



COMUNE DI S. ALESSIO SICULO
(PROVINCIA DI MESSINA)

Determina sindacale n. 4 del 14.01.2022

Oggetto: Approvazione valutazione performance del Segretario comunale per l'anno 2021.

RICHIAMATA la deliberazione GC n. 1 del 14.01.2021, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Piano Obiettivi performance per l'anno 2021, che recepisce quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009 ed assegna all'OIV (NdV) il compito di relazionare circa l'andamento dell'attività amministrativa, in ottemperanza alla disposizioni vigenti e facendo riferimento ai principi espressi dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.;

RILEVATO CHE l'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, in tema di adozione del "Piano della Performance" non trova applicazione integrale, nemmeno a livello di indirizzo, agli Enti Locali per i quali vige semplicemente la necessità di organizzare la propria attività in funzione della distinzione tra performance organizzativa e performance individuale, mediante la determinazione di obiettivi specifici ed il coordinamento dei propri documenti programmatici indicati dal D.Lgs. 267/2000;

EVIDENZIATO CHE, in forza di quanto enunciato, il Comune di Sant'Alessio Siculo si è dotato comunque di uno specifico Piano della Performance, prevedendo specifici Obiettivi relativi alle singole annualità, in modo tale da permettere la misurabilità degli obiettivi raggiunti da parte di ciascun responsabile di area e quindi del relativo personale assegnato e che detto piano è applicabile anche alla figura del Segretario comunale;

RICHIAMATO il Decreto del Presidente dell'Unione dei Comuni delle Valli Ioniche dei Peloritani n. 3 del 17/04/21 con il quale è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione a carattere monocratico nella persona dell'avv. Agata Di Blasi;

VISTA la delibera GC n. 41 del 07.04.2022 con cui è stato approvato il verbale dell'OIV relativo allo stato di raggiungimento degli obiettivi da parte dei responsabili di settore per gli anni 2021;

RITENUTO di dovere procedere alla valutazione del segretario comunale;

VISTO l'art. 99 del D. Lgs. n. 267/2000 che stabilisce che nei comuni, la figura del Segretario Comunale "dipende funzionalmente" dal Sindaco, al quale spettano le attribuzioni in ordine al rapporto funzionale del Segretario con l'Ente Locale presso il quale questi presta servizio;

RITENUTO di verificare con il supporto dell'OIV lo stato di attuazione degli obiettivi del segretario comunale, in base al quale è stata redatto il conseguente Verbale sulla Performance 2021;

VISTA la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 13.02.2021 esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Bilancio 2021-2023;

VISTI il D.lgs. 150/2009 e s.m.i., il D.lgs. 267/2000 e s.m.i. nonché il D.lgs. 33/2013; lo Statuto Comunale;

DETERMINA

1. DI APPROVARE la valutazione sulla Performance del segretario comunale per l'esercizio 2021, così come validate dall'O.I.V. in data ~~12/02/2022~~ allegata al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;
2. DI TRASMETTERE la presente al Resp. Area Ec. Fin. per l'assunzione degli atti consequenziali;
3. DI PUBBLICARE il presente provvedimento sul sito istituzionale del Comune e di inserire lo stesso insieme alla predetta Relazione, nella specifica sezione "Amministrazione Trasparente".



PARERE TECNICO

VISTO l'art.53 della legge 142/90, recepito con l'art.1, lett. "i" della L.R. n.48/91;

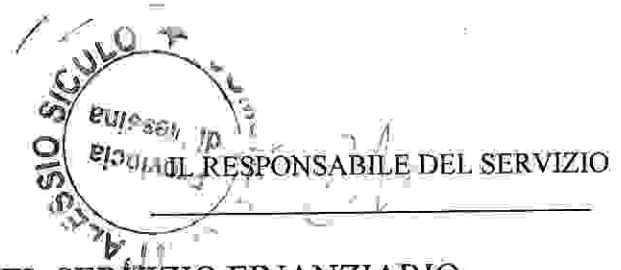
VISTO l'art.12 della L.R. 23/12/2000 n.30;

Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni legislative sopra menzionate;

Per quanto concerne la sola regolarità tecnica

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Li 16-06-2022



PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Il Responsabile del servizio finanziario

VISTO L'art.53 della legge 142/90, recepito con l'art.1, lett "i" della L.R.48/91;

VISTO l'art.12 della L.R. 23/12/2000 n.30;

Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni legislative sopra menzionate;

Per quanto concerne la sola regolarità tecnica

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

ATTESTA

la copertura finanziaria della complessiva spesa di EURO
sui seguenti codici e numeri:

Codice _____	Codice _____
Competenza _____	Competenza _____
Residui _____	Residui _____
Intervento _____	Intervento _____

Li 16-06-2022



**NUCLEO DI VALUTAZIONE IN FORMA MONOCRATICA
UNIONE DEI COMUNI DELLE VALLI JONICHE DEI PELORITANI
COMUNE DI SANT'ALESSIO SICULO (ME)**

VERBALE del 7.04.2022

La sottoscritta avv. Agata Di Blasi, Nucleo di valutazione in forma monocratica dell'Unione dei Comuni delle valli Joniche dei Peloritani, nominato dall'Unione dei Comuni delle Valli Joniche dei Peloritani, con decreto n° 3 del 10/04/2021, si riunisce in data odierna per predisporre una proposta di valutazione della performance del Segretario comunale per l'anno 2021.

A tal fine il Nucleo di Valutazione premette che verranno applicati i criteri di valutazione di cui al sistema di valutazione adottato presso l'ente, relativi agli obiettivi assegnati ed al peso attribuito fino ad un massimo di 50 e i criteri di valutazione comportamentale del segretario, come emersi a seguito di valutazione da parte del Sindaco secondo la tabella di cui all'art. 8. Quanto alla valutazione del proprio personale, tenuto conto che il segretario comunale non ha unità di personale assegnato alle proprie dirette dipendenze, la valutazione è stata condotta sulla partecipazione dello stesso alla definizione degli obiettivi di performance e alla valutazione dei risultati dei Capi Area per l'anno di riferimento.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

VISTO il Sistema di Valutazione Performance 2018-2020 adottato dall'Ente;

VISTO il piano obiettivo della Performance 2021 adottato con delibera n. 1 del 14.01.2021;

VISTA la relazione prodotta dal segretario comunale relativamente agli obiettivi assegnati e raggiunti per il 2021;

VISTA la delibera GC n. 52 del 07.04.2022 con cui è stato approvato il verbale di valutazione delle performance dei capi area per l'anno 2021;

ACQUISITI, ulteriori elementi necessari alla valutazione, attraverso interlocuzione con il Sindaco,

PROCEDE

Alla proposta di valutazione del segretario per l'anno 2021:

I CRITERIO VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	PESO	PUNTEGGIO
OBIETTIVO 1	100	5	5
OBIETTIVO 2	100	5	5
OBIETTIVO 3	100	5	5
OBIETTIVO 4	100	5	5
OBIETTIVO 5	100	5	5
OBIETTIVO 6	100	5	5
OBIETTIVO 7	100	5	5
OBIETTIVO 8	100	5	5
		50	50

II CRITERIO VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Per la valutazione e il conseguente punteggio derivante dall'applicazione del secondo criterio ci si è avvalsi della valutazione effettuata da parte del Sindaco, quale organo competente a valutare il segretario comunale, difficilmente altrimenti valutabile dal nucleo esterno.

I comportamenti organizzativi sono stati valutati, ai sensi del sistema di valutazione e misurazione della performance adottato, secondo 6 Indicatori:

INNOVAZIONE E PROPOSITIVITA'	PESO 6
INTERAZIONE ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	PESO 4
GESTIONE RISORSE UMANE	PESO 5
GESTIONE ECONOMICA ORGANIZZATIVA	PESO 5
DECISIONALITA'	PESO 6
FLESSIBILITA'	PESO 4

Nel dettaglio il Segretario comunale ha conseguito i seguenti risultati:

Segretario comunale:

- Innovazione e Propositività: $1*6= 6$ Punti
- Interazione Organi Politici: $1*4= 4$ Punti
- Gestione Risorse Umane: $1*5= 5$ Punti
- Gestione Economica: $1*5= 5$ Punti
- Decisionalità: $1*6= 6$ Punti
- Flessibilità: $1*4= 4$ Punti

Totale Punti: 30

III CRITERIO VALUTAZIONE PERFORMANCE VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL DIPENDENTE

Il Sistema di valutazione e misurazione della Performance adottato dal comune attribuisce un punteggio massimo pari a 20 punti da attribuire alla posizione dirigenziale, se ha a sua volta effettuato la valutazione del proprio personale dipendente.

Per quanto riguarda il presente criterio, come anticipato in premessa, tenuto conto che il segretario comunale non ha unità di personale assegnato alle proprie dirette dipendenze, la valutazione è stata condotta sulla partecipazione dello stesso alla definizione degli obiettivi di performance e alla valutazione dei risultati dei Capi Area per l'anno di riferimento.

Tenuto conto che lo stesso si è fatto promotore del processo di valutazione e valido punto d'incontro tra la struttura burocratica ed il sottoscritto Nucleo di Valutazione, contribuendo alla valutazione delle performance di tutto il personale dipendente del Comune di S. Alessio Siculo titolare di P.O., è possibile attribuire il punteggio massimo, pari a 20.

CONCLUSIONI

Dalla Valutazione della Performance del Segretario comunale, emerge il seguente dato finale

I Criterio	50 punti
II Criterio	30 punti
III Criterio	20 punti
Totale punteggio Segretario comunale	100 PUNTI

Pertanto al segretario comunale sarà da attribuire l'indennità di risultato nella misura del 20% .

Sant'Alessio Siculo 07.04.2022.

Il Nucleo di Valutazione
Avv. Agata Di Blasi

