



CITTÀ DI SAVIGLIANO

(Provincia di Cuneo)

DECRETO DEL SINDACO N. 5/2024

OGGETTO : ASSEGNAZIONE AL SEGRETARIO GENERALE DEGLI OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE PER L'ANNO 2024. 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 17.12.2020 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2016-2018 per i Dirigenti delle Regioni ed Autonomie locali, per i Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali del SSN e per i Segretari comunali e provinciali
- ai sensi dell'art. 105 del CCNL sopra citato, La struttura della retribuzione dei segretari comunali e provinciali si compone ex aliis della retribuzione di risultato, ove spettante
- ai sensi dell'art. 111, comma 1 , lett. B del CCNL sopra citato, sono confermate, in particolare, le seguenti norme previgenti: art. 42 del CCNL 16.05.2001
- ai sensi dell'art. 42 comma 1, del C.C.N.L. dei segretari comunali *"(...) 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";*

- il comma 2 del medesimo art. 42 prevede che *"(...) Gli enti del comparto destinano a 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"*;
- il contratto della categoria prevede che.
 - a) 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"*;
- gli enti devono utilizzare, con opportuni adattamenti, la disciplina introdotta dal Decreto Legislativo 286/1999 al fine di definire i meccanismi e gli strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati dei segretari comunali;
- le funzioni del Segretario Comunale da sottoporre a valutazione sono quelle tipiche del medesimo (art. 97 del T.U.E.L.) e le altre eventualmente allo stesso conferite dal Sindaco, o in forza di regolamenti e statuto.

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;

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 2024 , 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 DEI DIRIGENTI / CONVENZIONE PER LA GESTIONE IN FORMA ASSOCIATA DELLE POLITICHE DI SVILUPPO LOCALE DI AREA, IN PARTICOLARE DI TUTTE LE ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLA DEFINIZIONE DELLA STRATEGIA TERRITORIALE E DEI RELATIVI PROGETTI CONSEQUENZIALI/PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Il risultato atteso è declinato come segue:

- b) Gestione delle risorse umane, creazione di un sinergia di coordinamento dei Dirigenti*
- c) Funzioni di City Manager.*
- d) Garantire la piena rappresentatività dei Comuni del Sistema territoriale sub-regionale, adottando una disciplina comune e una aggregazione territoriale basata su un modello di governance adeguato alla programmazione e del complesso delle politiche di sviluppo territoriale a valere sulla politica unitaria di coesione in essere attraverso l'utilizzo di forme di Partenariato Pubblico-Privato (PPP)*
- e) Predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione 2024 -2026*

Gli indicatori correlati all'obiettivo sono i seguenti :

- Adozione dello strumento della Conferenza dei Dirigenti quale modello organizzativo di coordinamento PESO 25
- Supporto nell'attività di selezione delle operazioni progettuali proposte dai rispettivi beneficiari in riferimento all'elenco dei progetti allegati alla programmazione di area approvati dall'Assemblea dei sindaci. Supporto tecnico – operativo all'Assemblea dei Sindaci. PESO 25
- Predisposizione e aggiornamento del nuovo Piano Integrato attività e organizzazione- triennio 2024 – 2026 PESO 20
- Assistenza giuridica - amministrativa agli organi della Giunta Comunale del Consiglio nel corso delle rispettive sedute PESO 30

PERFORMANCE INDIVIDUALE (70)

N°	Fattori di valutazione				
1	Competenza (Tecnica)				
Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali					
2	Competenza (Aggiornamento)				
Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste					
3	Gestione delle risorse umane				
Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati					
4	Gestione economica ed organizzativa				
Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/					
5	Tensione al risultato				
Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato					
6	Flessibilità				
Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi					
7	Attenzione alla qualità				
Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito					
8	Innovazione				
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 2024 è determinata in misura pari al 10% del monte salari relativo alla medesima annualità ed è correlata al conseguimento degli obiettivi assegnati

Savigliano , 31.01.2024

IL SINDACO
Antonello PORTERA


ANNO 2024

SETTORE

SEGRETARIO GENERALE

OBIETTIVI P.O.G.S.

COORDINAMENTO DEI DIRIGENTI / CONVENZIONE PER LA GESTIONE IN FORMA ASSOCIATA DELLE POLITICHE DI SVILUPPO LOCALE DI AREA, IN PARTICOLARE DI TUTTE LE ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLA DEFINIZIONE DELLA STRATEGIA TERRITORIALE E DEI RELATIVI PROGETTI CONSEQUENZIALI/PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Peso Obiettivo: 30

Risultato atteso:

Gestione delle risorse umane, creazione di un sinergia di coordinamento dei Dirigenti- Funzioni di City Manager .Garantire la piena rappresentatività dei Comuni del Sistema territoriale sub-regionale, adottando una disciplina comune e una aggregazione territoriale basata su un modello di governance adeguato alla programmazione e del complesso delle politiche di sviluppo territoriale a valere sulla politica unitaria di coesione in essere attraverso l'utilizzo di forme di Partenariato Pubblico-Privato (PPP)
Predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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. Adozione dello strumento della conferenza dei Dirigenti quale modello organizzativo di coordinamento.	25%	31.12.2024
2. Supporto nell'attività di selezione delle operazioni progettuali proposte dai rispettivi beneficiari in riferimento all'elenco dei progetti allegati alla programmazione di area approvati dall'Assemblea dei sindaci. Supporto tecnico – operativo all'Assemblea dei Sindaci.	25%	31.12.2024
3. Predisposizione e aggiornamento del nuovo Piano Integrato Attività e Organizzazione - triennio 2024 - 2026 .	25%	30.04.2024
4. Assistenza giuridica - amministrativa agli organi della Giunta Comunale del Consiglio nel corso delle rispettive sedute	30%	31.12.2024

Ricadute operativePreviste

Si prevede una costante analisi dei fabbisogni di personale, delle spese relative, uno studio dell'organigramma comunale, una corretta gestione dello strumento della Conferenza dei Dirigenti, l'analisi ed il funzionamento del Piano Integrato Attività e Organizzazione . 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 2024

SETTORE

SEGRETARIO GENERALE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Peso Obiettivo: 70

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

