



DIRETTIVA

OGGETTO: Assegnazione al Segretario Generale degli obiettivi da raggiungere per l'anno 2022 ai sensi della metodologia di valutazione della *performance* adottata dal Nucleo Indipendente di Valutazione nella seduta del 19 dicembre 2016 - Determinazione della misura della retribuzione di risultato.

Premesso che:

l'art. 42 comma 1, del C.C.N.L. dei segretari comunali prevede che *"(...) 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 comma 2 del medesimo art. 42 *"(...) 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 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 medesimo contratto prevede, altresì, che 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;

sia Ancitel, sia l'Unione dei segretari comunali hanno ritenuto che 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;

Considerato che:

con deliberazione di Giunta Comunale n. 590 del 20 luglio 2012, si è proceduto all'approvazione del *"Sistema di valutazione delle performance dirigenziali del Comune"*



di Napoli” predisposto dalla Direzione Generale, in conformità alla “*Metodologia di valutazione della performance dei dirigenti del Comune di Napoli*” elaborata dall’Organismo Indipendente di Valutazione della Performance e licenziata nella seduta del 6 giugno 2012;

il documento approvato riserva ad un successivo atto la definizione di metodologie appropriate per la valutazione della *performance* degli organi amministrativi di vertice dell’ente;

con deliberazione n. 1025 del 23 dicembre 2013, la Giunta Comunale ha istituito il Nucleo Indipendente di Valutazione, in sostituzione dell’Organismo Indipendente di Valutazione;

i componenti del Nucleo Indipendente di Valutazione, nominato con Decreto Sindacale n. 619 del 23 dicembre 2013, hanno licenziato nella seduta del 19 dicembre 2016, la “*Metodologia di valutazione della performance del Segretario Generale, del Direttore Generale, del Capo di Gabinetto e del Vice Segretario Generale*”;

in particolare, tale metodologia prevede che “*per il Segretario Comunale l’erogazione dell’indennità di risultato deve essere collegata al raggiungimento di obiettivi puntuali, oggettivi e misurabili, che vengano previamente individuati ed assegnati dal Sindaco, con direttiva ex-art.50 T.U.E.L. e correlati a ciascuna delle funzioni*”;

in base a quanto sopra, gli elementi da valutare sono:

- la funzione di collaborazione e di assistenza giuridico – amministrativo nei confronti degli organi dell’ente in ordine alla conformità dell’azione giuridico amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti;
- la funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta mediante l’espressione di osservazioni alle singole proposte;
- la funzione di rogito;
- la funzione di responsabile della prevenzione della corruzione, espressamente demandate al Segretario Comunale quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ai sensi della Legge 190/2012 e del complesso di norme alla stessa sottese;
- la funzione di controllo successivo di regolarità amministrativa ai sensi dell’art.147bis, comma 2, del T.U.E.L. e dell’art. 15 del Regolamento del Sistema dei Controlli Interni del Comune di Napoli.

a ciascuna delle funzioni sopra elencate va attribuito un obiettivo specifico ed un punteggio relativo, fino ad un massimo totale di 100 punti e, conseguentemente, il grado



IL SINDACO

di raggiungimento degli obiettivi è espresso dal rapporto tra punteggio massimo potenzialmente ottenibile (pari a punti 100) e punteggio effettivamente ottenuto a seguito della verifica del conseguimento degli obiettivi assegnati da parte del Sindaco, con la retribuzione di risultato data dal punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti in riferimento al conseguimento degli obiettivi correlati alle singole funzioni svolte ed attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

- fino a 40 punti, valutazione negativa - nessuna retribuzione,
- da 41 fino a 50 punti 40% della retribuzione,
- da 51 fino a 70 punti 60% della retribuzione,
- da 71 fino a 85 punti 80% della retribuzione,
- da 86 fino a 90 punti 90% della retribuzione,
- da 91 fino a 100 punti 100% della retribuzione;

il Sindaco, sovrintendendo al funzionamento degli uffici e dei servizi del Comune a norma dell'art.50 T.U.E.L., può emanare direttive, rivolte ai dirigenti, ai sensi e per gli effetti del successivo art.109 T.U.E.L.;

l'art. 47 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Napoli individua la direttiva come l'atto con il quale, per gli obiettivi non altrimenti individuati nel Piano esecutivo di gestione o in altri atti di valenza programmatica, il Sindaco, la Giunta, l'Assessore delegato e il Direttore Generale, per quanto di rispettiva competenza, orientano l'attività di elaborazione e di gestione proprie dei responsabili delle diverse strutture organizzative;

Visto il d.lgs. 18 agosto 2000, n.267;

Visto il d.lgs. 30 marzo 2001, n.165;

Visto il d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150;

Visto lo statuto del Comune di Napoli ed i vigenti regolamenti interni;

EMANA

la seguente

DIRETTIVA

1. Al Segretario Generale sono assegnati, per l'anno 2022, i seguenti obiettivi da raggiungere, ai sensi della metodologia di valutazione della performance adottata dal Nucleo Indipendente di Valutazione nella seduta del 19 dicembre 2016:

IL SINDACO

Funzione correlata	Obiettivo	Risultato atteso	Punteggio parziale massimo ottenibile
Collaborazione ed assistenza	Tempestività del riscontro alle richieste di consulenza giuridico – amministrativa da parte degli organi dell'ente	Pareri richiesti / Pareri resi entro 20 gg. dalla richiesta: 100%	15
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta mediante espressione di osservazioni alle singole proposte	Assistenza giuridica con espressione di osservazioni nell'ambito della funzione consultiva espletata in favore della Giunta, nelle sedute in cui risulta regolarmente in servizio	Predisposizione delle osservazioni agli atti deliberativi a firma del Segretario Generale: non inferiore al 90%	20
Rogito	Tempestività nella stipulazione dei contratti di appalto o di concessione in forma pubblico-amministrativa	Rogito dei contratti da effettuarsi entro 15 gg. dalla comunicazione formale del competente Servizio CUAG di adeguamento alle direttive segretariali	15
Controllo successivo di regolarità amministrativa	Tempestività nell'esame degli atti istruiti dal Servizio Controlli di Regolarità Amministrativa sottoposti a controllo del Segretario Generale	Esame e definizione dell'istruttoria svolta dal Servizio Controlli di Regolarità Amm.va entro 10 giorni dal ricevimento delle schede	10
	Espletamento della funzione di controllo successivo di regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 15 del Regolamento del Sistema dei Controlli Interni sugli atti e con le modalità definite con il Piano Operativo adottato	Predisposizione del report annuale riepilogativo dei controlli effettuati e trasmissione al Sindaco, al Consiglio Comunale, agli Assessori, al Direttore Generale, ai Dirigenti apicali, ai Revisori dei Conti e agli Organi di valutazione dei risultati dei dipendenti come documenti utili per la valutazione.	10

IL SINDACO

Prevenzione corruzione	Rafforzamento delle azioni di prevenzione della corruzione	Predisposizione della sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, previa analisi di rischio e monitoraggio delle informazioni acquisite dai diversi Servizi dell’Ente e nel rispetto dei tempi indicati dal Direttore Generale nell’apposita direttiva	15
		Predisposizione della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione inerente l’attuazione delle misure di prevenzione definite nel PTPCT secondo la scheda predisposta dall’ANAC o, in alternativa, con l’inserimento dei dati relativi al Piano ed alle misure di attuazione sulla Piattaforma di acquisizione dell’ANAC con generazione automatica della Relazione Annuale	15
Totale punteggio			100

2. La retribuzione di risultato del Segretario Generale per l’anno 2022 è determinata in misura pari al 10% del monte salari relativo alla medesima annualità ed è correlata al conseguimento degli obiettivi assegnati.

3. I contenuti della presente Direttiva s’intendono integralmente confermati per l’anno 2023, salvo espressa modifica.

***Il Sindaco
Gaetano Manfredi***