coerente con i valori dell'organizzazione;

2. La valutazione del Direttore generale viene effettuata dal Sindaco attribuendo i punteggi in una scala da 0 a 100 punti, suddivisi nei fattori di valutazione di cui al comma precedente, per ciascuno dei quali viene stabilito il punteggio massimo.

3. I fattori di valutazione e il punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi sono indicati nella scheda di seguito riportata.

Valutazione performance Direttore Generale	Punteggio	Punteggio
Descrizione Fattori di valutazione della performance del Direttore Generale	max assegnabile	attribuito
<u>capacità di leadership e di gestire le relazioni</u> : questo fattore misura la capacità di guidare il gruppo dei dirigenti al raggiungimento degli obiettivi prefissati, attraverso la creazione di processi di identificazione organizzativa e di coinvolgimento emotivo. Misura, inoltre, la capacità di esercitare il ruolo in modo corretto ed efficace e di attivare e gestire le relazioni con gli stakeholders e di acquisirne il relativo contributo	30	
<u>performance organizzativa di Ente</u> : questo fattore misura il grado di conseguimento degli obiettivi dell'Ente, sia di quelli direttamente assegnati al Direttore Generale, sia di tutti quelli dallo stesso gestiti indirettamente (in quanto assegnati ai titolari responsabili delle diverse strutture organizzative previste nell'ordinamento interno dell'Ente), siccome individuati nei documenti di programmazione (PIAO). Il punteggio massimo si ottiene con un livello medio di raggiungimento degli obiettivi gestionali di tutto l'Ente (PIAO) pari ad almeno il 70%	25	
<u>orientamento all'innovazione</u> : questo fattore misura i risultati conseguiti nell'esercizio delle azioni finalizzate al cambiamento organizzativo dell'Ente, attraverso l'evoluzione e lo sviluppo degli stili direzionali, dei sistemi gestionali, dei metodi e dei processi di lavoro, dei sistemi di comunicazione interna ed esterna, nonché attraverso l'adozione di strumenti e metodi a supporto del miglioramento della qualità dei servizi e dell'efficacia ed efficienza dei processi produttivi	10	
<u>capacità professionali e di problem solving</u> : questo fattore esprime la capacità di affrontare i problemi in modo positivo, anche in presenza di situazioni di emergenza o comunque in contesti caratterizzati da elevata criticità. Esso esprime altresì la capacità di risolvere le problematiche e di gestire le risorse disponibili in funzione del migliore rapporto costi/benefici e di individuare di concerto con la dirigenza gli strumenti organizzativi ed i percorsi amministrativi e gestionali più efficaci	20	
<u>pensiero strategico</u> : questo fattore esprime la capacità di orientare continuamente le azioni al perseguimento degli obiettivi stabiliti	15	

dall'Ente, di pianificare le attività, stabilendo le priorità operative, di controllare l'andamento delle attività di realizzazione degli obiettivi strategici, di apportare, ove del caso, i necessari correttivi. Esso esprime anche il senso di appartenenza e l'attenzione ai riflessi dell'andamento della gestione sull'immagine dell'Ente, nonché la vocazione ad agire secondo valori etici e professionali ed in maniera coerente con i valori dell'organizzazione		
TOTALE VALUTAZIONE	100	

Articolo 8

Valutazione e retribuzione di risultato

1. La valutazione del Direttore Generale, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato, è espressa dalla sommatoria dei punteggi attribuiti dal Sindaco su ciascun fattore. A tal fine il Sindaco può avvalersi del supporto del Nucleo di valutazione dell'Ente.

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

Punteggio complessivo	% della retribuzione di risultato erogabile
fino a 20	0
da 21 a 40	40
da 41 a 60	60
da 61 a 80	80
da 81 a 100	100

3. In caso di punteggio superiore ad 80 punti, la retribuzione di risultato del Direttore Generale è pari al 100% della quota dell'indennità aggiuntiva destinata a tale finalità (retribuzione di risultato).

4. La retribuzione di risultato del Direttore Generale di cui al comma 2 (intera o proporzionata alla valutazione ricevuta) è ridotta, ai sensi dell'art. 4-bis comma 2 del D.L. 13/2023 (convertito in Legge 41/2023), del 30% qualora non venga raggiunto l'obiettivo generale di ente di cui all'art. 5 comma 1, lettera a) del D.Lgs. 150/2009 (assegnato a tutti i dirigenti e quindi anche al Segretario Generale e al Direttore Generale) circa il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4 D.Lgs. 231/2022 e sue s.m.i.). Alla realizzazione di tale obiettivo generale partecipano tutti i dirigenti in servizio presso l'Ente e quindi anche il Segretario Generale e il Direttore Generale. La verifica del rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Rimini, sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7, comma 1 del D.L. 35/2013 convertito in legge 64/2013, ed è certificata dal predetto organo nella Relazione al conto consuntivo. Tale quota sarà portata ad economia di bilancio.

5. La retribuzione di risultato del Direttore Generale di cui al comma 2 (intera o proporzionata alla valutazione ricevuta) è ridotta, nella misura percentuale definita dal Nucleo di valutazione, relativamente alle violazioni degli obblighi in materia di transizione digitale (disposizioni CAD D.Lgs. 82/2005) e di ogni altra disposizione in materia di innovazione tecnologica e digitalizzazione della pubblica amministrazione, accertate dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) o da altro organo deputato. L'abbattimento verrà effettuato nell'anno in cui viene accertata la violazione dall'organo competente, nella misura stabilita dal Nucleo di valutazione e precisamente nella misura dal 5 al 30 per cento dell'importo teorico liquidabile. In ogni caso, per violazioni previste dall'art. 13bis comma 5, dall'art. 50 comma 3 ter, dall'articolo 50ter comma 5 e dall'art. 64bis comma 1-quinquies del DLgs. 82/2005 al dirigente responsabile, e quindi anche al Direttore generale se è esso stesso il responsabile della violazione, dovrà essere applicata la riduzione del 30% della retribuzione di risultato teorica spettante. Tale percentuale di abbattimento sarà indicata dal Nucleo di valutazione nella relazione propedeutica alla valutazione del Segretario Comunale e la relativa quota andrà a favore del bilancio.

6. Qualora in un anno non venga rispettato l'obiettivo circa il rispetto dei tempi di pagamento e al Direttore Generale venga anche accertata, dall'organo competente, la violazione degli obblighi in materia di transizione digitale (disposizioni CAD) e di ogni altra disposizione in materia di innovazione tecnologica e digitalizzazione della pubblica amministrazione, gli abbattimenti saranno effettuati come segue.

In prima battuta verrà effettuato l'abbattimento circa il mancato rispetto dei tempi di pagamento pari al 30%. Poi, sull'importo teorico spettante al netto del primo abbattimento, verrà effettuata la seconda decurtazione relativa alle violazioni in materia di transizione digitale.

Articolo 9

Procedura di conciliazione

1. La valutazione è trasmessa dal Sindaco al Direttore Generale. Costui, ove ritenesse non congrua la valutazione ricevuta, può presentare le proprie osservazioni entro 7 giorni (di calendario). Sulle osservazioni decide il Sindaco con propria nota da trasmettere formalmente all'interessato.

Articolo 10

Norme transitorie e finali

1. La presente disciplina si applica a decorrere dal 1° gennaio 2023.