

Comune di Vignate
Nucleo di Valutazione

Vignate li, 17 marzo '09

Oggetto: Verbale di valutazione delle Posizioni Organizzative - anno 2008

Visto il D.lgs 286/99 che all' art. 5 prevede:

"1. Le pubbliche amministrazioni, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, valutano, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro, le prestazioni dei propri dirigenti, nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnate (competenze organizzative).

2. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione. La valutazione ha periodicità annuale. Il procedimento per la valutazione e' ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato.Omissis....."

Il nucleo ha preso atto che i responsabili hanno proceduto alla valutazione e alla ripartizione del fondo di produttività secondo il vigente contratto integrativo di cui si allegano riparto e schede.

Ha proceduto alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa secondo la procedura di seguito descritta:

Il Segretario Generale ha fornito al Nucleo un breve Report contenente:

1. i dati consuntivi di tipo finanziario, desunti dal rendiconto di gestione di competenza, sui capitoli assegnati come da scheda obiettivi concordata.
2. i dati relativi al Peg assegnato ovvero ai risultati delle prestazioni/obiettivi, con le seguenti informazioni.-

Il Nucleo, prima di procedere alla valutazione, propone al Sindaco l'erogazione dell'indennità di risultato:

- a. il punteggio raggiunto determina una diretta proporzionalità con il monte premi individuale;
- b. l'avanzo di budget verrà ripartito, sino al massimo del budget individuale, (25% dell'indennità di posizione) sulla base del valore dei punteggi maturati e della loro differenza dal valore minimo (350). La somma di tutte le differenze fra punteggi maturati e valore minimo (350) , sarà divisa per l'avanzo di budget determinando così il valore punto. Tale valore punto verrà moltiplicato per il delta tra il valore minimo e il punteggio ottenuto. Il valore economico ottenuto sarà considerato utile all'erogazione se inferiore al budget individuale; se, invece, il valore economico supererà il budget individuale, quest'ultimo dovrà essere riportato ad esso. Per esemplificazione il nucleo

produrrà un allegato (soluzione b) con i valori conteggiati; esso conterrà il dato di differenza in più o in meno rispetto al budget individuale.

Il premio va ulteriormente rapportato ai mesi di effettivo svolgimento della funzione di Posizione Organizzativa.

Si demanda al Sindaco la liquidazione dell'indennità nella misura di budget pari al 25% rapportata al risultato individuale conseguito.

A seguito della valutazione si allegano le schede e l'allegato di cui ai punti a) e b) del presente verbale.

Per quanto riguarda la valutazione del Segretario Generale, si è proceduto alla verifica degli obiettivi di risultato secondo la scheda allegata. Tali elementi dovranno essere ricondotti alla valutazione del Segretario generale al fine dell'erogazione del premio di risultato previsto dal vigente CCNL dei Segretari

Il Nucleo di Valutazione
Massimo Blasco
Danilo Grimaldi
Emanuela Seghizzi

Si allontana il Segretario e si procede alla valutazione del dott. Massimo Blasco

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 delibera GC n° 86 del 5 giugno 2003 che stabilisce:

1. in seno al nucleo di valutazione, appositamente istituito per la valutazione dei titolari di posizione organizzative viene nominato il Sindaco, Emilio Vergani in qualità di Presidente del Nucleo, in occasione della valutazione del Segretario Comunale, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato;
2. l'indennità di risultato, in questo primo anno di applicazione, viene stabilito nella misura del 10% del monte salari, riferito al Segretario Comunale;
3. l'importo sarà direttamente proporzionale al risultato ottenuto;
4. viene fissato in punti 399, il punteggio minimo che dovrà essere ottenuto dal funzionario al fine dell'attribuzione dell'indennità;

Valutato il Segretario dott. con scheda allegata, come da metodologia approvata dall'organo esecutivo, si autorizza il pagamento dell'indennità di risultato nella misura massima avendo ottenuto un esito di 490/500.

Il Nucleo di Valutazione