

COMUNE DI MAGNAGO

Provincia di Milano

Nucleo di Valutazione delle Performance

Alla cortese attenzione
della Sindaca

Sede

Verbale n° 03/2017

Nel giorno 25 maggio 2017 alle ore 12,30 presso il palazzo comunale si è riunito in seduta sul seguente ordine del giorno:

1. Verbale di valutazione del Segretario anno 2016

II Nucleo di Valutazione delle Performance

Evidenziato che l'art. 42, del vigente CCNL dei Segretari comunali, tratta la "Retribuzione di risultato" e testualmente sancisce che:

1. *Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.*
2. *Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.*
3. *Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n.286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.*

Visto l'art. 9 del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale):

1. *La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:*
 - a) *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
 - b) *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
 - c) *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*
 - d) *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

Precisato che il grado di raggiungimento degli obiettivi per il Segretario corrisponde alla media del grado di raggiungimento degli apicali coordinati;

Preso atto che:

- a) *l'indennità massima di risultato viene stabilita nella misura del 10% del monte salari, riferito al Segretario Generale;*
- b) *Un punteggio inferiore a **60%** non determina erogazione del premio di risultato;*
- c) *un punteggio compreso tra **60%** e **69,99%** determina una percentuale pari al **4%** del monte salari;*
- d) *un punteggio compreso tra **70%** e **79,99%** determina una percentuale pari al **6%** del monte salari;*
- e) *un punteggio compreso tra **80%** e **89,99%** determina una percentuale pari al **8%** del monte salari;*
- f) *un punteggio compreso tra **90%** e **100%** determina una percentuale pari al **10%** del monte salari.*

procede

alla valutazione del Segretario Generale Angelo Monolo per l'anno 2016, come da scheda allegata, che viene trasmessa al Sindaco per la definitiva approvazione.

Il Nucleo di Valutazione delle Performance



Allegati: Scheda valutazione Segretario 2016