



# **CITTÀ DI SAVIGLIANO**

**(Provincia di Cuneo)**

DECRETO DEL SINDACO N. 3/2025

**OGGETTO : ASSEGNAZIONE AL SEGRETARIO GENERALE DEGLI OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE PER L'ANNO 2025. DETERMINAZIONE DELLA MISURA DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.**

## **IL SINDACO**

Premesso che:

- con Decreto Sindacale n. 43 del 14.11.2022 è stato nominato il Dott. Carmelo Mario Bacchetta , iscritto al n. 8430 dell'Albo nazionale dei segretari comunali e provinciali, Fascia "A", quale Segretario comunale titolare della sede di segreteria convenzionata tra i Comuni di Savigliano e Monasterolo di Savigliano, classe 1/B;
- con Decreto Sindacale n. 46 del 25.11.2022 è stato disposto di dare applicazione al contratto collettivo integrativo di livello nazionale dei Segretari Comunali e provinciali – accordo n. 2 del 22.12.2003, attribuendo, sussistendo le condizioni oggettive e soggettive di cui all'Accordo n. 2, la maggiorazione della retribuzione di posizione prevista dall'art. 3 del CCNL 16.05.2001 nella misura del 50% della retribuzione di posizione in godimento e la retribuzione di risultato nel limite massimo del 10% del monte salari complessivo annuo, condizionato dalla valutazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati

Dato atto che :

- in data 16/07/2024 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area delle Funzioni Locali, che ricomprende la sezione Segretari comunali e provinciali;
- l'art. 60 del citato CCNL detta una nuova disciplina della retribuzione di posizione; in particolare la retribuzione di posizione è erogata, in base alle classi demografiche degli enti, entro valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità
- il comma 3 dell'art.60 prevede inoltre che :“Nei comuni capoluogo, nelle province e nelle città metropolitane la soglia massima della retribuzione di posizione di cui al comma 1 può essere autonomamente rideterminata, per tener conto dell'esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse, in misura non superiore al 15%, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017” ;

- ai sensi del comma 5 dell'art. 60 "Gli enti assicurano, altresì, che nel complessivo rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere";
- ai sensi del comma 7 dell'art.60 "Gli enti adeguano i propri ordinamenti alla presente disciplina entro il primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL; nelle more, continuano a trovare applicazioni le disposizioni contenute agli artt. 41, commi 4 e 5 del CCNL 16.01.2001 biennio economico 1998-1999, l'art. 107, comma 4, del CCNL 17.12.2020. nonché gli artt. 1 e 2 del CCNI del 22.12.2003, i contenuti dell'Allegato A) e l'art. 1 del CCNI 13.01.2009"

Evidenziato che il Segretario Generale Dott. Carmelo Mario Bacchetta è incaricato, in ciascuno dei due Comuni, delle funzioni di Responsabile anticorruzione e trasparenza, di Presidente Ufficio procedimenti disciplinari, di funzioni sostitutive nei confronti di Dirigenti/Responsabili di servizio, di funzioni dirigenziali/Responsabile di servizio di aree o settori, Presidente del Nucleo di Valutazione, Responsabile della Transizione Digitale, Responsabile del GDPR e privacy, Responsabile Amministrativo Unità di Crisi Comunale di Protezione civile, Segretario dell'Unione dei Comuni tra i Comuni di Savigliano, Monasterolo di Savigliano e Marene;

Richiamato il Decreto Sindacale n. 28 del 17.12.2024 con il quale:

- è stato approvato il Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario generale,
- è stata fissata la misura della retribuzione di posizione annua complessiva tra i due Comuni convenzionati,
- è stata rideterminata la retribuzione di risultato pari al 15% del monte salari in quanto sussistono i requisiti di cui all'art. 61, comma 2 bis.

Richiamata la Delibera di Giunta Comunale n. 172 del 14.12.2020 è stato approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance e le "Schede di Valutazione", proposti dall'Organismo di Valutazione

Visto l'art. 8 del Sistema di misurazione e valutazione della Performance, ai sensi del quale :

*"Il Segretario Generale è valutato in piena autonomia dal Sindaco.*

*Alla valutazione del Segretario Generale concorrono, nelle seguenti misure:*

*a) la performance organizzativa degli Obiettivi assegnati al Segretario Generale = 30%*

*b) la performance individuale = 70%*

*I due elementi sopra individuati concorrono alla valutazione complessiva finale, determinando l'entità del premio di risultato"*

Con il presente decreto, per competenza, si dispone l'assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale, correlati alle funzioni tipiche del segretario per l'anno 2025;

## DISPONE

- a) la premessa costituisce parte integrante del presente atto;
- b) è di seguito stabilita l'assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale

1. Al Segretario Generale sono assegnati, per l'anno 2025, i seguenti obiettivi da raggiungere, ai sensi nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance e le "Schede di Valutazione", proposti dall'Organismo di Valutazione e approvati con Delibera di Giunta comunale n. 172 del 14.12.2020 :

### OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (30)

***COORDINAMENTO E SOVRINTENDENZA DEI DIRIGENTI / COORDINAMENTO ATTIVITA' UFFICIO COMUNE \_ ASSEMBLEA DEI SINDACI NELLA CONCESSIONE MEDIANTE FINANZA DI PROGETTO PER ATTUAZIONE PROGETTO "SMART LAND AREA SAVIGLIANESE AL MUNICIPIA S.P.A."/PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE***

Il risultato atteso è declinato come segue:

- a) *Attività finalizzata a garantire l'unitarietà, l'omogeneità e la comunicazione dell'azione dei Dirigenti, in coerenza con il programma e gli obiettivi dell'amministrazione*
- b) *Funzioni di City Manager*
- c) *Garantire l'operatività dei rapporti intercorrenti tra Ufficio Comune \_ Assemblea dei Sindaci \_ Municipia S.p.a. nell'attuazione di progetti strutturali territoriali integrati*
- d) *Predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione 2025\_2027 . Formazione come valore pubblico*

Gli indicatori correlati all'obiettivo sono i seguenti :

- **Coordinamento e sovrintendenza Formazione obbligatoria personale specifica per Aree Dirigenziali e per Settori /Uffici di Staff** PESO 20
- a. **Supporto tecnico – operativo all'Assemblea dei Sindaci**
- b. **Sovrintendenza lavori dell'Ufficio Comune**
- c. **Coordinamento tra Ufficio Comune e Municipia s.p.a. nell'esecuzione della concessione mediante finanza di progetto ex art. 193 del D.lgs. 36/2023**

PESO 25

- Predisposizione e aggiornamento del nuovo Piano Integrato Attività e Organizzazione - triennio 2025 - 2027 . Formazione personale, coordinamento e sovrintendenza della formazione delle Aree, Settori, Uffici di Staff

PESO 25

- Assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti

PESO 30

### **PERFORMANCE INDIVIDUALE (70)**

N°	Fattori di valutazione					
<b>1</b>	<b>Competenza (Tecnica)</b>					
Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali						
<b>2</b>	<b>Competenza (Aggiornamento)</b>					
Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste						
<b>3</b>	<b>Gestione delle risorse umane</b>					
Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati						
<b>4</b>	<b>Gestione economica ed organizzativa</b>					
Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/						
<b>5</b>	<b>Tensione al risultato</b>					
Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato						
<b>6</b>	<b>Flessibilità</b>					
Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi						

<b>7</b>	<b>Attenzione alla qualità</b>					
Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito						
<b>8</b>	<b>Innovazione</b>					
Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative						

2. Di approvare le schede dettagliate degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale, allegate al presente provvedimento a formarne parte integrante e sostanziale (All. A; ALL.B)
3. La retribuzione di risultato del Segretario Generale per l'anno 2025 è determinata in misura pari al 15% del monte salari relativo alla medesima annualità ed è correlata al conseguimento degli obiettivi assegnati

Savigliano, 31.03.2025

IL SINDACO  
Antonello PORTERA





ANNO 2025

SETTORE

SEGRETARIO GENERALE

OBIETTIVI P.O.G.S.

COORDINAMENTO E SOVRINTENDENZA DEI DIRIGENTI / COORDINAMENTO ATTIVITA' UFFICIO COMUNE \_ ASSEMBLEA DEI SINDACI NELLA CONCESSIONE MEDIANTE FINANZA DI PROGETTO PER ATTUAZIONE PROGETTO "SMART LAND AREA SAVIGLIANESE AL MUNICIPIA S.P.A."/PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Peso Obiettivo: 30

Risultato atteso:

Attività finalizzata a garantire l'unitarietà, l'omogeneità e la comunicazione dell'azione dei Dirigenti, in coerenza con il programma e gli obiettivi dell'amministrazione - Funzioni di City Manager .Garantire l'operatività dei rapporti intercorrenti tra Ufficio Comune \_ Assemblea dei Sindaci \_ Minicipia S.p.a. nell'attuazione di progetti strutturali territoriali integrati . Predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione 2025\_2027 . Formazione come valore pubblico

Tempistica di realizzazione dell'obiettivo

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
Prevista	25%	25%	25%	25%	100%
Effettiva					0%

Descrizione e indicatori correlati all'obiettivo

Valore obiettivo

Val. ril. al

1.	Coordinamento e sovrintendenza Formazione obbligatoria personale specifica per Aree Dirigenziali e per Settori /Uffici di Staff	20%	31.12.2025
2.	a. Supporto tecnico – operativo all'Assemblea dei Sindaci Sovrintendenza lavori dell'Ufficio Comune b. c.	25%	31.12.2025
3.	Coordinamento tra Ufficio Comune e Municipia s.p.a. nell'esecuzione della concessione mediante finanza di progetto ex art. 193 del D.lgs. 36/2023 Predisposizione e aggiornamento del nuovo Piano Integrato Attività e Organizzazione - triennio 2025 - 2027 . Formazione personale, coordinamento e sovrintendenza della formazione delle Aree, Settori, Uffici di Staff	25%	30.04.2025
4.	Assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti	30%	31.12.2025

Ricadute operativePreviste

Si prevede una costante analisi dei fabbisogni di personale, delle spese relative, delle procedure delle assunzioni e progressioni come da piano del fabbisogno del personale. Analisi ed il funzionamento del Piano Integrato Attività e Organizzazione . Predisposizione di un piano della formazione obbligatoria specifica per Aree, Settori e Uffici di Staff. Si prevede un'assistenza giuridica amministrativa costante agli organi di governo locale (Sindaco, Giunta Comunale e Consiglio comunale).

Servizi coinvolti

Aree Dirigenziali \_ Uffici di Staff.



# Comune di Savigliano

ANNO 2025

SETTORE

## SEGRETARIO GENERALE

<u>PERFORMANCE INDIVIDUALE</u>		Peso Obiettivo: 70				
N°	Fattori di valutazione	VALUTAZIONE				
<b>1</b>	<b>Competenza (Tecnica)</b> Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali	1	2	3	4	5
<b>2</b>	<b>Competenza (Aggiornamento)</b> Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste	1	2	3	4	5
<b>3</b>	<b>Gestione delle risorse umane</b> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	1	2	3	4	5
<b>4</b>	<b>Gestione economica ed organizzativa</b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/	1	2	3	4	5
<b>5</b>	<b>Tensione al risultato</b> Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1	2	3	4	5
<b>6</b>	<b>Flessibilità</b> Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1	2	3	4	5
<b>7</b>	<b>Attenzione alla qualità</b> Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1	2	3	4	5
<b>8</b>	<b>Innovazione</b> Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1	2	3	4	5

