



PG/2025/146623 del 14/02/2025

Al Segretario Generale,

Al Direttore Generale

Al Servizio Programmazione
Valutazione.

p.c. al Capo di gabinetto

OGGETTO: Assegnazione al Segretario Generale degli obiettivi per l'anno 2025.
Determinazione della retribuzione di risultato.

Premesso che:

l'art. 61 del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 luglio 2024, disciplina la retribuzione di risultato e prevede che: *“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 (...);*

le funzioni del Segretario Comunale da sottoporre a valutazione sono quelle tipiche previste dall'art. 97 del T.U.E.L., oltre a quelle aggiuntive eventualmente conferite dal Sindaco o in forza di altri specifici provvedimenti;

Preso atto che:

con proprio decreto DDGEN/2024/0000058 del 30.12.2024 (rep. DESIN/2025/0000061 del 05.02.2025), nell'approvare il Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale, si è stabilito di avvalersi, in considerazione della complessità della struttura amministrativa e gestionale dell'Ente, della facoltà di aumentare la soglia massima della retribuzione di posizione, prevista dal CCNL per gli enti metropolitani, di una percentuale pari al 15% della retribuzione di base spettante;

Tenuto conto che:

il comma 2 del citato art. 61 del CCNL del personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019/2021, prevede che gli enti destinano al compenso per la retribuzione di risultato un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione della performance;

tale importo è elevabile, ai sensi dell'art. 61, comma 2bis, al 15% nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;

Considerato che:



IL SINDACO

l'erogazione dell'indennità di risultato deve essere collegata al raggiungimento di obiettivi puntuali, oggettivi e misurabili, previamente individuati ed assegnati;

le funzioni di competenza del Segretario Generale, individuate quali oggetto di valutazione, sono le seguenti:

- collaborazione e assistenza giuridico - amministrativo nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti;
- partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta mediante la formulazione di osservazioni alle singole proposte;
- rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte e autentica delle scritture private e degli atti unilaterali nell'interesse dell'Ente;
- controllo successivo di regolarità amministrativa ai sensi dell'art.147bis, comma 2, del T.U.E.L. e del Regolamento del Sistema dei Controlli Interni del Comune di Napoli;
- Responsabilità della Prevenzione della Corruzione, espressamente demandata al Segretario Comunale, ai sensi della Legge n. 190/2012 e del complesso di norme alla stessa sottese;

inoltre, sulla base del sopra citato decreto di approvazione del sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale, sono altresì oggetto di valutazione, tra l'altro, le seguenti funzioni aggiuntive:

- attività ispettiva disposta per l'accertamento di casi particolari di presunto malfunzionamento dei Servizi e degli Uffici dell'Ente, ai sensi del Regolamento dell'Attività Ispettiva del Comune di Napoli;
- assistenza e consulenza agli organi delle dieci Municipalità cittadine;

Considerato, altresì, che:

alle funzioni sopra elencate o a raggruppamenti omogenei delle stesse può essere attribuito un obiettivo specifico ed un punteggio relativo, fino ad un massimo totale di 100 punti e, conseguentemente, il grado di raggiungimento degli obiettivi è espresso dal rapporto tra punteggio massimo potenzialmente ottenibile (pari a 100 punti) e punteggio effettivamente ottenuto, a seguito della verifica del conseguimento degli obiettivi assegnati;

la retribuzione di risultato è determinata dal punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi realizzati in riferimento al conseguimento degli obiettivi correlati alle singole funzioni svolte ed attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

- fino a 40 punti, valutazione negativa - nessuna retribuzione;
- da 41 fino a 50 punti 40% della retribuzione;
- da 51 fino a 70 punti 60% della retribuzione;
- da 71 fino a 85 punti 80% della retribuzione;
- da 86 fino a 90 punti 90% della retribuzione;



IL SINDACO

- da 91 fino a 100 punti 100% della retribuzione.

Valutato che:

è necessario assegnare al Segretario Generale del Comune di Napoli gli obiettivi da raggiungere per l'anno 2025, nonché determinare, alla luce delle novità introdotte dal CCNL del personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019/2021, la misura della retribuzione di risultato;

Letti:

- ❖ il d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.;
- ❖ il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- ❖ lo Statuto del Comune di Napoli;
- ❖ il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi del Comune di Napoli;
- ❖ il CCNL del personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019/2021;

tanto premesso,

EMANA

la seguente

DIRETTIVA

- 1) Al Segretario Generale sono assegnati per l'anno 2025 i seguenti obiettivi:

Funzione correlata	Obiettivo	Risultato atteso	Punteggio parziale massimo ottenibile
Collaborazione ed assistenza	Tempestività del riscontro alle richieste di consulenza giuridico - amministrativa provenienti dagli organi dell'Ente, ivi comprese le dieci Municipalità cittadine	Pareri richiesti/Pareri resi entro 20 giorni dalla richiesta: 100%	15
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta Comunale mediante la formulazione di osservazioni alle singole proposte, come previsto dall'articolo 3 del Disciplinare per l'attività deliberativa della Giunta	Assistenza giuridica con la formulazione di osservazioni nell'ambito della funzione consultiva espletata in favore del Consiglio e della Giunta	Sottoscrizione delle osservazioni da parte del Segretario Generale sulle proposte di deliberazioni della Giunta e del Consiglio in misura non inferiore al 80%	20

IL SINDACO

Rogito dei contratti dell'Ente	Tempestività nella stipula dei contratti di appalto o di concessione in forma pubblico-amministrativa	Rogito dei contratti da effettuarsi entro 15 giorni dalla comunicazione formale del competente Servizio, in seguito alla verifica della correttezza formale della bozza di contratto	15
Controllo successivo di regolarità amministrativa	Tempestività nell'esame degli atti istruiti dal Servizio competente sottoposti a controllo da parte del Segretario Generale	Esame e definizione dell'istruttoria svolta dal Servizio competente entro 10 giorni dal ricevimento delle relative schede	10
	Espletamento della funzione di controllo successivo di regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 15 del Regolamento del Sistema dei Controlli Interni	Predisposizione del report annuale riepilogativo dei controlli effettuati entro il 20 febbraio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione e trasmissione del report ai soggetti indicati dal Regolamento del Sistema dei Controlli Interni	10
Attività Ispettiva	Espletamento della funzione di attività ispettiva ai sensi del Regolamento dell'attività ispettiva	Predisposizione del report annuale sulle risultanze dell'attività ispettiva e trasmissione del medesimo report ai soggetti indicati dal Regolamento dell'Attività Ispettiva	10
Prevenzione della corruzione	Rafforzamento delle azioni di prevenzione della corruzione	Predisposizione della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, previa analisi di rischio e monitoraggio delle informazioni acquisite dai diversi Servizi dell'Ente e nel rispetto dei tempi indicati dalla Direzione Generale	10
		Predisposizione della Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione relativa all'attuazione delle misure di prevenzione definite nel PIAO con l'inserimento dei dati relativi al Piano	



IL SINDACO

		ed alle misure di attuazione sulla piattaforma di acquisizione dell'ANAC	10
Totale punteggio			100

- 2) La retribuzione di risultato del Segretario Generale per l'anno 2025 è determinata in misura pari al 15% del monte salari erogato nella medesima annualità.
- 3) Gli obiettivi assegnati con il presente atto si intendono integralmente confermati anche per l'anno 2026, salvo espressa modifica.

Sottoscritta digitalmente da

**Il Sindaco
Gaetano Manfredi**

La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 07/03/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD). Il presente atto è conservato in originale negli archivi informatici del Comune di Napoli, ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 82/2005