



COMUNE DI CALUSCO D'ADDA

DECRETO SINDACALE n.14 del 18 agosto 2025

Oggetto: Approvazione obiettivi assegnati al Segretario Comunale per l'anno 2025 e parametri di valutazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

IL SINDACO

RICHIAMATO il Decreto del Sindaco del Comune di Ponte San Pietro Reg. Gen. n.9 del 18.10.2019, con cui il Dott. Paolo Zappa è stato nominato quale segretario comunale titolare della sede di segreteria convenzionata di Ponte San Pietro, Brembate di Sopra e Calusco d'Adda, fissando l'assunzione in servizio per il giorno 01.11.2019, in accordo con il suddetto segretario comunale;

VISTA la "Convenzione per la gestione associata dell'Ufficio di Segretario comunale tra il Comune di Ponte San Pietro (BG), il Comune di Brembate di Sopra (BG) ed il Comune di Calusco d'Adda (BG)", sottoscritta dalle parti in data 03.11.2023, con cui è stata rinnovata la convenzione in essere con il medesimo titolare della sede sino al 31.07.2026;

PRECISATO che in forza della richiamata Convenzione di segreteria, il Dott. Paolo Zappa presta la propria attività professionale in capo al Comune di Calusco d'Adda nella misura del 25%, in capo al Comune di Ponte San Pietro (Capofila della convenzione) nella misura del 50% ed in capo al Comune di Brembate di Sopra nella misura del 25%;

VISTO l'art. 50, comma 10, del T.U.E.L. ai sensi del quale il Sindaco nomina i responsabili degli uffici e dei servizi, attribuisce e definisce gli incarichi dirigenziali e quelli di collaborazione esterna secondo le modalità e i criteri degli artt. 109 e 110 dello stesso D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e ss.mm.ii., nonché dei rispettivi Statuti e Regolamenti comunali;

ATTESO che in data 16/07/2024 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area delle Funzioni Locali, che comprende la sezione Segretari comunali e provinciali, che all'art. 61 reca la disciplina in materia di retribuzione di risultato del segretario;

RICHIAMATI i "Criteri di graduazione della retribuzione di posizione e risultato del segretario comunale al fine di recepire le nuove disposizioni del CCNL 16/07/2024 area funzioni locali", approvati dal Comune Capofila con deliberazione della Giunta comunale n. 47 del 18.03.2025, ed in particolare la disciplina della retribuzione di risultato che prevede quanto segue:

"1. Alla retribuzione di risultato è destinato, in sede di bilancio di previsione e nel rispetto dei limiti previsti, un importo non superiore al 10% del monte salari erogato nell'anno a cui è riferita la valutazione. Gli enti possono elevare fino al 15% il predetto limite percentuale nei casi di seguito indicati, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:

- a) *segretari di enti con dirigenza;*
- b) *segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun ente;*
- c) *segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni;*
- d) *enti interessati da situazioni di calamità naturale.*

2. *La percentuale del 10% può essere ulteriormente incrementata, sempre in sede di bilancio di previsione, fino allo 0,22% del monte salari del Segretario dell'anno 2018, ai fini della valorizzazione e del riconoscimento del merito.*

3. *La valutazione del Segretario avviene sulla base di quanto già previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance del Segretario ed utilizzando la Scheda già in vigore."*

RICHIAMATA la Deliberazione della Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia, n. 63 dell'11 settembre 2008, con la quale il giudice contabile dopo aver assimilato il Segretario Comunale *"alla dirigenza pubblica sia dal punto di vista normativo che contrattuale"* ha evidenziato che il processo di valutazione del Segretario Comunale *"presuppone l'individuazione di specifici obiettivi che ciascun dirigente deve perseguire nello svolgimento della sua attività, la parametrizzazione di un emolumento al raggiungimento di ciascuno di essi e una verifica, al termine del periodo di riferimento, dell'attività e il riconoscimento della voce retributiva nei limiti dei quali gli obiettivi sono stati raggiunti"*;

CONSIDERATO che, per l'erogazione del compenso in argomento, si devono realizzare le seguenti condizioni:

- fissazione in via preventiva degli obiettivi e predeterminazione delle modalità di valutazione degli stessi;
- verifica degli obiettivi assegnati al Segretario da parte del soggetto preposto a tale attività;

RICHIAMATE le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. n. 150/2009 in materia di valutazione delle prestazioni del personale della Pubblica Amministrazione e rilevato che sono oggetto di valutazione:

- i comportamenti organizzativi, intesi come le modalità seguite nella realizzazione dei compiti affidati e nello svolgimento dell'attività istituzionale cui il soggetto valutato è preposto;
- le performance operative, intese come i risultati conseguiti dal soggetto valutato rispetto agli obiettivi assegnati;

VISTO l'art. 97 del T.U.E.L. e ss.mm.ii.;

VISTO lo Statuto del Comune di Calusco d'Adda;

RITENUTO di individuare le seguenti attività da sottoporre a valutazione per quanto attiene ai comportamenti organizzativi:

- funzioni di collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione dell'Ente alle norme di riferimento;
- partecipazione alle sedute del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale, con funzioni consultive, referenti e di assistenza;
- funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili dei Settori o dei Servizi;
- funzioni rogatorie;

CONSIDERATO che occorre, altresì, procedere all'individuazione di specifici obiettivi per l'anno 2025;

RITENUTO di individuare per l'anno 2025 gli obiettivi da assegnare al Segretario Comunale come da allegato A);

DATO ATTO che compete al Sindaco provvedere all'assegnazione degli obiettivi e procedere alla valutazione del Segretario Comunale;

Tutto ciò premesso e considerato;

D E C R E T A

1. DI ASSEGNARE al Segretario Comunale, Dott. Paolo Zappa, gli obiettivi per l'anno 2025 come da allegato A).

2. DI DARE ATTO che, unitamente agli obiettivi assegnati, vengono specificati anche i parametri di valutazione del raggiungimento degli stessi.

3. Di fissare, nei termini che seguono, il voto da attribuire in concreto in sede di valutazione degli obiettivi assegnati, avuto riguardo al loro grado di raggiungimento:

- 100% Ottimo
- da 80% a 99% Buono
- da 50% a 79% Sufficiente
- da 0% a 49% Insufficiente.

4. DI PRECISARE che il voto massimo complessivo attribuibile, al termine della valutazione, è fissato in 100 punti, chiarendo che:

- per un punteggio fino a 50 non spetterà al Segretario Comunale alcuna erogazione del premio;
- per un punteggio da 51 a 70 spetterà al Segretario Comunale l'erogazione del premio nella misura del 60%;
- per un punteggio da 71 a 85 spetterà al Segretario Comunale l'erogazione del premio nella misura dell'80%;
- per un punteggio da 86 a 100 spetterà al Segretario Comunale l'erogazione del 100% del premio.

5. DI DARE ATTO che alla valutazione del Segretario Comunale provvederà il Sindaco.

6. DI TRASMETTERE copia del presente decreto al Segretario Comunale Dott. Paolo Zappa.

7. DI DARE ATTO che il presente decreto verrà pubblicato sul portale "Amministrazione Trasparente", sezione principale denominata "Personale", sottosezione denominata "Incarichi amministrativi di vertice".



IL SINDACO

Dott. Michele Pellegrini

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del
D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce
il documento cartaceo e la firma autografa*

COMUNE DI CALUSCO D'ADDA

Allegato A)

OBIETTIVI SEGRETARIO COMUNALE ANNO 2025

SEGRETARIO COMUNALE: Dott. Paolo Zappa

AMBITO	DESCRIZIONE	INDICATORE	DESCRIZIONE/NOTE	PESO	TARGET	Obiettivo a consuntivo	% raggiungimento obiettivo	PERFORMANCE
VALUTAZIONE SU OBIETTIVI	Revisione Regolamento degli incarichi di Elevata qualificazione	Adeguamento disciplina regolamentare alle modalità di quantificazione della retribuzione di risultato per fasce in ragione della valutazione attribuita	Allineamento modalità di erogazione della retribuzione di risultato delle EQ alla disciplina del personale dipendente e del Segretario generale	20	Definizione fasce con Sindaco, Assessore delegato, Gestione relazioni sindacali e approvazione modifica Regolamento. Realizzazione entro il termine dell'esercizio 2025			0,00%
	Monitoraggio PIAO - Organizzazione e capitale umano	Rilevazione necessità di adeguamento della struttura organizzativa in coordinamento con Sindaco e Responsabili di Settore	Introduzione misure organizzative utili ad una migliore gestione dell'attività amministrativa	10	Adozione atti di programmazione del fabbisogno di personale e supervisione su procedure attuative			0,00%
	Monitoraggio PIAO Performance e Misure di Prevenzione e della corruzione	Coordinamento con i Responsabili di Settore con previsione di n. 2 Conferenze dei Responsabili: - entro il 30 settembre - entro il 15 novembre	Attuazione degli obiettivi di performance e delle misure di prevenzione della corruzione inserite nel PIAO 2025/2027	20	Monitoraggio attuazione misure inserite nel Piao 2025/2027 - Sezione 2.2 Performance e Sezione 2.3 Rischi corruttivi - al fine di verificarne lo stato di attuazione ed, eventualmente, intervenire per adeguarne le previsioni			0,00%
VALUTAZIONE SU PRESTAZIONI: Competenze professionali e manageriali dimostrate (art.9, c. 1 lett.c); Capacità valutativa (art.9 c.1 lett.d)	Comportamenti organizzativi	1. Partecipazione propositiva alla definizione degli obiettivi del centro di responsabilità		5	Ottimo			0,00%
		2. Capacità di progettazione, gestione e controllo dei processi gestionali		7	Ottimo			0,00%
		3. Coordinamento/motivazione delle risorse umane del proprio ambito organizzativo		5	Ottimo			0,00%
		4. Grado di autonomia nella gestione di situazioni critiche e nella adozione di soluzioni alle stesse, nell'ambito dei processi assegnati		9	Ottimo			0,00%
	Qualità delle prestazioni (min.10)	1. Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta		5	Ottimo			0,00%
		2. Disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni		9	Ottimo			0,00%
	Capacità valutativa	1. Attivazione di un corretto processo di valutazione		10	Ottimo			0,00%
TOTALE				100	OK			0%

NOTA: valutazione su obiettivi e progetti, deve avere un peso complessivo compreso fra 60 e 40.

ASSEGNATO: **FIRMA VALUTATO** _____
DATA _____

FIRMA VALUTATORE _____

50 OK range40-60

GIUDIZIO	PERCENTUALE
Insufficiente	0%
Sufficiente	60%
Buono	80%
Ottimo	100%

50 OK range40-60

VALORE PERCENTUALE DELLA FASCIA	% DI EROGAZIONE DEL PREMIO
0-50%	0%
51-70%	60%
71-85%	80%
86-100%	100%