

Nucleo di VALUTAZIONE

Comune di Rocca Canavese

Alla cortese attenzione
del Sindaco

Sede

Verbale n. 4/2019 del 13 DICEMBRE 2019

Il 4 Giugno 2018, alle ore 10,30 si è riunito il Nucleo di Valutazione (N.V.), così composto:

		presente	assente
Ario Gianpaolo	Componente unico	X	

1. Verbale di valutazione del Segretario anno 2018

Il Nucleo di Valutazione

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.*

Vista la nomina Sindacale;

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 **69,99%** non determina erogazione del premio;*
- c) un punteggio compreso tra **70% e 94,99%** determina una valutazione direttamente proporzionale all'indennità di risultato;*
- d) un punteggio compreso tra **95% e 100%** determina una percentuale pari al **10%** di indennità di risultato;*
- e) il premio va ulteriormente rapportato ai mesi di effettivo svolgimento della funzione di Posizione Organizzativa.*

procede

alla valutazione del Segretario Generale Dott. Fascio e Dott. Mistretta per l'anno 2018 come da scheda allegata, che viene trasmessa al Sindaco per la definitiva approvazione.

La scheda allegata tiene conto della valutazione dei comportamenti organizzativi legati al ruolo ricoperto dal Segretario Comunale e della valutazione sia degli specifici obiettivi assegnati al Segretario e sia di tutti gli obiettivi previsti per l'intero Ente.

Il Nucleo di Valutazione

Ario Gianpaolo



Allegati: Scheda valutazione Segretari