



COMUNE DI RIMINI

- Segreteria Generale -

DELIBERAZIONE ORIGINALE DI GIUNTA COMUNALE

N. : 355 del 01/10/2024

Oggetto : MODIFICA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DEL SEGRETARIO GENERALE E DEL DIRETTORE GENERALE

L'anno duemilaventiquattro, il giorno uno del mese di Ottobre, alle ore 13:00, con la continuazione in Rimini, in una sala della Residenza Municipale si è riunita la Giunta Comunale.

Per la trattazione dell'argomento all'oggetto indicato, risultano presenti:

		Pres./Ass.
Sadegholvaad Jamil	Sindaco	Assente
Bellini Chiara	Vice Sindaco	Presente
Bragagni Francesco	Assessore	Presente
Frisoni Roberta	Assessore	Presente
Gianfreda Kristian	Assessore	Assente
Lari Michele	Assessore	Presente
Magrini Juri	Assessore	Presente
Mattei Francesca	Assessore	Presente
Montini Anna	Assessore	Presente
Morolli Mattia Mario	Assessore	Presente

Totale presenti n. 8 - Totale assenti n. 2

Presiede Chiara Bellini nella sua qualità di Vice Sindaco.

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Diodorina Valerino.



L'Assessore Morolli partecipa in videoconferenza in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida approvate con Deliberazione di Giunta Comunale n. 321 del 06/09/2022.

OGGETTO: Modifica del sistema di valutazione della performance del Segretario Generale e del Direttore Generale.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

il Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, come modificato da ultimo mediante propria deliberazione in data 18 giugno 2024, n. 211;

RICHIAMATE le disposizioni inerenti alla retribuzione di risultato del Segretario Generale e del Direttore Generale e precisamente:

- l'art. 23 del CCNL 16 luglio 2024 relativo al personale dell'Area Funzioni Locali che dispone che la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva;
- il Capo II del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 che disciplina ruolo, funzioni, nomina, revoca, dei Segretari comunali e provinciali;
- l'art. 23 del CCNL 16 luglio 2024 relativo al personale dell'Area Funzioni Locali che recita testualmente: *“Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite. I criteri dei sistemi di valutazione della performance sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. b. Gli enti destinano a tale compenso, con risorse a carico dei rispettivi bilanci e nei limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione (...)”*;
- l'art. 108, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, a mente del quale il Sindaco *“previa deliberazione della giunta comunale o provinciale, può nominare un direttore generale, al di fuori della dotazione organica e con contratto a tempo determinato, e secondo criteri stabiliti dal regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, che provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'ente, secondo le direttive impartite dal sindaco o dal presidente della provincia, e che sovrintende alla gestione dell'ente, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza”*;
- il medesimo art. 108, comma 4, il quale stabilisce che *“(...) in ogni altro caso in cui il direttore generale non sia stato nominato, le relative funzioni possono essere conferite dal sindaco o dal presidente della provincia al segretario”*;
- l'art. 6, comma 6 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, ai sensi del quale *“il Sindaco, qualora non abbia provveduto alla nomina del Direttore Generale secondo quanto previsto dai commi 1 e 2 del presente articolo, può affidare le relative funzioni al Segretario Generale, ai sensi dell'articolo 108, comma 4 del Decreto legislativo 18 agosto*

2000, n. 267. In tal caso al Segretario compete in aggiunta alla retribuzione di posizione in godimento, una specifica indennità graduata in ragione delle maggiori funzioni e responsabilità connesse all'espletamento dell'incarico, secondo quanto previsto dai vigenti CCNL";

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 25 febbraio 2020 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione del Segretario Generale e del Direttore Generale a far data dal 1° gennaio 2023;

DATO ATTO che con propria deliberazione di Giunta comunale del 31 ottobre 2023, n. 366, visto il disposto dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023 nonché dell'art. 18-bis D.Lgs. 82/2005, venivano apportate le opportune modifiche al sistema di valutazione della performance del Segretario Generale e del Direttore Generale, tra cui l'istituzione di un obiettivo generale di ente che tenga conto del rispetto, da parte dei dirigenti, e quindi anche del Segretario Generale e del Direttore Generale, dei tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni e che comporti una penalizzazione in sede di corresponsione della retribuzione di risultato di tutto il personale dirigente e quindi anche del Segretario e del Direttore Generale, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo;

PRESO ATTO delle indicazioni contenute nelle circolari MEF-RGS n. 1 del 3 gennaio 2024, n. 15 del 5 aprile 2024 e n.17 del 9 aprile 2024 nonché nelle FAQ ANCI IFEL - webinar del 9 febbraio 2024 e nel quaderno ANCI n. 49 del maggio 2024 relativamente alla concreta applicazione dell'art. 4-bis del D.L. 13/2023;

RITENUTO opportuno, sulla scorta di tali recenti disposizioni applicative, apportare alcune modifiche ed integrazioni alla vigente metodologia per la valutazione della performance del Segretario Generale e del Direttore Generale, soprattutto al fine di garantire una più equa ed efficace attuazione delle medesime disposizioni per quanto attiene alla corresponsione della retribuzione di risultato, ed in particolare prevedere che:

il mancato raggiungimento dell'obiettivo di Ente sul rispetto dei tempi di pagamento, come certificato 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'art. 7, comma 1 del D.L. n. 35/2013 convertito dalla Legge n. 64/2013, comporti la decurtazione della retribuzione di risultato non di tutti i dirigenti, ivi compreso il Segretario Generale e il Direttore Generale, bensì unicamente dei dirigenti direttamente responsabili del ritardo nei tempi di pagamento;

per la verifica del ritardo nei tempi di pagamento si terrà conto dei codici univoci di fatturazione assegnati a ciascuna struttura organizzativa dirigenziale e alle strutture di rango non dirigenziale incardinate nell'ambito della struttura dirigenziale (Unità operative) e coordinate direttamente, registrati sulla Piattaforma dei crediti commerciali (PCC), prendendo a riferimento la media ponderata dei tempi di pagamento riferiti agli stessi codici, così come certificata dall'organo di revisore nella relazione al conto consuntivo;

nel caso in cui nel processo di liquidazione e pagamento delle fatture commerciali siano coinvolti più dirigenti e quindi anche il Segretario Generale e il Direttore Generale, l'individuazione dei soggetti responsabili del mancato rispetto dei tempi di pagamento da parte del Nucleo di valutazione avvenga con riferimento ai tempi procedurali stabiliti dalle disposizioni interne per le diverse fasi del procedimento (rif. articolo 26 del vigente Regolamento di Contabilità, circolare del Ragioniere Capo prot. n. 139094 del 22 maggio 2019, nonché Linee Guida e misure organizzative da attuare per somministrazioni, forniture e appalti, in corso di approvazione);

per la definizione dei target di risultato dell'obiettivo sul rispetto dei tempi di pagamento, si stabilisce che il parametro di tempestività è rispettato quando l'indicatore annuale del tempo medio ponderato di ritardo di ente è negativo o pari a 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 zero;

nel caso in cui l'indicatore annuale complessivo di Ente del tempo medio ponderato di ritardo sul rispetto dei tempi di pagamento risulti positivo, l'obiettivo generale di Ente si considera non raggiunto e la quota annuale della retribuzione di risultato del dirigente (ivi compreso il Segretario Generale e il Direttore Generale) che non abbia rispettato i tempi di pagamento sarà abbattuta del 30%;

DATO ATTO che rimangono invariate, rispetto alla precedente disciplina, le parti riferite ai fattori di valutazione e al processo valutativo, nonché al sistema di calcolo della retribuzione di risultato del Segretario Generale/Direttore Generale con l'eccezione che in caso di mancato rispetto dell'obiettivo di ente sul rispetto dei tempi di pagamento, si procederà all'abbattimento della retribuzione di risultato non di tutti i dirigenti ma solamente di coloro (intendendo anche il Segretario Generale e il Direttore Generale) ai quali è stata accertata la responsabilità del maturato ritardo dei tempi di pagamento;

PRECISATO che le presenti modifiche alla metodologia per la valutazione delle prestazioni del Segretario Generale/Direttore Generale vengono adottate nelle more della definizione della nuova disciplina della retribuzione di posizione e di risultato ai sensi rispettivamente degli artt. 60-61 del CCNL 16 luglio 2024 e pertanto sono suscettibili di ulteriori modifiche qualora ciò si renda necessario in forza delle disposizioni che verranno adottate in tale sede;

PRECISATO che le modifiche apportate alla suddetta metodologia di valutazione produrranno i loro effetti già dall'anno 2024;

DATO ATTO che ai sensi dell'articolo 4 del CCNL 16 luglio 2024 è stata trasmessa in data 18 settembre 2024 alla delegazione trattante di parte sindacale la nuova bozza di metodologia per la valutazione del Segretario Generale e del Direttore Generale e successivamente, in data 26 settembre 2024, le parti (datoriale e sindacale) si sono incontrate al fine di approfondire e condividere i cambiamenti proposti, nell'ambito della procedura di confronto prevista dall'articolo 34 comma 1, lett. b) del CCNL 16 luglio 2024, come risulta dal verbale sottoscritto fra le parti in data 26 settembre 2024;

PRECISATO che nel verbale della procedura di confronto di cui all'articolo 5 del CCNL 16 luglio 2024 la delegazione di parte sindacale presente (e nello specifico risultavano presenti le organizzazioni sindacali FEDIRETS, CGIL, CISL e UIL) non ha rilevato criticità e non ha presentato alcuna osservazione;

DATO ATTO che le modifiche alla metodologia sono coerenti con i principi contenuti nei contratti collettivi nazionali di lavoro e nella legislazione nazionale in materia;

DATO ATTO, infine, che ai sensi dell'art. 24 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, in data 19 settembre 2024 è stata trasmessa la bozza di metodologia per la valutazione del Segretario Generale e del Direttore Generale al Nucleo di valutazione e lo stesso ha esaminato il documento nella seduta del Nucleo del 23 settembre 2024 dichiarando il nuovo testo in linea e coerente con le sopraggiunte disposizioni applicative e col dettato normativo e contrattuale vigente;

RITENUTO di approvare il sistema di valutazione della performance del Segretario Generale e del Direttore Generale, così come risultante dall'allegato A);

VISTO il parere favorevole espresso dal Capo Dipartimento Risorse, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L., in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta deliberativa e dato atto che la stessa è stata sottoposta al responsabile del Servizio Economico Finanziario (Settore Ragioneria Generale) ai sensi dell'articolo 4 del vigente Regolamento di contabilità, allegato al presente atto;

PRESO ATTO della dichiarazione resa dal medesimo dirigente in ordine all'assenza delle situazioni di incompatibilità di cui all'art. 6-bis della Legge 7 agosto 1990, n. 241, come meglio previste dagli artt. 3 comma 2 e 7 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici allegato al PIAO 2023-2025, Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza, approvato da ultimo con deliberazione di Giunta comunale in data 30 gennaio 2024 n. 30;

VISTA la dichiarazione del responsabile del Servizio Finanziario (Settore Ragioneria Generale), ai sensi dell'art. 4 del Regolamento di Contabilità sull'irrelevanza contabile della proposta di cui trattasi, allegata al presente atto;

A VOTI unanimi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE** il sistema di valutazione della performance del Segretario Generale e del Direttore Generale, così come risultante dall'allegato A) alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale;
- 2) **DI STABILIRE** che il regolamento di cui al punto 1) produca i propri effetti dall'annualità 2024;
- 3) **DI DARE ATTO** che, ai sensi dell'art. 24 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, in data 19 settembre 2024 è stata trasmessa la bozza del Sistema di valutazione della performance del Segretario Generale e del Direttore Generale al Nucleo di valutazione e lo stesso ha esaminato il documento nella seduta del Nucleo del 23 settembre 2024 dichiarando il nuovo testo in linea e coerente con le sopraggiunte disposizioni applicative e col dettato normativo e contrattuale vigente;
- 4) **DI DARE ATTO** altresì che preliminarmente all'adozione del presente atto è stata svolta la procedura di confronto tra la delegazione di parte datoriale e di parte sindacale, così come previsto dall'articolo 34, comma 1, lett. b) del CCNL 16 luglio 2024 per il personale dell'Area Funzioni locali, circa il nuovo Sistema di valutazione della performance del Segretario Generale e del Direttore Generale aggiornato alla sopraggiunta normativa, come risulta dal verbale di sintesi della procedura di confronto sottoscritto fra le parti in data 26 settembre 2024 quale allegato B);
- 5) **DI TRASMETTERE** la nuova metodologia allegata al presente atto al Segretario Generale, al Direttore Generale e alle Organizzazioni Sindacali.

VICE SINDACO

Chiara Bellini

SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Diodorina Valerino