

COMUNE DI SAGRADO

CRITERI DI VALUTAZIONE

del SEGRETARIO COMUNALE finalizzati alla

CORRESPONSIONE della RETRIBUZIONE DI RISULTATO

prevista dall'art. 42 del contratto collettivo di lavoro 1998/2001

1.Introduzione

Con l'entrata in vigore del c.c.n.l. dei segretari comunali è stato introdotto un nuovo istituto contrattuale denominato retribuzione di risultato.

In particolare, l'art. 42 comma I^a del predetto C.C.N.L. 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 II^a comma del medesimo art. 42 "...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 III^a comma 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.

E' quindi necessario addivenire alla definizione di criteri sulla base dei quali valutare lo svolgimento delle funzioni del segretario comunale ai fini dell'effettiva liquidazione della retribuzione di risultato.

Si ritiene che le funzioni del segretario comunale da sottoporre a valutazione sono quelle tipiche del segretario comunale (art. 97 del T.U.E.L.) e le altre eventualmente allo stesso conferite dal sindaco, o in forza di regolamenti e statuto.

In proposito si richiama la deliberazione. 389 in data 24.09.2002 del Consiglio Nazionale di Amministrazione dell'Agenzia Autonoma per la gestione dell'Albo dei Segretari Comunali e Provinciali nella quale, con riferimento al concetto di "obiettivi assegnati" al Segretario cui agganciare la retribuzione di risultato, si legge: " ... A tal proposito, si deve precisare che il segretario può svolgere sia "funzioni gestionali" che funzioni tipiche. In assenza delle prime, gli unici "obiettivi", a cui fare riferimento per l'attribuzione al segretario della retribuzione di risultato, sono quelli connessi alle "funzioni" individuate dall'art. 97 T.U.E.L. n. 267/2000. In altri termini, l'importo di questa voce retributiva va determinato dal Sindaco o dal Presidente della Provincia tenendo conto dei seguenti criteri connessi con la qualifica: collaborazione ed assistenza al capo dell'Amministrazione, alla Giunta, al Consiglio, alle Commissioni consiliari, partecipazione alle sedute di Giunta e di Consiglio, collaborazione con la Conferenza dei Capigruppo, capacità di coordinamento delle attività dell'ente e di coinvolgimento della Dirigenza, incarichi particolari aggiuntivi affidati al segretario dallo statuto o dagli amministratori, capacità di gestione delle risorse umane nell'ambito dei poteri di coordinamento.

2. Metodologia

È il caso di evidenziare che né la legge né il contratto di lavoro dei segretari comunali offrono un sistema di valutazione finalizzato all'attribuzione della retribuzione di risultato prevista dall'art. 42 del c.c.n.l. della predetta categoria.

Il contratto della categoria prevede che la predetta retribuzione deve essere correlata al "...conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi, ad eccezione dell'incarico della funzione di Direttore Generale".

Il contratto, cioè, stabilisce in linea di principio che il conseguimento dei risultati dei segretari comunali va verificata sulla base di criteri determinati autonomamente dagli enti locali.

Si ritiene che, 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.

In particolare, in base all'art. 97 del decreto legislativo 267/2000 (T.U.E.L.), le funzioni tipiche del segretario comunale sono:

1. la funzione di collaborazione e d'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'espressione dei pareri di cui all'art. 49 del T.U.E.L. in relazione alle sue competenze nel caso in cui l'ente non abbia responsabili dei servizi;
4. il rogito di tutti i contratti dei quali l'ente è parte;
5. l'esercizio d'ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal sindaco o dal presidente della provincia.

Alle predette, in caso di mancata nomina del direttore generale, vanno aggiunte le funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti dei servizi (art. 97 comma 4 del decreto legislativo 267/2000).

In particolare, il metodo di valutazione proposto si fonda su un sistema inteso ad attribuire ad ogni elemento sottoposto a valutazione uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo plafond di punteggio conseguibile pari a 100.

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 valutatore intende attribuire.

3. Determinazione dell'indennità di risultato.

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 _____ = Euro _____;

2) **retribuzione di risultato** anno _____ = _10 % dell'importo punto 1 (**massimo 10%**).

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.

4. Criteri di valutazione dei risultati.

La retribuzione di risultato del segretario comunale è determinata e corrisposta 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 sottoposte a valutazione sono elencati parametri di apprezzamento che, per ogni singola funzione sottoposta a valutazione, variano da un minimo ad un massimo corrispondente alla percentuale di rilevanza massima della singola funzione rispetto a 100.

Le funzioni da valutare sono quindi:

- 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. le funzioni aggiuntive conferite dal Sindaco;
- e. la funzione di rogito;

Funzioni sottoposte a valutazione:

- a) La funzione di collaborazione.

Si valuta la partecipazione attiva e lo svolgimento di un ruolo non solo consultivo ma anche propositivo, anche se nell'ambito delle competenze proprie del segretario comunale.

Peso: 20%.¹

Punteggio massimo attribuibile: *punti 20*

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarsa	4
Largamente migliorabile	8
Sufficiente	12
Buona	16
Ottima	20

- 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.

Si valuta l'attività esplicata attraverso lo svolgimento di consulenza giuridico- amministrativa nei confronti degli organi dell'ente anche sotto dell'individuazione degli strumenti "giuridico amministrativi" più idonei per consentire l'ottimale conseguimento dell'obiettivo voluto dall'amministrazione.

Peso: 20%.

Punteggio massimo attribuibile: *punti 20*

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarsa	4
Largamente migliorabile	8
Sufficiente	12
Buona	16
Ottima	20

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 anche l'attività di verbalizzazione delle sedute degli organi dell'ente.

Peso: 20%.

Punteggio massimo attribuibile: *punti 20*

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarsa	4
Largamente migliorabile	8
Sufficiente	12
Buona	16
Ottima	20

d) Le funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto, dai Regolamenti e/o conferite dal Sindaco.

Trattasi delle funzioni conferite dal Sindaco o da appositi atti, di cui si enumerano le principali:

- Presidente della Delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa decentrata;
- Responsabile per la Trasparenza;
- Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- Sostituto Responsabile dei procedimenti amministrativi in caso di inerzia;
- Sostituto T.P.O. in caso di assenza o impedimento
- Responsabile Ufficio Procedimenti Disciplinari

La valutazione ha ad oggetto la qualità di svolgimento delle funzioni aggiuntive suindicate.

Peso: 30%.

Punteggio massimo attribuibile: *punti 30*

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarsa	6
Largamente migliorabile	12
Sufficiente	18
Buona	24
Ottima	30

e. La funzione di rogito di tutti i contratti dei quali l'ente è parte.

Tale funzione si sostanzia nel rogito di tutti i contratti nei quali l'ente è parte. In questo senso il segretario comunale può essere definito come il notaio del comune. Con l'entrata in vigore della legge 127/1997, confermata dall'art. 97, comma 4 lett. c) del decreto legislativo 267/2000, la predetta funzione è stata ampliata e generalizzata rispetto alla normativa precedente in quanto prima si parlava di "contratti rogati nell'interesse dell'ente". Ciò significa che il segretario comunale può rogare ogni tipo di contratto (...di mutuo, di donazione, di acquisto, di vendita, etc) con effetti positivi per l'ente in quanto è venuta meno la necessità di rivolgersi per la stipula di qualsiasi contratto ad un professionista esterno abilitato (notaio) con rilevanti risparmi di spesa.

Peso: 10%.

Punteggio massimo attribuibile: *punti 10*

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarsa	2
Largamente migliorabile	4
Sufficiente	6
Buona	8
Ottima	10

5. Valutazione complessiva - Grado di raggiungimento degli obiettivi.

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 suddette schede di valutazione da parte del Sindaco.

Al fine di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi si seguirà il seguente procedimento, tenendo conto che il punteggio massimo ottenibile è pari a 100.

Funzioni svolte	Peso	Punteggio parziale massimo ottenibile	Punteggio parziale e ottenuto
Collaborazione	20 %	20	
Assistenza	20 %	20	
Partecipazione consiglio e giunta	20%	20	
<i>(eventuale) Coordinamento e sovrintendenza</i>			
Funzioni aggiuntive	30%	30	
Rogito	10%	10	
	100%	100	
Totale punteggio			

Il monitoraggio del grado di raggiungimento dei risultati sarà effettuato a cadenza annuale.

VALUTAZIONE FINALE

La valutazione finale è effettuata dal Sindaco 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 di seguito indicate:

- fino a 40 punti valutazione negativa - nessuna retribuzione
- da 40,1 a 50 punti 40% della retribuzione di risultato
- da 50,1 a 70 punti 60% della retribuzione di risultato
- da 70,1 a 84 punti 80% della retribuzione di risultato
- da 84,1 a 90 punti 90% della retribuzione di risultato
- da 90,1 a 100 punti 100% della retribuzione di risultato

La proposta di valutazione finale è trasmessa al Segretario comunale che può presentare contro deduzioni entro 10 giorni.

Sulle contro deduzioni decide, comunque, il sindaco in maniera inappellabile.