

# COMUNE DI MAGNAGO

Provincia di Milano

## Nucleo di Valutazione delle Performance

Alla cortese attenzione  
della Sindaca

Sede

### Verbale n° 03/2016

Nel giorno 25 maggio 2016 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 2015

##### Il 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.*


**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 2015, come da scheda allegata, che viene trasmessa al Sindaco per la definitiva approvazione.

**Il Nucleo di Valutazione delle Performance**



Allegati: Scheda valutazione Segretario 2015