



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Provincia di Siena

DECRETO SINDACALE N. 12 DEL 09/07/2026

OGGETTO: Valutazione della performance del Segretario Comunale per l'anno 2025 e attribuzione della retribuzione di risultato ai sensi degli artt. 39 e 40 del CCNL Area Funzioni Locali del 23 febbraio 2026.

IL SINDACO

Richiamato l'art. 39 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali sottoscritto il 23/02/2026 relativo ai Segretari Comunali e Provinciali che disciplina la retribuzione di risultato, il quale stabilisce che: "1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance... 2. Gli enti destinano a tale compenso, con risorse a carico dei rispettivi bilanci e nei limiti della propria capacità di spesa... un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione";

Considerato che nell'anno 2025 le funzioni di Segretario Comunale presso il Comune di San Gimignano sono state svolte dalla Dott.ssa Eleonora Coppola titolare della sede di segreteria convenzionata tra il Comune di Poggibonsi e il Comune di San Gimignano come disciplinato dalla Convenzione rinnovata in data 17/09/2024 (Rep. 106/2024) che prevede la ripartizione delle spese nella misura del 70% per il Comune di Poggibonsi (Capofila) e del 30% per il Comune di San Gimignano, nonché la competenza di ciascun Ente a determinare e corrispondere la retribuzione di risultato di propria spettanza;

Considerato che la retribuzione di risultato costituisce trattamento economico accessorio correlato alla valutazione della performance individuale del Segretario Comunale, da effettuarsi sulla base degli obiettivi assegnati e dei criteri definiti dall'Ente;

Rilevato che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 13 marzo 2025, ha previsto:

- nell'esercizio della facoltà riconosciuta dall'art. 39 del CCNL Area Funzioni Locali del 23 febbraio 2026 e nel rispetto della disciplina vigente in materia di limiti al trattamento accessorio del personale, la determinazione della retribuzione di risultato teorica massima del Segretario Comunale per l'anno 2025 nella misura del 3% annuo lordo del monte salari, proporzionata alla quota di servizio prestata presso il Comune di San Gimignano;
- l'attribuzione al Sindaco della competenza alla valutazione della performance del Segretario Comunale e l'approvazione della relativa scheda di valutazione da utilizzare ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

Preso atto che l'art. 40 del CCNL Area Funzioni Locali del 23 febbraio 2026 ha disposto l'incremento delle risorse destinate annualmente alla retribuzione di risultato dei Segretari

Comunali nella misura dello 0,80% del monte salari 2021 e che l'Ente ha provveduto al relativo adeguamento con determinazione dirigenziale n. 293 del 07.05.2026;

Esaminata la rendicontazione predisposta dal Segretario Comunale in ordine agli obiettivi assegnati, allegata al presente provvedimento sotto la lettera A);

Ritenuto, pertanto, di procedere alla valutazione della performance del Segretario Comunale per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025 e alla conseguente attribuzione della retribuzione di risultato spettante;

Visti:

i C.C.N.L. del 16.5.2001 e 17.12.2020, nonché il nuovo C.C.N.L. Area Funzioni Locali triennio 2022-2024 sottoscritto il 23/02/2026;

il D.Lgs. n. 165/2001;

il D.Lgs. n. 267/2000;

il vigente Statuto comunale;

il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

il PIAO 2025-2027.

Valutata la propria competenza ad adottare il presente provvedimento;

DECRETA

Per le motivazioni e secondo quanto riportato in narrativa:

1. di approvare la valutazione della performance del Segretario Comunale relativa all'anno 2025, come risultante dalla scheda allegata sotto la lettera B), parte integrante e sostanziale del presente decreto;

2. di attribuire, conseguentemente, la retribuzione di risultato spettante per l'anno 2025 nella misura risultante dalla scheda di valutazione allegata sotto la lettera B), nei limiti delle risorse disponibili e della disciplina contrattuale vigente, comprensiva dell'incremento delle risorse disposto dall'art. 40 del CCNL Area Funzioni Locali del 23 febbraio 2026;

3. di demandare al Dirigente del Servizio Finanziario l'adozione degli atti conseguenti e la liquidazione della retribuzione di risultato secondo le modalità previste dalla Convenzione di segreteria stipulata con il Comune di Poggibonsi.

Lì, 09/07/2026

IL SINDACO

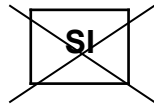
MARRUCCI ANDREA

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

Obiettivo n. 21 – Progetto supporto uffici in materia di atti pubblici e privati

Atti da cui è stato dedotto l'obiettivo: Deliberazione Giunta Comunale n. 43 del 13/03/2025 e ss.mm.ii.

Obiettivo raggiunto?



NO

% Raggiungimento

100 %

Descrizione dell'attività effettuata

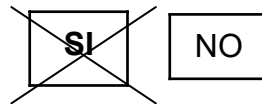
L'obiettivo è stato perseguito con riguardo alla specifica formazione dei dipendenti coinvolti inerente la materia degli atti pubblici e privati e la digitalizzazione documentale. Gli stessi dipendenti coinvolti nella realizzazione dell'obiettivo de quo hanno provveduto alla redazione, registrazione ed archiviazione degli atti, attenendosi alla Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 23/2021 ed al Regolamento EIDES.

Motivazione:

Obiettivo n. 22 – Trasparenza e integrità dell'azione amministrativa. Attuazione degli adempimenti di legge in materia di prevenzione della corruzione e pubblicazione. Aggiornamento

Atti da cui è stato dedotto l'obiettivo: Deliberazione Giunta Comunale n. 43 del 13/03/2025 e ss.mm.ii.

Obiettivo raggiunto?



% Raggiungimento

100 %

Descrizione dell'attività effettuata

L'obiettivo intersettoriale di Performance 2025 scelto ed affidato alla sottoscritta relativo al coordinamento di tutta la struttura comunale per il raggiungimento dell'aggiornamento della Sez. Trasparenza ed Integrità dell'Azione Amministrativa inserito nel PIAO, collegato a quanto previsto dal vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ed in continuità con quanto previsto nel Piano della Performance 2023, diretto a promuovere la cultura della trasparenza insieme ad un'adeguata formazione comprensiva anche delle ultime novità in materia per tutti i dipendenti, è stato raggiunto con l'implementazione e l'aggiornamento di alcune attività ed in particolare :

1. Somministrazione della formazione obbligatoria in tema di etica pubblica, come previsto dall'art. 4 del D.L. 36/2022 al personale dipendente;
2. Revisione della modulistica per la rilevazione delle situazioni di conflitto di interessi tra i dipendenti;
3. Estensione della procedura di rilevazione delle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa e standardizzazione della rilevazione con cadenza annuale;
4. Implementazione delle misure anti-pantouflage per il personale pensionando;
5. Somministrazione della formazione obbligatoria in tema di prevenzione della corruzione al personale dipendente;
6. Implementazione di un procedimento automatizzato e anonimo di segnalazione degli illeciti, secondo la disciplina del whistleblowing;
7. Revisione della mappatura dei processi a rischio in merito alla tutela dei dati personali e implementazione della piattaforma digitale;
9. Revisione della modulistica in merito all'accesso agli atti; - Monitoraggio adempimento obblighi di pubblicazione D.Lgs. 33/2013, L. 190/2012 e D.Lgs. 36/2023;
10. Somministrazione della formazione in tema di trasparenza al personale dipendente;
11. Adeguamento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis, 13, e 31 del D.Lgs. 33/2013 in base agli schemi approvati da ANAC.

Motivazione: