

# COMUNE DI GARBAGNATE MILANESE

Provincia di Milano

## Nucleo di Valutazione

### Verbale n° 05/2017

Nel giorno 10 luglio 2017 alle ore 14,45 presso il palazzo comunale si è riunito in seduta sul seguente ordine del giorno:

#### 1. Verbale di valutazione del Segretario anno 2016

		presente	assente
Vincenzo Marchianò	Presidente- - Segretario		X
Donatella Passerini	componente	X	
Fabio Lorenzo Reborà	componente	X	

### 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.*

**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.*

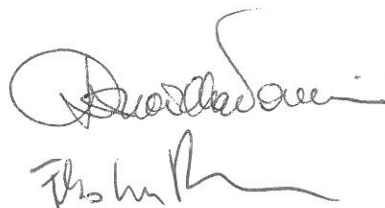
**Preso atto** che:

- a) *l'indennità massima di risultato viene stabilita nella misura del **10% del monte salari**, riferito al Segretario Generale;*
- b) *Un punteggio inferiore a **50** punti determina una retribuzione del **10%** della indennità di risultato prevista;*
- c) *un punteggio compreso tra **51 e 65** punti determina una percentuale pari al **50%** della indennità di risultato prevista;*
- d) *un punteggio compreso tra **66 e 85** punti determina una percentuale pari al **75%** della indennità di risultato prevista;*
- e) *un punteggio compreso tra **86 e 100** punti determina una percentuale pari al **100%** della indennità di risultato prevista.*

**procede**

alla valutazione del Segretario Generale Vincenzo Marchianò per l'anno 2016, come da scheda allegata.

#### **Il Nucleo di Valutazione**



Allegati: Scheda valutazione Segretario 2016