



Città di Novi Ligure

---

**REGOLAMENTO RECANTE SISTEMA DI  
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL  
SEGRETARIO GENERALE**

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.      in data

## **ARTICOLO 1 - PRINCIPI GENERALI**

1. La disciplina del trattamento economico accessorio dei Segretari comunali è contenuta nel CCNL 16 luglio 2024, relativo al personale dell'area della dirigenza delle Funzioni locali, il quale detta la nuova regolamentazione della retribuzione di posizione e di risultato dei segretari comunali.
2. Il citato CCNL, in particolare, prevede che:
  - la retribuzione di posizione vari in base alle classi demografiche degli enti entro i valori minimi e massimi annui stabiliti per tipologia di ente nella tabella dell'articolo 60, comma 1;
  - la retribuzione di posizione sia determinata previa apposita graduazione, tenendo conto del peso dei relativi criteri dettati dall'articolo 60, comma 2;
  - secondo quanto stabilito dall'articolo 60, comma 5, la retribuzione di posizione, come definita ai sensi dei commi 1, 2 e 3 del medesimo articolo, non possa risultare inferiore a quella prevista per la funzione dirigenziale più elevata in essere nell'Ente (c.d. galleggiamento);
  - l'altra voce di trattamento economico accessorio, ovvero la retribuzione di risultato, (prevista e disciplinata dall'articolo 61), sia correlata alla valutazione della performance del Segretario comunale, con riferimento anche allo svolgimento delle funzioni aggiuntive eventualmente conferite;
  - secondo quanto previsto dall'articolo 61, comma 2, la retribuzione di risultato è quantificata in misura non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun Segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione;
  - negli enti con dirigenza, è possibile elevare fino al 15% del monte salari la retribuzione di risultato del Segretario comunale, fermo restando il limite di cui all'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n. 25 maggio 2017 n. 75;
  - ancora, in deroga al limite di cui all'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n. 25 maggio 2017 n. 75, le amministrazioni possono incrementare in base alla capacità di bilancio le risorse destinate alla retribuzione di risultato di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari del Segretario comunale per l'anno 2018.

## **ARTICOLO 2 - CRITERI GENERALI DI QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. La misurazione e la valutazione della performance del Segretario generale vengono effettuate ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato e della relativa corresponsione, sulla base della verifica dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, anche con riferimento alle funzioni aggiuntive conferite.
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'articolo 97 comma 4 lettera d) del TUEL, e tengono conto anche del contributo fornito dal Segretario stesso al perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.
3. Compatibilmente con le capacità di bilancio, come consentito dall'articolo 61 comma 2-bis del CCNL 16 luglio 2024, la retribuzione di risultato annua viene quantificata e stanziata, in sede di costituzione del fondo del trattamento economico accessorio del Segretario comunale, nella misura del 15% del monte salari erogato nell'anno a cui è riferita la valutazione della performance. Nel caso in cui in un determinato anno non sia possibile stanziare la quota del 15% a titolo di retribuzione di risultato, viene comunque garantito lo stanziamento del 10% del monte salari, previsto dall'articolo 61 comma 2 del CCNL 16 luglio 2024.
4. Sempre in sede di costituzione delle risorse decentrate annuali, la Giunta comunale potrà stanziare le risorse di cui all'articolo 1, comma 604 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 in un

importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 del Segretario comunale. Tali somme integrano l'importo di cui al comma 2 dell'articolo 61 del CCNL 16 luglio 2024 (10% del monte salari dell'anno di riferimento del segretario comunale) e non soggiacciono al limite di cui all'articolo 23 comma 2 del

5. D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75. Ove l'Ente si sia avvalso della facoltà di elevare al 15% la percentuale del monte salari, secondo quanto previsto dal comma 2-bis del medesimo articolo 61, le risorse facoltative di cui al comma 3 dello stesso articolo sono da intendersi ricomprese in tale stanziamento.
6. Le risorse di cui al comma precedente possono essere destinate unicamente al finanziamento della retribuzione di risultato del Segretario generale.

### **ARTICOLO 3 - FATTORI DI VALUTAZIONE E MODALITÀ DI VALUTAZIONE**

1. Ai fini della valutazione della prestazione resa dal Segretario comunale 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;
  - b) partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta e cura della relativa verbalizzazione;
  - c) supporto all'adozione e all'aggiornamento degli atti fondamentali dell'ente, quali Statuto, regolamenti, atti di pianificazione e programmazione, ecc.;
  - d) pensiero strategico (fattore che 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);
  - e) capacità di leadership e di gestire le relazioni (fattore che 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);
  - f) performance organizzativa di Ente (fattore misura il grado di conseguimento degli obiettivi gestionali dell'Ente, sia di quelli direttamente assegnatigli, sia di tutti quelli dallo stesso gestiti indirettamente, siccome individuati nei documenti di programmazione (PIAO). Il punteggio massimo si ottiene qualora la media dei punteggi riportati nella valutazione degli obiettivi gestionali di tutto l'Ente (PIAO) sia almeno pari al 75%.
2. La valutazione del Segretario generale viene effettuata dal Sindaco su una scala di punteggi da 0 a 100 punti.
3. I fattori di valutazione e il punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi sono indicati nella scheda di seguito riportata:

| <b>Valutazione performance Segretario Generale</b> |  | <b>Punteggio</b>       | <b>Punteggio</b> |
|--|--|------------------------|------------------|
| <b>Fattori di valutazione</b>                      |  | <b>Max assegnabile</b> | <b>Assegnato</b> |
| <b>a)</b>  | Collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi e degli uffici dell'Ente   | 10                     |                  |
| <b>b)</b>  | Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta e cura della relativa verbalizzazione     | 10                     |                  |
| <b>c)</b>  | Supporto all'adozione e all'aggiornamento degli atti fondamentali dell'ente, quali Statuto, regolamenti, atti di pianificazione e programmazione, ecc. | 15                     |                  |

| Fattori di valutazione    |   | Max assegnabile | Assegnato |
|---------------------------|---|-----------------|-----------|
| d)                        | Pensiero strategico (fattore che 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)  | 15              |           |
| e)                        | Capacità di leadership e di gestire le relazioni (fattore che 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)   | 20              |           |
| f)                        | Performance organizzativa di Ente (fattore misura il grado di conseguimento degli obiettivi gestionali dell'Ente, sia di quelli direttamente assegnatigli, sia di tutti quelli dallo stesso gestiti indirettamente, siccome individuati nei documenti di programmazione (PIAO). Il punteggio massimo si ottiene qualora la media dei punteggi riportati nella valutazione degli obiettivi gestionali di tutto l'Ente (PIAO) sia almeno pari al 75%) | 30              |           |
| <b>Totale valutazione</b> |   | <b>100</b>      |           |

#### ARTICOLO 4 - VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

- La valutazione del Segretario generale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, è rappresentata dal punteggio complessivamente ottenuto, quale risultante 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.
- Fatto salvo quanto previsto per il fattore di valutazione di cui alla lettera f), i coefficienti di valutazione, accompagnati dal corrispondente giudizio sintetico, sono i seguenti:

| Giudizio sintetico | Coefficiente di valutazione |
|--------------------|-----------------------------|
| Eccellente         | 1                           |
| Ottimo             | 0,9                         |
| Buono              | 0,8                         |
| Discreto           | 0,7                         |
| Sufficiente        | 0,6                         |
| Appena sufficiente | 0,5                         |
| Insufficiente      | da 0 a 0,4                  |

- 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 astrattamente erogabile ai sensi dell'art. 61, commi 2 e 2bis del CCNL 16 luglio 2024 |
|-------------|---|
| Fino a 49   | 0   |
| Da 50 a 59  | 20  |
| Da 60 a 69  | 40  |
| Da 70 a 79  | 60  |
| Da 80 a 89  | 80  |
| Da 90 a 100 | 100   |

4. Le percentuali previste nella tabella di cui al comma precedente si intendono riferite al complesso delle risorse economiche destinate al finanziamento della retribuzione di risultato del Segretario generale, come quantificate in applicazione dell'articolo 61 commi 2 e 2-bis del CCNL 16 luglio 2024, e comprensive anche dell'eventuale integrazione disposta ai sensi dell'articolo 1 comma 604 della Legge 30 dicembre 2021 n. 234 (0,22% del monte salari del Segretario dell'anno 2018).

#### **ARTICOLO 5 - OBIETTIVI AVENTI AD OGGETTO IL RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI E LO SVILUPPO DEI SERVIZI DIGITALI**

1. In ottemperanza all'articolo 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023 n. 13, convertito dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41, viene individuato un obiettivo generale di Ente, di cui all'articolo 5 comma 1 lettera a) del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, avente ad oggetto il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni ed in particolare dall'articolo 4 del D. Lgs. 9 ottobre 2002 n. 231, che dispone che gli enti locali devono dar corso al pagamento delle fatture entro 30 giorni dalla ricezione delle stesse, salvo che non sia stato pattuito in modo espresso un termine per il pagamento superiore, quando ci sia oggettivamente giustificato dalla natura particolare del contratto o da talune sue caratteristiche e fermo restando che in tale caso il termine concordemente pattuito non può essere in nessun caso superiore a sessanta (60) giorni.
2. Alla realizzazione di tale obiettivo generale partecipano tutti i dirigenti ed anche il Segretario generale.
3. La verifica del rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal Collegio dei Revisori dei Conti sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) di cui all'articolo 7, comma 1 del D.L. 8 aprile 2013 n. 35, convertito dalla Legge n. 6 giugno 2013 n. 64, ed è certificata dal predetto organo nella Relazione al conto consuntivo.
4. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo generale di Ente comporterà, alla stessa stregua dei Dirigenti, una decurtazione della retribuzione di risultato del Segretario generale.
5. Il Segretario, inoltre, deve assistere l'Amministrazione comunale nel doveroso percorso di sviluppo dei servizi digitali, dell'innovazione, della comunicazione digitale al cittadino e delle competenze digitali all'interno del Comune.

#### **ARTICOLO 6 - PROCEDURA DI CONCILIAZIONE**

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

#### **ARTICOLO 7 - DECORRENZA**

1. La presente disciplina si applica a decorrere dal 1° gennaio 2025