

COMUNE DI RIMINI

REGOLAMENTO RECANTE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE E DEL DIRETTORE GENERALE

CAPO I

Sistema di valutazione della performance del Segretario Generale

Articolo 1 Principi generali

1. La disciplina del trattamento economico accessorio dei Segretari comunali è contenuta nel CCNL 23 febbraio 2026 relativo al personale dell'area della dirigenza delle Funzioni locali, il quale detta la regolamentazione della retribuzione di posizione e di risultato dei segretari comunali.
2. Il citato CCNL prevede in particolare:
 - che la retribuzione di posizione vari in base alle classi demografiche degli enti entro i valori minimi e massimi annui stabiliti per tipologia di ente nella tabella dell'articolo 38, comma 1;
 - che la retribuzione di posizione sia determinata previa apposita graduazione, da effettuarsi in base al Regolamento recante disciplina dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario comunale, definita in sede di confronto ai sensi dell'articolo 20 comma 1 lett. a);
 - che ai fini della graduazione della retribuzione di posizione gli enti debbano tenere conto del peso dei relativi criteri dettati dall'articolo 38, comma 2;
 - che, ai sensi dell'articolo 38 comma 3, nei Comuni capoluogo di provincia la soglia massima della retribuzione di posizione stabilita dal comma 1 del medesimo articolo 38 possa essere rideterminata in misura non superiore al 15%, al fine di tener conto dell'esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse;
 - che quest'ultima possibilità di aumentare la retribuzione di posizione del Segretario comunale è subordinata alla sussistenza della relativa capacità di bilancio ed al rispetto dei limiti di spesa di cui all'articolo 23, comma 2 del D. Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75;
 - che, secondo quanto stabilito dall'articolo 38, comma 5, la retribuzione di posizione del Segretario Generale, come definita ai sensi dei commi 1, 2 e 3 del medesimo articolo, non possa risultare inferiore a quella prevista per la funzione dirigenziale più elevata in essere nell'Ente (c.d. galleggiamento);
 - che l'altra voce di trattamento economico accessorio, ovvero la retribuzione di risultato, (prevista e disciplinata dall'articolo 39), sia correlata alla valutazione della performance del Segretario comunale;
 - che la performance del Segretario comunale dovrà essere valutata anche con riferimento allo svolgimento delle funzioni aggiuntive eventualmente conferite (ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale);
 - che, secondo quanto previsto dall'articolo 39, comma 2, la retribuzione di risultato è quantificata in misura non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun

- Segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione (senza tenere conto dell'indennità del Direttore generale);
- che negli enti con dirigenza, è possibile elevare fino al 15% del monte salari la retribuzione di risultato del Segretario comunale, fermo restando il limite di cui all'articolo 23, comma 2 del D. Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75;
 - che nei comuni capoluogo ove è anche prevista la dirigenza, è possibile elevare fino al 20% del monte salari la retribuzione di risultato del Segretario comunale, fermo restando il limite di cui all'articolo 23, comma 2 del D. Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75;
 - che, ancora:
 - a) ai sensi dell'articolo 61, comma 3 del CCNL 16/07/2024, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2 del D. Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni possono incrementare in base alla capacità di bilancio le risorse destinate alla retribuzione di risultato di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari del Segretario comunale per l'anno 2018;
 - b) ai sensi dell'articolo 40, comma 1 del CCNL 23/2/26, gli enti incrementano, dall'anno 2024, le risorse destinate alla retribuzione di risultato, di un importo complessivamente pari allo 0,80% del monte salari dell'anno 2021 relativo ai segretari comunali, destinando le relative risorse in alternativa o al welfare integrativo oppure alla retribuzione di risultato in aggiunta alle risorse di cui all'art. 39 commi 2 e 2-ter del precitato CCNL 23/2/26;
 - c) ai sensi dell'articolo 40, comma 2 del CCNL 23/2/26, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2 del D. Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni possono incrementare, dall'anno 2025, in base alla capacità di bilancio le risorse destinate alla retribuzione di risultato di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari del Segretario comunale per l'anno 2021;
 - d) l'ARAN con parere ID 36911 (pubblicato il 19 marzo 2026) ha chiarito che l'incremento di cui al punto precedente si aggiunge a quello stabilito dall'art. 61, comma 3 del CCNL 16/7/2024;
 - che, infine, al Segretario comunale cui venga conferito anche l'incarico di Direttore generale di cui all'articolo 108, comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, spetta, in aggiunta alla retribuzione di posizione in godimento e alla retribuzione di risultato, una specifica indennità (ex articolo 44 del CCNL 16 maggio 2001), nella misura stabilita dall'Ente.

Articolo 2

Criteri generali di quantificazione della retribuzione di risultato

- 1.** La misurazione e la valutazione della performance del Segretario Generale vengono effettuate ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato e della relativa corresponsione, sulla base della verifica dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, anche con riferimento alle funzioni aggiuntive conferite.
- 2.** La misurazione e la valutazione hanno ad oggetto le funzioni ed i compiti che la legge assegna al Segretario, nonché quelli attribuiti ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lettera d) del TUEL e tengono conto anche del contributo fornito dal Segretario stesso al perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.
- 3.** Compatibilmente con le capacità di bilancio, come consentito dall'articolo 39, comma 2-ter del CCNL 23 febbraio 2026, la retribuzione di risultato annua viene quantificata e stanziata, in sede di costituzione del fondo del trattamento economico

accessorio del Segretario comunale, nella misura del 20% del monte salari erogato nell'anno a cui è riferita la valutazione della performance. Tale importo è incrementato, in applicazione dell'art. 40, comma 1 del CCNL 23 febbraio 2026, in misura pari allo 0,80% del monte salari 2021.

4. Nel caso in cui in un determinato anno non sia possibile stanziare la quota del 20%, viene comunque garantita al Segretario a titolo di retribuzione di risultato una somma pari 10% del monte salari, previsto dall'articolo 39, comma 2 del CCNL 23 febbraio 2026 maggiorata dello 0,80% del monte salari 2021.

5. Sempre in sede di costituzione delle risorse decentrate annuali, la Giunta comunale potrà stanziare le risorse di cui all'articolo 1, comma 604 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, in un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 del Segretario comunale ed ai sensi dell'art. 1, comma 121 della Legge 30 dicembre 2024, n. 207, di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2021. Tali somme integrano l'importo della retribuzione di risultato spettante al Segretario, come definita al comma precedente e non soggiacciono al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

6. Le risorse di cui al comma precedente possono essere destinate unicamente al finanziamento della retribuzione di risultato del Segretario Generale.

Articolo 3

Fattori di valutazione e modalità di valutazione

1. Ai fini della valutazione della prestazione resa dal Segretario comunale si tiene conto dei seguenti fattori, che vengono apprezzati, a seconda della relativa natura, in termini quantitativi o qualitativi, nonché di efficacia e/o di efficienza, e/o di tempestività:

- a) collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi e degli uffici dell'Ente;
- b) partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta e cura della relativa verbalizzazione;
- c) supporto all'adozione e all'aggiornamento degli atti fondamentali dell'ente, quali Statuto, regolamenti, atti di pianificazione e programmazione, ecc.;
- d) contributo al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente;
- e) assolvimento delle funzioni aggiuntive previste dallo Statuto e dai regolamenti ed attribuite dal Sindaco ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lettera d) del TUEL;
- f) capacità di individuare gli strumenti e le soluzioni giuridico-amministrative più idonee per l'ottimale conseguimento degli obiettivi fissati dagli organi di direzione politica;
- g) rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica delle sottoscrizioni nelle scritture private e negli atti unilaterali nell'interesse dell'Ente, tenuto conto anche della rilevanza e della complessità degli stessi;
- h) capacità professionali, qualità dell'apporto professionale specifico, padronanza delle conoscenze giuridiche e capacità di utilizzarle in funzione della semplificazione e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- i) aggiornamento professionale costante, tempestivo e multidisciplinare e confronto con realtà ed esperienze esterne;
- j) livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati direttamente alla posizione di lavoro e ai suoi sottoposti: conseguimento degli

obiettivi gestionali direttamente riconducibili al Segretario comunale e alle posizioni dirigenziali e non dirigenziali dallo stesso coordinate, così come individuati nei documenti di programmazione (PIAO). Il massimo punteggio si otterrà qualora la media dei punteggi riportati nella valutazione degli obiettivi gestionali assegnati al Segretario e suoi sottoposti sia almeno pari al 70%.

2. La valutazione del Segretario comunale viene effettuata dal Sindaco su una scala di punteggi da 0 a 100 punti.

3. I fattori di valutazione e il punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi sono indicati nella scheda di seguito riportata.

Valutazione performance Segretario Generale	Punteggio	Punteggio
Fattori di valutazione della performance del Segretario Comunale	max assegnabile	attribuito
Collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi e degli uffici dell'Ente	8	
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta e cura della relativa verbalizzazione	8	
Supporto all'adozione e all'aggiornamento degli atti fondamentali dell'ente, quali Statuto, regolamenti, atti di pianificazione e programmazione, ecc.	8	
Contributo al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente	8	
assolvimento delle funzioni aggiuntive previste dallo Statuto e dai regolamenti ed attribuite dal Sindaco ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lettera d) del TUEL.	8	
Capacità di individuare gli strumenti e le soluzioni giuridico-amministrative più idonee per l'ottimale conseguimento degli obiettivi fissati dagli organi di direzione politica	8	
Rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica delle sottoscrizioni nelle scritture private e negli atti unilaterali nell'interesse dell'Ente, tenuto conto anche della rilevanza e della complessità degli stessi	8	
Capacità professionali, qualità dell'apporto professionale specifico; padronanza delle conoscenze giuridiche e capacità di utilizzarle in funzione della semplificazione e dell'efficacia dell'azione amministrativa	8	
Aggiornamento professionale costante, tempestivo e multidisciplinare e confronto con realtà ed esperienze esterne	8	
Livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati direttamente alla posizione di lavoro e ai suoi sottoposti: conseguimento degli obiettivi gestionali direttamente riconducibili al Segretario Generale e alle posizioni dirigenziali e non dirigenziali da egli stesso coordinate, individuabile nei documenti di programmazione (PIAO). Il massimo punteggio si otterrà con una media dei punteggi riportati nella valutazione degli obiettivi gestionali assegnati al Segretario e suoi sottoposti pari ad almeno il 70%.	28	
TOTALE VALUTAZIONE	100	

Articolo 4

Valutazione e retribuzione di risultato

1. La valutazione del Segretario Generale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, è rappresentata dal punteggio complessivamente ottenuto, quale risultante dalla sommatoria dei punteggi attribuiti dal Sindaco su ciascun fattore. A tal fine il Sindaco può avvalersi del supporto del Nucleo di valutazione dell'Ente.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato è correlata al punteggio complessivo ottenuto ed è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

Punteggio	% della retribuzione di risultato astrattamente erogabile ai sensi
------------------	---

	dell'articolo 39, commi 2 e 2-ter del CCNL 23/2/2026
fino a 20	0
da 21 a 40	40
da 41 a 60	60
da 61 a 80	80
da 81 a 100	100

3. Le percentuali previste nella tabella di cui al comma precedente si intendono riferite al complesso delle risorse economiche destinate al finanziamento della retribuzione di risultato del Segretario comunale, come quantificate in applicazione dell'articolo 39 ~~61~~, commi 2 e 2-ter del CCNL 23 febbraio 2026 e comprensive dell'integrazione pari allo 0,80% del monte salari 2021 nonché dell'eventuale integrazione disposta ai sensi dell'articolo 1, comma 604 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (0,22% del monte salari del Segretario dell'anno 2018) e dell'eventuale integrazione disposta ai sensi dell'articolo 1, comma 121 della Legge del 30 dicembre 2024 (Legge di Bilancio 2025), n. 207 (0,22% del monte salari del Segretario dell'anno 2021).

Articolo 5

Obiettivi aventi ad oggetto il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali e gli obblighi in materia di transizione digitale

1. In ottemperanza all'articolo 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41, viene individuato un obiettivo generale di Ente, di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni ed in particolare dall'articolo 4 del D. Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231 e sue successive modifiche ed integrazioni, che dispone che gli enti locali devono dar corso al pagamento delle fatture entro 30 giorni dalla ricezione delle stesse, salvo che non sia stato pattuito in modo espresso un termine per il pagamento superiore, quando ciò sia oggettivamente giustificato dalla natura particolare del contratto o da talune sue caratteristiche e fermo restando che in tale caso il termine concordemente pattuito non può essere in nessun caso superiore a sessanta (60) giorni.

2. Alla realizzazione di tale obiettivo generale partecipano tutti i dirigenti ed anche il Segretario comunale.

3. La verifica del rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Rimini sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) di cui all'articolo 7, comma 1 del D.L. 8 aprile 2013, n. 35, convertito dalla Legge n. 6 giugno 2013, n. 64 ed è certificata dal predetto organo nella Relazione al conto consuntivo. Tale attestazione dovrà essere trasmessa all'Ufficio Sistemi incentivanti e al Nucleo di valutazione entro il 15 maggio di ciascun anno relativamente alle risultanze dell'anno precedente.

4. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo generale di Ente comporterà una decurtazione della retribuzione di risultato del Segretario comunale, ove lo stesso abbiano responsabilità in ordine al ritardo nei tempi di pagamento. A tal fine si tiene conto dei codici univoci di fatturazione assegnati alla struttura/e organizzativa/e direttamente affidata/e alla responsabilità del Segretario ed alle strutture di rango non dirigenziale (Unità Operative) incardinate nell'ambito della struttura/e stessa/e, registrati sulla summenzionata piattaforma elettronica, prendendo a riferimento la

media ponderata dei tempi di pagamento riferiti agli stessi codici, come certificata dal Collegio dei revisori nella precitata relazione al conto consuntivo.

5. Il parametro di tempestività è rispettato quando l'indicatore annuale del tempo medio ponderato di ritardo di ente è negativo o pari a 0 (zero), mentre si ha ritardo nei pagamenti quando lo stesso indicatore di ente, relativo alla media ponderata degli indicatori dei codici univoci di fatturazione, è maggiore di 0 (zero). Nel caso in cui l'indicatore annuale complessivo di Ente sul rispetto dei tempi di pagamento sia positivo e conseguentemente l'obiettivo generale non sia raggiunto, la quota annuale della retribuzione di risultato del Segretario comunale, come risultante all'esito della valutazione della relativa performance individuale in base ai criteri di cui al precedente articolo 4, comma 2, sarà abbattuta del 30%.

6. Inoltre, al fine di individuare i soggetti responsabili del mancato rispetto dei tempi di pagamento, nel caso in cui più dirigenti siano coinvolti nel procedimento di liquidazione e pagamento delle fatture, il Nucleo di valutazione terrà conto dello scostamento rispetto ai tempi stabiliti attraverso le apposite disposizioni interne per le diverse fasi del procedimento (articolo 26 del vigente Regolamento di Contabilità, circolare del Ragioniere Capo prot. n. 139094 del 22 maggio 2019 e Linee guida approvate con deliberazione della Giunta comunale in data 29 ottobre 2024, n. 393, nonché misure organizzative da attuare per somministrazioni, forniture e appalti e alle loro successive modifiche ed integrazioni) e la decurtazione del 30% della retribuzione di risultato sarà applicata solo a coloro che non hanno rispettato tali termini.

7. Le somme decurtate dalla retribuzione di risultato del Segretario comunale saranno portate ad economia di bilancio.

8. La retribuzione di risultato del Segretario comunale di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 4 (intera o proporzionata alla valutazione ricevuta) è ridotta altresì, nella misura percentuale definita dal Nucleo di valutazione, relativamente alle violazioni degli obblighi in materia di transizione digitale previsti dal Codice dell'Amministrazione digitale approvato con D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e di ogni altra disposizione in materia di innovazione tecnologica e digitalizzazione della pubblica amministrazione, accertate dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) o da altro organo deputato. L'abbattimento verrà effettuato nell'anno in cui viene accertata la violazione dall'organo competente, nella misura stabilita dal Nucleo di valutazione e precisamente nella misura dal 5 al 30 per cento dell'importo teorico liquidabile. Tale percentuale di abbattimento sarà determinata dal Nucleo di valutazione nella relazione al Sindaco propedeutica alla valutazione del Segretario Comunale e la somma corrispondente andrà a favore del bilancio. In ogni caso, per le violazioni previste dall'articolo 13-bis, comma 5, dall'articolo 50, comma 3-ter, dall'articolo 50-ter, comma 5 e dall'articolo 64-bis, comma 1-quinquies del citato D. Lgs. n. 82/2005 al Segretario comunale, se responsabile della violazione, dovrà essere applicata la riduzione del 30% della retribuzione di risultato teorica spettante.

9. Qualora in un anno il Segretario comunale non abbia conseguito l'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento, di cui all'articolo 4-bis, comma 2 del 24 febbraio 2023, n. 13, convertito dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41 e venga altresì accertata la violazione degli obblighi in materia di transizione digitale o di altre disposizioni in materia di innovazione tecnologica e digitalizzazione della pubblica amministrazione, le decurtazioni della retribuzione di risultato saranno effettuati come segue. In prima

battuta verrà effettuato l'abbattimento conseguente al mancato rispetto dei tempi di pagamento secondo le modalità indicate nel precedente comma 5. Poi, sull'importo teorico spettante a séguito del primo abbattimento, verrà effettuata la seconda decurtazione relativa alle violazioni in materia di transizione digitale.

Articolo 6

Procedura di conciliazione

1. La valutazione è trasmessa dal Sindaco al Segretario comunale. Costui, ove ritenesse non congrua la valutazione ricevuta, può presentare le proprie osservazioni nei successivi 7 giorni (di calendario). Sulle osservazioni decide il Sindaco con propria nota da trasmettere formalmente all'interessato.

CAPO II

Sistema di valutazione della performance del Direttore Generale

Articolo 7

Retribuzione di risultato del Direttore generale

1. Con la deliberazione della Giunta comunale che istituisce la Direzione generale viene stabilito anche l'importo massimo teorico della retribuzione di risultato spettante al Direttore generale.

Articolo 8

Modalità di corresponsione dell'indennità di risultato

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa del Direttore generale viene effettuata ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, sulla base della verifica dell'attività svolta e dei relativi risultati.

2. La misurazione e la valutazione hanno ad oggetto le funzioni ed i compiti attribuiti al Direttore generale, con particolare riferimento al positivo contributo fornito al perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.

Articolo 9

Fattori di valutazione e relativa modalità di valutazione

1. La valutazione dell'attività svolta dal Direttore generale deve tenere conto dei seguenti fattori:

- a) capacità di leadership e di gestire le relazioni: questo fattore misura la capacità di guidare il gruppo dei dirigenti al raggiungimento degli obiettivi prefissati, attraverso la creazione di processi di identificazione organizzativa e di coinvolgimento emotivo. Misura, inoltre, la capacità di esercitare il ruolo in modo corretto ed efficace e di attivare e gestire le relazioni con gli stakeholders e di acquisirne il relativo contributo;
- b) performance organizzativa di Ente: questo fattore misura il grado di conseguimento degli obiettivi gestionali dell'Ente, sia di quelli direttamente assegnati al Direttore Generale, sia di tutti quelli dallo stesso gestiti indirettamente (in quanto assegnati ai titolari responsabili delle diverse strutture organizzative previste nell'ordinamento interno dell'Ente), siccome individuati nei documenti di programmazione (PIAO). Il punteggio massimo si ottiene qualora la media dei punteggi riportati nella valutazione degli obiettivi gestionali di tutto l'Ente (PIAO) sia almeno pari al 70%;
- c) orientamento all'innovazione: questo fattore misura i risultati conseguiti nell'esercizio delle azioni finalizzate al cambiamento organizzativo dell'Ente, attraverso l'evoluzione e lo sviluppo degli stili direzionali, dei sistemi gestionali, dei metodi e dei processi di lavoro, dei sistemi di comunicazione interna ed esterna, nonché attraverso l'adozione di strumenti e metodi a supporto del miglioramento della qualità dei servizi e dell'efficacia ed efficienza dei processi produttivi;
- d) capacità professionali e di problem solving: questo fattore esprime la capacità di affrontare i problemi in modo positivo, anche in presenza di situazioni di

emergenza o comunque in contesti caratterizzati da elevata criticità. Esso esprime altresì la capacità di risolvere le problematiche e di gestire le risorse disponibili in funzione del migliore rapporto costi/benefici e di individuare di concerto con la dirigenza gli strumenti organizzativi ed i percorsi amministrativi e gestionali più efficaci;

- e) pensiero strategico: questo fattore esprime la capacità di orientare continuamente le azioni al perseguimento degli obiettivi stabiliti dall'Ente, di pianificare le attività, stabilendo le priorità operative, di controllare l'andamento delle attività di realizzazione degli obiettivi strategici, di apportare, ove del caso, i necessari correttivi. Esso esprime anche il senso di appartenenza e l'attenzione ai riflessi dell'andamento della gestione sull'immagine dell'Ente, nonché la vocazione ad agire secondo valori etici e professionali ed in maniera coerente con i valori dell'organizzazione.

2. La valutazione del Direttore Generale viene effettuata dal Sindaco attribuendo i punteggi in una scala da 0 a 100 punti, suddivisi nei fattori di valutazione di cui al comma precedente, per ciascuno dei quali viene stabilito il punteggio massimo.

3. I fattori di valutazione e il punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi sono indicati nella scheda di seguito riportata.

Valutazione performance Direttore Generale	Punteggio	Punteggio
Descrizione Fattori di valutazione della performance del Direttore Generale	max assegnabile	attribuito
<u>capacità di leadership e di gestire le relazioni</u> : questo fattore misura la capacità di guidare il gruppo dei dirigenti al raggiungimento degli obiettivi prefissati, attraverso la creazione di processi di identificazione organizzativa e di coinvolgimento emotivo. Misura, inoltre, la capacità di esercitare il ruolo in modo corretto ed efficace e di attivare e gestire le relazioni con gli stakeholders e di acquisirne il relativo contributo	30	
<u>performance organizzativa di Ente</u> : questo fattore misura il grado di conseguimento degli obiettivi dell'Ente, sia di quelli direttamente assegnati al Direttore Generale, sia di tutti quelli dallo stesso gestiti indirettamente (in quanto assegnati ai titolari responsabili delle diverse strutture organizzative previste nell'ordinamento interno dell'Ente), siccome individuati nei documenti di programmazione (PIAO). Il massimo punteggio si otterrà con una media dei punteggi riportati nella valutazione degli obiettivi gestionali di tutto l'Ente (PIAO) pari ad almeno il 70%.	25	
<u>orientamento all'innovazione</u> : questo fattore misura i risultati conseguiti nell'esercizio delle azioni finalizzate al cambiamento organizzativo dell'Ente, attraverso l'evoluzione e lo sviluppo degli stili direzionali, dei sistemi gestionali, dei metodi e dei processi di lavoro, dei sistemi di comunicazione interna ed esterna, nonché attraverso l'adozione di strumenti e metodi a supporto del miglioramento della qualità dei servizi e dell'efficacia ed efficienza dei processi produttivi	10	
<u>capacità professionali e di problem solving</u> : questo fattore esprime la capacità di affrontare i problemi in modo positivo, anche in presenza di situazioni di emergenza o comunque in contesti caratterizzati da elevata criticità. Esso esprime altresì la capacità di risolvere le problematiche e di gestire le risorse disponibili in funzione del migliore rapporto costi/benefici e di individuare di concerto con la dirigenza gli strumenti organizzativi ed i percorsi amministrativi e gestionali più efficaci	20	
<u>pensiero strategico</u> : questo fattore esprime la capacità di orientare continuamente le azioni al perseguimento degli obiettivi stabiliti dall'Ente, di pianificare le attività, stabilendo le priorità operative, di controllare l'andamento delle attività di realizzazione degli obiettivi strategici, di apportare, ove del caso, i necessari correttivi. Esso esprime anche il senso di appartenenza e l'attenzione ai riflessi dell'andamento della gestione sull'immagine dell'Ente, nonché la vocazione ad agire secondo valori etici e professionali ed in maniera coerente con i valori dell'organizzazione	15	
TOTALE VALUTAZIONE	100	

Articolo 10

Correlazione tra la valutazione e la retribuzione di risultato

1. La valutazione del Direttore generale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, è espressa dalla somma dei punteggi attribuiti dal Sindaco su ciascun fattore. A tal fine il Sindaco può avvalersi del supporto del Nucleo di valutazione dell'Ente.
2. La retribuzione di risultato consegue al punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti sui diversi fattori di valutazione (punteggio massimo realizzabile pari a 100), ed è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

Punteggio complessivo	% della retribuzione di risultato erogabile
fino a 20	0
da 21 a 40	40
da 41 a 60	60
da 61 a 80	80
da 81 a 100	100

3. In caso di punteggio superiore ad 80 punti, la retribuzione di risultato del Direttore generale è pari al 100% della somma aggiuntiva stanziata e destinata a tale finalità dagli atti di cui all'articolo 7.

Articolo 11

Obiettivi aventi ad oggetto il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali e gli obblighi in materia di transizione digitale

1. In ottemperanza all'articolo 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41, viene individuato un obiettivo generale di Ente, di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni ed in particolare dall'articolo 4 del D. Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231 e sue successive modifiche ed integrazioni, che dispone che gli enti locali devono dar corso al pagamento delle fatture entro 30 giorni dalla ricezione delle stesse, salvo che non sia stato pattuito in modo espresso un termine per il pagamento superiore, quando ciò sia oggettivamente giustificato dalla natura particolare del contratto o da talune sue caratteristiche e fermo restando che in tale caso il termine concordemente pattuito non può essere in nessun caso superiore a sessanta (60) giorni.
2. Alla realizzazione di tale obiettivo generale partecipano tutti i dirigenti ed anche il Direttore generale.
3. La verifica del rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Rimini sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) di cui all'articolo 7, comma 1 del D.L. 8 aprile 2013, n. 35, convertito dalla Legge n. 6 giugno 2013, n. 64 ed è certificata dal predetto organo nella Relazione al conto consuntivo. Tale attestazione dovrà essere trasmessa all'Ufficio Sistemi incentivanti e al Nucleo di valutazione entro il 15 maggio di ciascun anno relativamente alle risultanze dell'anno precedente.
4. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo generale di Ente comporterà una decurtazione della retribuzione di risultato del Direttore generale, ove gli stessi abbiano responsabilità in ordine al ritardo nei tempi di pagamento. A tal fine si tiene conto dei codici univoci di fatturazione assegnati direttamente alla Direzione generale

ed alle strutture di rango non dirigenziale (Unità Operative) incardinate nell'ambito della Direzione generale, registrati sulla summenzionata piattaforma elettronica, prendendo a riferimento la media ponderata dei tempi di pagamento riferiti agli stessi codici, come certificata dal Collegio dei revisori nella precitata relazione al conto consuntivo.

5. Il parametro di tempestività è rispettato quando l'indicatore annuale del tempo medio ponderato di ritardo di ente è negativo o pari a 0 (zero), mentre si ha ritardo nei pagamenti quando lo stesso indicatore di ente, relativo alla media ponderata degli indicatori dei codici univoci di fatturazione, è maggiore di 0 (zero). Nel caso in cui l'indicatore annuale complessivo di Ente sul rispetto dei tempi di pagamento sia positivo e conseguentemente l'obiettivo generale non sia raggiunto, la quota annuale della retribuzione di risultato del Direttore generale, come risultante all'esito della valutazione della relativa performance individuale in base ai criteri di cui al precedente articolo 4, comma 2, sarà abbattuta del 30%.

6. Inoltre, al fine di individuare i soggetti responsabili del mancato rispetto dei tempi di pagamento, nel caso in cui più dirigenti siano coinvolti nel procedimento di liquidazione e pagamento delle fatture, il Nucleo di valutazione terrà conto dello scostamento rispetto ai tempi stabiliti attraverso le apposite disposizioni interne per le diverse fasi del procedimento (articolo 26 del vigente Regolamento di Contabilità, circolare del Ragioniere Capo prot. n. 139094 del 22 maggio 2019 e Linee guida approvate con deliberazione della Giunta comunale in data 29 ottobre 2024, n. 393, nonché misure organizzative da attuare per somministrazioni, forniture e appalti e alle loro successive modifiche ed integrazioni) e la decurtazione del 30% della retribuzione di risultato sarà applicata solo a coloro che non hanno rispettato tali termini.

7. Le somme decurtate dalla retribuzione di risultato del Direttore generale saranno portate ad economia di bilancio.

8. La retribuzione di risultato del Direttore generale è ridotta altresì, nella misura percentuale definita dal Nucleo di valutazione, relativamente alle violazioni degli obblighi in materia di transizione digitale previsti dal Codice dell'Amministrazione digitale approvato con D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e di ogni altra disposizione in materia di innovazione tecnologica e digitalizzazione della pubblica amministrazione, accertate dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) o da altro organo deputato. L'abbattimento verrà effettuato nell'anno in cui viene accertata la violazione dall'organo competente, nella misura stabilita dal Nucleo di valutazione e precisamente nella misura dal 5 al 30 per cento dell'importo teorico liquidabile. Tale percentuale di abbattimento sarà determinata dal Nucleo di valutazione nella relazione al Sindaco propedeutica alla valutazione del Segretario comunale/Direttore generale e la somma corrispondente andrà a favore del bilancio. In ogni caso, per le violazioni previste dall'articolo 13-bis, comma 5, dall'articolo 50, comma 3-ter, dall'articolo 50-ter, comma 5 e dall'articolo 64-bis, comma 1-quinquies del citato D. Lgs. n. 82/2005 al Segretario comunale, se responsabile della violazione, dovrà essere applicata la riduzione del 30% della retribuzione di risultato teorica spettante.

9. Qualora in un anno il Direttore generale non abbia conseguito l'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento, di cui all'articolo 4-bis, comma 2 del 24 febbraio 2023, n. 13, convertito dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41 e venga altresì accertata la violazione degli obblighi in materia di transizione digitale o di altre disposizioni in materia di

innovazione tecnologica e digitalizzazione della pubblica amministrazione, le decurtazioni della retribuzione di risultato saranno effettuati come segue. In prima battuta verrà effettuato l'abbattimento conseguente al mancato rispetto dei tempi di pagamento secondo le modalità indicate nel precedente comma 5. Poi, sull'importo teorico spettante a séguito del primo abbattimento, verrà effettuata la seconda decurtazione relativa alle violazioni in materia di transizione digitale.

Articolo 12

Procedura di conciliazione

1. La valutazione è trasmessa dal Sindaco al Direttore generale. Costui, ove ritenesse non congrua la valutazione ricevuta, può presentare le proprie osservazioni nei successivi 7 giorni (di calendario). Sulle osservazioni decide il Sindaco con propria nota da trasmettere formalmente all'interessato.

Articolo 13

Norme transitorie e finali

1. La presente disciplina si applica a decorrere dal 1° gennaio 2026, ad eccezione degli incrementi stabiliti dall'art. 40, comma 1 del CCNL 23/2/2026, che si aggiungono alla retribuzione di risultato anche per gli anni 2024 e 2025, nonché dell'incremento di cui all'art. 40, comma 2 del CCNL 23/2/2026 che si aggiunge alla retribuzione di risultato anche dell'anno 2025.

2. Gli incrementi di cui al comma precedente stanziati per gli anni 2024 e 2025 in applicazione del CCNL 23/2/2026 si aggiungono agli emolumenti riferiti alla retribuzione di risultato e già disciplinati dai regolamenti approvati con deliberazioni della Giunta comunale in data 1° ottobre 2024, n. 355 e in data 12 dicembre 2024, n. 495 e quantificati, per l'anno 2024 in misura pari al 10% del monte salari 2024 e per l'anno 2025 in misura pari al 15% del monte salari 2025.