



COMUNE DI PRAIA A MARE
PROVINCIA DI COSENZA



Piazza Municipio, 1
870208 Praia a Mare (CS)
Tel. 0985.73817 - 0985.73815
e.mail:
ragioneria@comune.praiaamare.cs.it
ragioneria.praiaamare@asmepec.it



OIV

Oggetto: VALUTAZIONE SEGRETARIO COMUNALE 2017 – INIZIO ATTIVITA'

ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE N. 2/2018

L'anno duemiladiciotto, il giorno tre del mese di aprile, alle ore 10,30, in continuazione di seduta, presso la segreteria comunale è presente il dott. Nicola Falcone.

L'organismo di valutazione prende atto del precedente verbale 1/2016 con cui si è proceduto all'insediamento dell'organismo a seguito del Decreto del Sindaco n. 22446 del 1 dicembre 2016;

Richiama il precedente verbale 7/2017 con cui si è proceduto alla valutazione del segretario comunale per l'anno 2016;

E' necessario ora procedere alla valutazione del segretario comunale per l'anno 2017.

Visto l'art. 42 del CCNL del 16.5.2001 per i segretari comunale e provinciali, che testualmente recita :

- 1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.*
- 2. 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.*
- 3. Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n.286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.*

Visto l'art. 5 del CCNL del 7.3.2008 per i segretari comunale e provinciali, che prevede che :

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato del segretario di cui all'art. 42, comma 2, del CCNL del 16.5.2001, sono incrementate, con decorrenza dal 1° gennaio 2003, di un importo pari allo 0,50% del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno 2001

VISTO il regolamento dei controlli interni approvato con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 1 del 9 gennaio 2013, ed in particolare l'art. 22, quinto comma, che prevede la valutazione del segretario ad opera del sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione (OIV);

VISTO il piano della performance 2017/2019 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 104/2017;

VISTO il Decreto del Sindaco n. 20545 del 4 novembre 2016 con il quale sono stati fissati ed assegnati gli obiettivi anno 2017 al segretario comunale;

RILEVATO in particolare che la misura della retribuzione di risultato al Segretario Comunale è stata fissata nel 10% del monte salari annuo;

DATO atto che gli obiettivi specifici attribuiti al Segretario sono stati 5 e precisamente:

1. funzione di collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente
2. funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti, di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta
3. capacità di risoluzione delle problematiche e di trasposizione degli indirizzi politici in obiettivi operativi
4. funzione di rogito dei contratti di cui l'ente è parte ed autenticazione delle scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'ente
5. esercizio di ogni altra funzione attribuita al segretario dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal sindaco

RILEVATO che il sistema di valutazione prevede per ciascun obiettivo specifico un punteggio massimo di 20 punti

elevata	Punti 20
apprezzabile	Punti 15
sufficiente	Punti 10
scarsa	Punti 5

La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio totale conseguito, secondo le seguenti percentuali:

fino a 30 punti	Valutazione negativa – nessuna retribuzione di risultato
Da 31 a 50 punti	50% della retribuzione massima
Da 51 a 80 punti	80% della retribuzione massima
Da 81 a 100 punti	100% della retribuzione massima

RILEVATO che, nel piano della performance approvato dalla Giunta Comunale sono indicati, oltre agli obiettivi specifici di ogni singolo centro di responsabilità, anche 7 obiettivi strategici, che condizionano il risultato complessivo dell'amministrazione e precisamente:

AZIONI	LINEE	IMPATTO	AREE OBIETTIVI
INNOVAZIONE	Merito, trasparenza, valorizzazione	Miglioramento democrazia e trasparenza	Pianificazione amministrazione

QUALITA'	Qualità ambientale e sostenibile	Miglioramento della qualità del vivere sociale e dell'ambiente	Finanza tributi
	Qualità dei servizi	Miglioramento della qualità dei servizi comunali	Controllo territorio
SVILUPPO	Crescita, istruzione e cultura	Miglioramento della qualità dei servizi culturali e dell'istruzione	
	Sviluppo economico		
	Valorizzazione patrimonio	Miglioramento della gestione e valorizzazione del patrimonio comunale	patrimonio
	infrastrutture	Attivazione investimenti e miglioramento gestione del territorio	

RITENUTO pertanto dover richiedere al segretario comunale una relazione sul raggiungimento di tali obiettivi, onde verificare l'eventuale adeguamento del livello individuale di performance al raggiungimento di tali obiettivi ;

In considerazione di tutto quanto sopra descritto, **si richiede al segretario comunale una relazione che attesti il grado di raggiungimento**

- **Degli obiettivi individuali del segretario, precisati nel decreto del sindaco n.**
- **Degli obiettivi strategici dell'ente individuati nel piano delle performances 2017/2019.**

Del che è verbale, chiuso alle ore 11.

Praia a Mare li 3 aprile 2018

L'Organo Indipendente di Valutazione
Nicola Falcone

