



COMUNE DI CAMPOSPINOSO

C.A.P. 27040

PROVINCIA DI PAVIA

C.F. 84000470181

Oggetto: Indennità di cui all'art. 42 del C.C.N.L. – Fissazione criteri per la valutazione delle prestazioni.

DECRETO SINDACALE N. 14 DEL 31.12.2018

Viste le deliberazioni di Consiglio Comunale:

- del Comune di Campospinoso n. 24 del 17.12.2018, ad oggetto "Convenzione tra i Comuni di Campospinoso, Albaredo Arnaboldi e Zeccone per l'esercizio in forma associata della Segreteria comunale";
- del Comune di Albaredo Arnaboldi n. 26 del 17.12.2018, ad oggetto: "Convenzione tra i Comuni di Campospinoso, Albaredo Arnaboldi e Zeccone per l'esercizio in forma associata della Segreteria comunale";
- del Comune di Zeccone n. 39 del 24.12.2018, ad oggetto: "Convenzione tra i Comuni di Campospinoso, Albaredo Arnaboldi e Zeccone per l'esercizio in forma associata della Segreteria comunale";

Ricordato che:

- in data 16.05.2001 è stato stipulato tra Aran e Organizzazioni Sindacali, in via definitiva, il nuovo C.C.N. L. (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) che si applica a tutti i Segretari Comunali e Provinciali Iscritti all'Albo di cui all'art. 98 del T.U.E.L. (Decreto Legislativo 18.08.2000, n° 267 e s.m.i.) e all'articolo 9 del D.P.R. 465/1997, concernente il periodo 01.01.1998-31.12.2001 per la parte normativa e anche per la parte economica, avendo le parti siglato in pari data anche il nuovo C.C.N.L. per la parte economica del secondo biennio (2000-2001);
- l'articolo 42 del nuovo C.C.N.L. regola l'attribuzione dell'indennità di risultato correlata al raggiungimento degli obiettivi;

Atteso che la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche a fronte di uno specifico quesito inoltrato da un Comune a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si è espressa nel senso che «nei Comuni poiché la figura del Segretario Comunale dipende funzionalmente dal Sindaco, ai sensi dell'art. 99 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 e s.m.i., la valutazione dello stesso deve essere effettuata dal Sindaco medesimo»;

Ritenuta la propria competenza ad adottare il presente provvedimento, stante il rapporto prettamente fiduciario con il Segretario Comunale che rende la misurazione della performance dello stesso difficilmente stimabile in modo oggettivo, da parte di soggetti esterni, considerate, tra l'altro, le delicate e molteplici funzioni svolte;

Ritenuto che solamente colui che, quotidianamente si avvale prevalentemente della collaborazione del Segretario può valutarne la professionalità e la qualificazione tecnica;

Dato atto che la valutazione verrà effettuata dal Sindaco capo convenzione con proprio decreto, previa consultazione dei Sindaci dei Comuni facenti parte della convenzione di segreteria, dotati di una propria metodologia di valutazione, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento;

Dato atto che con deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 31.12.2014 è stato approvato il regolamento degli uffici e dei servizi. Parte IV – Misurazione, valutazione e trasparenza delle performance;

Vista la scheda di valutazione del risultato del Segretario Comunale allegata al citato regolamento;

Dato atto che il Segretario Comunale dovrà dimostrare nell'azione quotidiana capacità, competenza e fattiva collaborazione, raggiungendo appieno i risultati attesi nelle materie sopra previste;

Visti i criteri per la determinazione della misura dell'indennità spettante indicati nell'allegato prospetto;

Visto il Decreto legislativo 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.;

DETERMINA

Per le motivazioni e secondo quanto indicato in narrativa:

Di stabilire ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato al Segretario Comunale, in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, la metodologia che verrà applicata, per il Comune di Campospinoso, meglio individuata nelle premesse del presente decreto, secondo il riscontro della scheda allegata;

Di stabilire che l'indennità massima attribuibile è pari al 10% annuo lordo del monte salari dello stesso Segretario Comunale, previa valutazione dell'attività svolta;

Di stabilire che il provvedimento di liquidazione sarà disposto dal Sindaco capo convenzione sentiti preventivamente i Sindaci dei Comuni facenti parte della segreteria convenzionata, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento sulla base di una verifica dell'attività svolta dal Segretario Comunale;

Di dare atto che nell'ipotesi in cui i Sindaci dei Comuni aderenti alla convenzione esprimano valutazioni diverse nell'ambito della concertazione, l'Ente capo convenzione procederà ad erogare al Segretario Comunale quanto stabilito da ogni Sindaco, fatto salvo che i giudizi negativi dovranno essere discussi in contraddittorio con il Segretario Comunale;

Di dare atto che l'indennità verrà ripartita tra i Comuni facenti parte della Segreteria convenzionata con le modalità e nella misura prevista nella convenzione di segreteria;

Di dare mandato al Responsabile della Struttura n. 1 di porre in essere tutti i provvedimenti consequenziali, ivi compreso il relativo impegno di spesa.



IL SINDACO
Fasani rag. Paolo

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

La valutazione individuale delle performance del Segretario Comunale è effettuata annualmente secondo la scheda di valutazione di seguito riportata. Tale valutazione è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO DEL SEGRETARIO COMUNALE

ANNO _____

Dott./Dott.ssa _____

	FUNZIONI	Valut. da 1 a 5	NOTE
1	Di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti dell'organo dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti		
2	Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta, curandone la verbalizzazione		
3	Capacità di risoluzione delle problematiche, nel rispetto degli obiettivi e delle normative vigenti		
4	Trasposizione degli indirizzi politici in obiettivi operativi formulazione P.R.O.		
5	Attività di coordinamento dei responsabili dei servizi tramite strumenti idonei (riunioni operative, direttive, disposizioni, monitoraggio stato di avanzamento obiettivi, ecc..)		
6	Propensione ad incentivare e motivare le professionalità esistenti processi formativi, lavori di gruppo, ecc...		
TOTALE PUNTEGGIO _____			

L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' AVVERRÀ SECONDO I SEGUENTI CRITERI:

PUNTEGGIO DA 25 A 30	100%	DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PREVISTA
PUNTEGGIO DA 19 A 24	75%	DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PREVISTA
PUNTEGGIO DA 13 A 18	50%	DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PREVISTA
PUNTEGGIO DA 7 A 12	25%	DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PREVISTA
PUNTEGGIO DA 6 A 0	0%	DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PREVISTA

Campospinoso, li _____



OSSERVAZIONI DEL SEGRETARIO COMUNALE:

Campospinoso, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
