



Il Sindaco

Data e protocollo: *come da segnatura*

Oggetto: Nomina del Direttore Generale.

IL SINDACO

Premesso che con la D.G.C. n. 25 del 29.06.2023 è stata formalizzata la scelta del Direttore Generale del Comune di Terni, secondo quanto previsto dall' art. 108 (Direttore Generale) comma 1 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali), individuato nella persona del dott. Claudio Carbone;

Ritenuto, quindi, di procedere alla nomina del Direttore Generale, da ricondurre al quadro organizzativo complessivo dell'Amministrazione comunale;

Letto l'art. 16 (*Direzione generale*) del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (testo coordinato delle norme contenute nel Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 252/2010 con le successive modifiche ed integrazioni di cui alle deliberazioni di G.C. n. 71/2014 e n. 243/2017);

Richiamato l'art. 28 (*Incarico di Direttore generale*) del citato Regolamento, ai sensi del quale:

"1. L'incarico di Direttore generale è conferito dal Sindaco con proprio decreto, previa deliberazione della Giunta comunale.

2. La durata dell'incarico è stabilita dalla Legge.

3. L'incarico è rinnovabile.

4. Il Direttore generale è titolare di un contratto di lavoro a tempo determinato.

5. Il Direttore generale può essere revocato dal Sindaco, in qualsiasi momento, con provvedimento motivato, previa deliberazione della Giunta comunale.

6. La revoca dell'incarico costituisce clausola di risoluzione del contratto di lavoro del Direttore generale."

Dato atto che per la nomina di tale figura professionale, al di fuori della dotazione organica dell'Ente e da operarsi con contratto a tempo determinato, si è ritenuto di individuare la persona del dott. Claudio Carbone, dirigente del Comune di Terni, avente i provati requisiti di capacità e professionalità, sia per i titoli posseduti, sia per le esperienze lavorative svolte, documentate idoneamente nel *curriculum* allegato al presente provvedimento (*all. 1*);

Atteso che si rende necessario definire la posizione giuridica del dirigente dott. Claudio Carbone nel periodo di assunzione e svolgimento dell'incarico di Direttore Generale, ragion per cui lo stesso verrà collocato in aspettativa senza assegni, regolato da contratto a tempo determinato;

Precisato che l'incarico di cui trattasi ha durata commisurata al mandato del Sindaco ed è rinnovabile ai sensi del citato articolo 28 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Ritenuto, inoltre, di stabilire per il suddetto incarico una retribuzione pari all'importo di € 200.000,00, lordo comprensivo di oneri riflessi, oltre ad una retribuzione di risultato variabile legata al raggiungimento

degli obiettivi annuali fino ad un massimo del 10% del già menzionato compenso da erogarsi all'esito della procedura di valutazione della performance secondo i criteri di cui all'allegata scheda e in base agli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione dell'ente;

Considerato che è necessario, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 97, comma 3, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) definire secondo l'ordinamento dell'ente e nel rispetto dei loro distinti ed autonomi ruoli, i rapporti tra il Segretario ed il Direttore Generale;

Richiamato, a tale proposito, l'art. 31 (Rapporti tra Direttore generale e Segretario generale) del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi del quale i rapporti tra Direttore Generale e Segretario Generale sono ispirati al principio della collaborazione, ferme restando l'esclusione di ogni forma di dipendenza gerarchica e le rispettive competenze attribuite in via esclusiva dalla legge, dallo statuto e dal predetto regolamento;

Visto l'art. 108 (Direttore Generale) comma 1 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);

Visti gli articoli 67 (Direttore Generale) e 68 (Funzioni del Direttore Generale) dello Statuto comunale;

Visto l'art. 16 (*Direzione generale*) del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi (testo coordinato delle norme contenute nel Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 252/2010 con le successive modifiche ed integrazioni di cui alle deliberazioni di G.C. n. 71/2014 e n. 243/2017);

Visto l'art. 26 (*Incarico di Direttore Generale*) del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con D.G.C. n. 209 del 25 maggio 2003 e successive modifiche ed integrazioni;

DECRETA

1. di nominare quale Direttore Generale del Comune di Terni il dott. Claudio Carbone **a far data dal 1° luglio 2023** e per la durata del mandato del Sindaco;
2. di stabilire per il suddetto incarico una retribuzione pari all'importo di €. 200.000,00, lordo comprensivo di oneri riflessi, oltre ad una retribuzione di risultato variabile legata al raggiungimento degli obiettivi annuali fino ad un massimo del 10% del già menzionato compenso da erogarsi all'esito della procedura di valutazione della performance. La valutazione della *performance* del Direttore Generale è stabilita secondo il **Sistema di valutazione della performance del Direttore Generale allegato (All. 2) parte integrante del presente decreto** e in base agli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione dell'ente.
3. I rapporti tra il Direttore Generale ed il Segretario Generale sono improntati e sviluppati secondo i seguenti elementi operativi:
 - a) autonomia delle funzioni del Segretario Generale rispetto ai poteri di sovrintendenza e coordinamento del Direttore Generale nei confronti dei dirigenti;
 - b) collaborazione giuridico-amministrativa del Segretario Generale anche nei confronti del Direttore Generale per le attività e gli atti di sua competenza;
 - c) assistenza del Segretario Generale in ogni attività per la quale sia ritenuta opportuna la sua collaborazione giuridico-amministrativa;
 - d) al Segretario Generale possono essere attribuite funzioni non espressamente attribuite dalla legge al Direttore Generale.

Stefano Bandecchi

(documento firmato digitalmente conformemente al D.Lgs. N. 82/2005)

All. 2

COMUNE DI TERNI

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL DEL DIRETTORE GENERALE

CAPO I

Sistema di valutazione della performance del Direttore Generale

Articolo 1 - Modalità di corresponsione dell'indennità di risultato

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa del Direttore generale viene effettuata ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, sulla base della verifica dell'attività.
2. La verifica attiene alle funzioni ed ai compiti attribuiti al Direttore generale, con particolare riferimento al positivo contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'amministrazione.
3. La valutazione del Sindaco opera su un parametro numerico complessivo pari a 100.

Articolo 2 - Funzioni da valutare e modalità di valutazione

1. Le funzioni da valutare sono quelle attribuite dalle disposizioni normative, regolamentari e quelle attribuite con specifici provvedimenti. Il Direttore generale provvede, in particolare, a titolo esemplificativo a:
 - supportare gli organi di governo nella fase di definizione degli strumenti di programmazione;
 - attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo;
 - sovrintendere alla gestione dell'Ente perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza;
-

- coordinare e sovrintendere dei dirigenti preposti alle strutture gestionali di massimo livello;

2. I parametri di valutazione e il punteggio massimo attribuibile sono quelli riportati nella seguente tabella:

VALUTAZIONE PERFORMANCE DIRETTORE GENERALE			
	FATTORI	DESCRIZIONE	Valutazioni da 1 a 10
	Attuazione degli indirizzi e degli obiettivi stabiliti dagli organi di governo	Capacità di orientare continuamente le azioni al perseguimento degli obiettivi stabiliti dall'Ente	
		Capacità di pianificare le attività, stabilire le priorità operative, controllare le attività strategiche, apportare i giusti correttivi all'azione amministrativa	
		Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente. Capacità ad agire secondo valori etici e professionali ed in maniera coerente con i valori della propria organizzazione.	
		Adattamento della gestione al mutamento degli indirizzi politico-amministrativi espressi dal Sindaco	
	Capacità professionali e <i>problem solving</i>	Capacità di gestire le risorse disponibili nel rapporto costi/benefici e individuare, di concerto con la dirigenza, gli strumenti organizzativi più efficaci.	
		Orientamento all'innovazione. Capacità di affrontare situazioni nuove, capacità di proporre iniziative utili e realistiche di promozione e gestione delle innovazioni istituzionali ponendo attenzione alla qualità dei servizi.	
		Capacità di affrontare i problemi in modo positivo, anche in presenza di situazioni di emergenza e/o di urgenza, cercando di risolvere le problematiche e le situazioni senza creare burocratismi e formalismi inadeguati al contesto di riferimento;	
	Leadership e capacità di gestire relazioni	Capacità di interagire con soggetti interni e esterni con spirito collaborativo e disponibilità al dialogo.	
		Capacità di "guida" della dirigenza, soprattutto in rapporto al livello di collaborazione ottenuto e capacità di coinvolgimento dei dirigenti sui procedimenti di attuazione degli obiettivi generali dell'Ente	
		Ricerca di un rapporto aperto e comunicativo con gli amministratori e pronta evidenziazione dei problemi emergenti e delle possibili soluzioni	
		TOTALE	

Alla valutazione descrittiva corrisponde un punteggio numerico che va da gravemente insufficiente ad eccellente, secondo un punteggio esteso da 1 a 10

Articolo 3 - Valutazione e retribuzione di risultato

1. La valutazione del Direttore Generale, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato, è espressa dal rapporto tra punteggio massimo potenziale ottenibile (pari a 100 punti), e punteggio effettivamente ottenuto, quale risultante della sommatoria dei sottopunteggi attribuiti dal Sindaco.

2. La valutazione finale è effettuata entro il giorno 31 del mese di gennaio dell'anno successivo e secondo i parametri indicati nel presente sistema.
3. La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti in riferimento alle attività svolte e alle capacità manageriali valutate (punteggio massimo realizzabile pari a 100), ed è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

Punteggio	% della retribuzione di risultato erogabile
Fino a 20	0
Da 21 a 40	40
Da 41 a 70	70
Da 71 a 100	100

Articolo 4 - Procedura di conciliazione

La valutazione finale è trasmessa dal Sindaco al Direttore Generale che può presentare le proprie controdeduzioni entro 7 giorni. Sulle controdeduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva.