

Regolamento per la valutazione della performance individuale e l'erogazione della retribuzione di risultato al segretario generale

ART. 1

Determinazione della retribuzione di risultato

1. Al fine di premiare la performance individuale, la Giunta, nel limite fissato dall'art.42 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16/5/2001, costruisce annualmente il fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato spettante al segretario generale, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto delle rispettive capacità di spesa.

2. Ai fini del calcolo della retribuzione di risultato, l'importo destinato è fissato in una percentuale non superiore al 10% del monte salari del segretario per l'anno di riferimento, determinato dal Servizio Amministrazione del Personale.

ART. 2

Verifica dei risultati conseguiti

1. A questo fine si utilizza il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alle schede allegate.

ART. 3

Attori del processo di valutazione

1. Gli attori del processo di valutazione sono il Sindaco, cui compete la valutazione definitiva del Segretario Generale, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o il Nucleo di Valutazione nel caso in cui l'OIV non fosse stato istituito, cui compete l'istruttoria e la predisposizione della proposta di valutazione.

2. Nel caso l'OIV, o il Nucleo di Valutazione, sia composto anche dal dal Segretario Generale, in occasione della valutazione del Segretario, questi ne viene temporaneamente escluso e la presidenza dell'organismo è affidata all'Assessore al Personale e ove questa figura coincida con il Sindaco o non esista, al Vice Sindaco.

ART. 4

Procedura di valutazione

1. A preventivo e nel corso della gestione il Sindaco assegna al Segretario Generale gli obiettivi di norma utilizzando la modulistica e le procedure in uso per il personale dirigente.

2. Nei primi mesi dell'anno successivo a quello di riferimento, si procede all'esame dei risultati di gestione rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 2.

3. L'assegnazione dei punteggi nella scheda avviene nel rispetto della seguente procedura:

a) L'OIV o il Nucleo di Valutazione, costituito come indicato nell'art.3, comma 2, compila per il Segretario Generale, a titolo di proposta, la scheda di valutazione allegata;

b) la scheda contenente la proposta di valutazione viene trasmessa al Segretario Generale, assegnandogli un termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni;

c) Il Segretario Generale può inviare controdeduzioni scritte, oppure chiedere di essere ascoltato dal Sindaco;

d) il Sindaco con proprio decreto, sentita informalmente la Giunta, prende atto delle proposte di valutazione dell'OIV o del Nucleo di Valutazione, e delle eventuali osservazioni o controdeduzioni avanzate dal Segretario Generale e assegna in via definitiva il punteggio finale per l'anno di riferimento.

4. Il punteggio va da 0 a 100. Per valutazioni inferiori a 40 punti non si eroga la retribuzione di risultato; da > 40 a 60 punti si eroga il 60% della retribuzione; da > 60 a 80 punti si eroga l'80% dell'indennità; da > 80 punti si eroga il 100% della retribuzione.

5. La liquidazione delle quote è fatta dal Servizio Personale con imputazione della spesa al bilancio del comune. La quota di retribuzione non erogata costituisce economia di bilancio.