



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA

DELIBERA DEL PRESIDENTE

N. 173 / 2025

18/12/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO RECANTE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE.

Il giorno 18/12/2025 alle ore 13.14 e seguenti, il Presidente Dott. Michelangelo Giansiracusa, in video collegamento (tramite piattaforma Go.To), assistito dal Vice Segretario Generale Dott.ssa Apollonia Bonaccorso (in presenza) nella Sede legale del Libero Consorzio in Via Malta.

RISORSE UMANE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL PRESIDENTE

N. 3943 / 2025

Oggetto: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO RECANTE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE.

IL CAPO SETTORE

VISTI:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 ed in particolare il Capo II (art. 97 e seguenti) del titolo IV che disciplina la figura del Segretario Comunale e Provinciale;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- 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 nuovo CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16/7/2024;

RICHIAMATE le disposizioni del CCNL del 16/07/2024 inerenti al trattamento economico accessorio del Segretario Generale e in particolare l'articolo 60 recante “*Nuova disciplina della retribuzione di posizione*” e l'articolo 61 recante “*Disciplina della retribuzione di risultato*” ;

CONSIDERATO che con Deliberazione del Commissario Straordinario pro-tempore nella funzione di Consiglio Provinciale n.15 dell'11/05/2018 è stato dichiarato il dissesto finanziario del Libero Consorzio Comunale di Siracusa, ai sensi dell'art. 244 del T.U. degli Enti Locali e che ad oggi non è ancora stato definitivamente approvato il bilancio stabilmente riequilibrato;

RICHIAMATA la Deliberazione del Commissario Straordinario n. 5 del 09/01/2025 recante “Sistema di Graduazione della Retribuzione di posizione del Segretario Generale e conseguente determinazione della retribuzione di posizione spettante in applicazione dell'art. 60 del CCNL Area Funzioni Locali del 16/07/2024”;

ATTESO che, giusto orientamento ARAN n.AFL78 “...negli enti in cui non vi sono dirigenti, la predeterminazione dei criteri non è oggetto di alcuna forma di relazione sindacale”;

VISTO pertanto, il Regolamento recante Sistema di Valutazione della Performance del Segretario Generale, di cui all'allegato A) parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;

RILEVATO che in applicazione dei suddetti criteri, dovrà tenersi conto delle funzioni effettivamente svolte dal Segretario Generale e della complessità organizzativa dell'Ente;

RILEVATO che la valutazione del Segretario Generale sarà effettuata dal Presidente del Libero Consorzio Comunale di Siracusa;

VISTO

- il Regolamento degli Uffici e dei Servizi vigente;

DATO ATTO, ai sensi delle L.190/2012 e ss.mm. e ii., che questo Capo Settore non si trova con riferimento al presente provvedimento, in condizioni di incompatibilità o di conflitto di interessi, neanche potenziale, in materia di prevenzione della corruzione e di garanzia della trasparenza;

DATO ATTO che nella formazione della presente proposta sono state valutate le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimità ed i presupposti ritenuti rilevanti per l'adozione del provvedimento finale ed è stata verificata la rispondenza alle norme di legge e regolamento sancite dalla legislazione vigente, ai sensi dell'art. 6 della L.R. 10/91;

PROPONE

1. di dare atto che le premesse del presente provvedimento formano parte integrante e sostanziale della Deliberazione;
2. di approvare il Regolamento recante Sistema di Valutazione della Performance del Segretario Generale "Allegato A)", che del presente atto forma parte integrante e sostanziale;
3. di demandare ai Responsabili del II e del III Settore tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente atto;
4. di rinviare ad un atto successivo, l'assegnazione di obiettivi strategico- gestionali al Segretario Generale, per l'attribuzione dell'indennità di risultato anno 2025;
5. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo.

Data sottoscrizione Proposta
Siracusa lì, 17/12/2025

IL CAPO SETTORE
LUPO SALVINA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

Il Presidente

VISTA la suesposta proposta di deliberazione;

RITENUTA la proposta dell'Ufficio meritevole di accoglimento;

VISTO il parere di regolarità tecnica del Dirigente responsabile del Settore;

VISTO il parere di regolarità contabile del Dirigente del III Settore;

Delibera

1. di **APPROVARE**, per i motivi in premessa espressi, la sopra riportata proposta di deliberazione.
2. di **DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell' art 12 comma 2 della L. R. n 44/91 e s.m.i.

Letto, confermato e sottoscritto

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

Apollonia Bonaccorso

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

IL PRESIDENTE

Michelangelo Giansiracusa

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

Allegato A)

REGOLAMENTO RECANTE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE

Articolo 1 Principi generali

1. La disciplina del trattamento economico accessorio dei Segretari Comunali e Provinciali è contenuta nel CCNL 16 luglio 2024 relativo al personale dell'area della dirigenza delle Funzioni locali, il quale detta la nuova regolamentazione della retribuzione di posizione e di risultato.
2. La voce relativa al trattamento economico accessorio, ovvero la retribuzione di risultato, prevista e disciplinata dall'articolo 61, è correlata alla valutazione della performance del Segretario Generale;
3. Secondo quanto previsto dall'articolo 61, 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;
4. Le risorse di cui al comma precedente possono essere destinate unicamente al finanziamento della retribuzione di risultato del Segretario Generale.

Articolo 2 Criteri e modalità di valutazione

1. La misurazione e la valutazione della performance del Segretario Generale viene effettuata al fine della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, sulla base della verifica dell'attività.
2. La misurazione e la valutazione hanno ad oggetto le funzioni ed i compiti che la legge assegna al Segretario, ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lettera d) del TUEL, nonché quelli attribuiti con lo Statuto e i Regolamenti o atti del Presidente e tengono conto anche del contributo fornito dal Segretario stesso al perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione e delle capacità professionali e manageriali proprie del Segretario Generale;
3. L'assegnazione degli obiettivi e la valutazione sono di competenza del Presidente del Libero Consorzio Comunale. Quest'ultima è articolata su un parametro complessivo pari a 100.
4. Ai fini della valutazione della prestazione resa dal Segretario Generale 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. I fattori di valutazione e il punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi sono indicati nelle fasi del sistema di valutazione;
5. Il sistema di valutazione si articola in tre fasi distinte:
 - A) la prima valuta le funzioni proprie del Segretario Generale;
 - B) la seconda misura *la performance* individuale;
 - C) la terza valuta i comportamenti professionali e manageriali.

A) Funzioni proprie.

Alla prima fase, relativa alle funzioni del Segretario Generale di cui all'art. 97 del D. L. n. 267/2000 e ss.mm.ii., nonché alle funzioni aggiuntive, viene riconosciuto complessivamente un peso complessivo pari a 45/100 dell'intera valutazione.

Le funzioni oggetto di valutazione sono le seguenti:

- A1) Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni dell'Assemblea/Consiglio e della Giunta e cura della relativa verbalizzazione;
- A2) Assolvimento delle funzioni aggiuntive;
- A3) Rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica delle sottoscrizioni nelle scritture private e negli atti unilaterali nell'interesse dell'Ente;

Il punteggio, da un minimo di 1 ad un massimo di 15 punti, viene attribuito ad ogni singola funzione. Sulla base del punteggio assegnato ad ogni singola funzione, viene calcolato il punteggio totale conseguito, per un massimo di 45 punti, secondo i seguenti indicatori:

A1) Presenza sedute su totale

< 19% peso massimo 1, < 39 > 20% peso massimo 5, < 69 > 40% peso massimo 8, > 70% peso massimo 15. Punteggio massimo assegnabile 15.

A2) Assolvimento delle funzioni aggiuntive previste dallo Statuto e dai regolamenti ed attribuite dal Presidente ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lettera d) del TUEL

< 19% peso massimo 1, < 39% > 20% peso massimo 5, < 69 > 40% peso massimo 8 > 70% peso massimo 15. Punteggio massimo assegnabile 15.

A3) Numero contratti rogati su totale nel rispetto dei termini di stipula e di registrazione

< 19 % peso massimo 1, < 30 > 20% peso massimo 5, < 69 > 40% punteggio massimo 8, > 70% punteggio massimo 15. Punteggio massimo assegnabile 15.

B) Performance individuale

Alla seconda fase, relativa al raggiungimento degli obiettivi individuali, viene riconosciuto un peso complessivo pari a 45/100 dell'intera valutazione. L'attribuzione del punteggio va collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Presidente del Libero Consorzio Comunale al Segretario Generale, nel numero di 5, raggiungibili durante l'anno di riferimento.

Gli obiettivi possono essere modificati qualora intervengano significativi scostamenti per cause esterne.

Il punteggio, da un minimo di 1 ad un massimo di 9 punti, viene attribuito ad ogni singola funzione. I punti saranno attribuiti in sede di valutazione sulla base dell'impegno profuso del Segretario Generale nel raggiungimento degli obiettivi sulla base del giudizio relativo ad ogni singolo indicatore:

punti 1 = Meramente Avviato

punti 5 = Realizzazione dell'obiettivo al di sotto delle attese

punti 9 = Realizzazione dell'obiettivo in linea con le attese

C) Comportamenti professionali e manageriali

Alla terza fase, relativa ai comportamenti professionali e manageriali, viene riconosciuto un peso complessivo pari a 10/100 dell'intera valutazione.

La valutazione tiene conto di n. 2 comportamenti:

1. Capacità professionali, qualità dell'apporto professionale specifico;
2. Aggiornamento professionale/Formazione;

Il punteggio, da un minimo di 1 ad un massimo di 5 punti, viene attribuito ad ogni singolo comportamento sulla base della seguente scala di valutazione:

- il comportamento è risultato al minimo delle attese = punti 1
- il comportamento è risultato in linea con le attese (adeguato) = punti 3
- il comportamento ha superato le attese (più che adeguato) = punti 5

Sulla base della somma del punteggio assegnato ad ogni singolo comportamento, viene calcolato il punteggio totale conseguito, per un massimo di 10 punti.

Il punteggio complessivo della valutazione è data dalla somma dei punteggi conseguiti in ciascuna delle tre suddette fasi (A+B+C).

Articolo 3

Valutazione e retribuzione di risultato

1. Alla valutazione del Segretario Generale, risultante dalla sommatoria dei punteggi attribuiti dal Presidente del Libero Consorzio Comunale su ciascun fattore, è attribuita la retribuzione di risultato secondo la tabella che segue:

RETRIBUZIONE DI RISULTATO ASSEGNATA

Punteggio Totale conseguito	Percentuale Retribuzione di Risultato
fino a 20	Nessuna indennità da corrispondere
da 21 a 40	40% dell'importo massimo
da 41 a 60	60% dell'importo massimo

da 61 a 94	80 % dell'importo massimo
da 95 a 100	100% dell'importo massimo

2. La valutazione finale è effettuata entro il mese di Aprile dell'anno successivo e secondo i parametri indicati nel presente regolamento, sulla base di una relazione del Segretario Generale che descriva le attività svolte al fine di illustrare i risultati della gestione amministrativa e/o le motivazioni dell'eventuale mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati.

3. Le percentuali previste nella tabella di cui all'articolo 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 61 comma 2 del CCNL 16 luglio 2024.

4. Nel caso in cui il Segretario Generale ricopra sedi di segreteria convenzionate, l'indennità di risultato è assegnata in proporzione alla percentuale di presenza nell'Ente stabilita nella convenzione. L'erogazione effettiva dell'indennità è di competenza pro quota di ogni Ente convenzionato, in base alle norme contenute nella convenzione di segreteria.

Articolo 4 **Procedura di conciliazione**

1. La valutazione è trasmessa dal Presidente del Libero Consorzio Comunale al Segretario Generale. Il Segretario Generale, ove ritenesse non congrua la valutazione ricevuta, può presentare le proprie osservazioni nei successivi 7 giorni (lavorativi). Sulle osservazioni decide in maniera definitiva il Presidente del Libero Consorzio, con propria nota da trasmettere formalmente all'interessato.

Articolo 5 **Decorrenza**

1. La presente disciplina si applica a decorrere dal 2025.



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA

Programmazione, Gestione e Rendicontazione

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA DI SPESA

Sulla proposta n. 3943/2025 ad oggetto: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO RECANTE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE. si esprime ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' contabile.

Siracusa li, 18/12/2025

Sottoscritto dal Capo Settore
(CAPPUCCIO ANTONIO)
con firma digitale



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA

RISORSE UMANE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 3943/2025 del SETTORE RISORSE UMANE ad oggetto: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO RECANTE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE. si esprime ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica concomitante.

Siracusa li, 17/12/2025

Sottoscritto dal Capo Settore
(LUPO SALVINA)
con firma digitale



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Certificato di Pubblicazione

Delibera N. 173 del 18/12/2025

SETTORE I - AFFARI GENERALI E PARTECIPATE

Oggetto: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO RECANTE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE.

Il presente atto è pubblicato all'Albo on line del Libero Consorzio Comunale di Siracusa dal 18/12/2025 al 02/01/2026

Siracusa li, 18/12/2025

Sottoscritto
(SAMBITO ANTONIO)
con firma digitale



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA

Attestazione di Esecutività

Delibera N. 173 del 18/12/2025

Oggetto: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO RECANTE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE..

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è diventata esecutiva in data 29/12/2025
è stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Siracusa li, 29/12/2025

Il Segretario Generale
(SPINELLA GIOVANNI)
con firma digitale



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA

Attestazione di Pubblicazione

Delibera N. 173 del 18/12/2025

Oggetto: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO RECANTE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE..

Su conforme dichiarazione del messo notificatore, attesto che il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio dal 18/12/2025 al 02/01/2026

Siracusa li, 05/01/2026

L'addetto alla pubblicazione
(MOTTA ELEONORA)
con firma digitale