

COMUNE DI SAN VINCENZO

Provincia di Livorno

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Giugno 20 giugno 2017

Al Segretario Generale

OGGETTO: Indennità di risultato Dirigenti e Segretario Generale esercizio **2016**

LO SCRIVENTE ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Visto il decreto sindacale n°43 del 3/10/2014 di nomina dell'Organismo di Valutazione;

Vista la deliberazione consiliare n°10 del 8/01/2016 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Annuale 2016, il Bilancio di Previsione Pluriennale e la Relazione Previsionale e Programmatica 2016-2018 con contestuale verifica del permanere degli equilibri di bilancio ex art. 193 TUEL.

Vista la deliberazione Consiliare n. 64 del 29/07/16 di approvazione dell'Assestamento Generale del Bilancio 2016;

Vista la deliberazione G.M. n° 239 del 15/11/16 di approvazione del piano performance e piano esecutivo di gestione 2016 che identifica chiaramente

- i dirigenti responsabili delle singole articolazioni organizzative dell'Ente e gli uffici diretti;
- i referenti politici, Sindaco/Assessori di riferimento;
- i riferimenti con i programmi e progetti della Relazione Previsionale e Programmatica;
- l'attività ordinaria da realizzare;
- le previsioni di performance a livello di Ente espressa da specifico obiettivo inerente la Gestione associata con il Comune di Sassetta delle funzioni fondamentali. Obiettivo che individua la programmazione e la realizzazione di tutte le attività propedeutiche alla attivazione delle funzione fondamentali associate, individuando come Capofila il Comune di San Vincenzo, con assunzione diretta delle responsabilità e delle competenze dei dirigenti di ruolo delle funzioni del Comune di Sassetta.
- le previsioni di performance organizzativa espresse dagli obiettivi assegnati alla dirigenza con indicazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali attribuite per il loro raggiungimento, i risultati attesi, gli indicatori di riferimento e l'indicazione del peso degli obiettivi stessi in funzione del loro rilievo;

Vista la deliberazione C.C n.44 del 28/04/17 di approvazione del rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2016;

Visti i Provvedimenti del Sindaco di Nomina dei dirigenti n. 1,2,3 del 2 gennaio 2015;

Vista le deliberazione GC n 115 del 5 giugno 2013 di approvazione del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance della Dirigenza;

Acquisita agli atti la relazione del Segretario Generale inerente il raggiungimento dell'obiettivo strategico individuato per misurare la performance a livello di Ente;

Visti, quale dato di input del percorso valutativo della performance organizzativa:

- i contenuti delle relazioni prodotte dai dirigenti e dal segretario generale inerenti il livello di realizzazione degli obiettivi attribuiti
- gli esiti dei colloqui individuali svolti con i Dirigenti ed il supporto del Segretario Generale presso la sede dell'Ente in data 20 maggio '16

Acquisite le valutazioni sul comportamento organizzativo dei Dirigenti, prodotte dal Segretario Generale, con riferimento alla performance individuale;

Viste le allegate schede individuali di misurazione e valutazione della performance della dirigenza nella forma approvata con il richiamato atto della Giunta n° 115 del 5/06/13;

Riepilogate nella tabella allegata, le valutazioni attribuite ad ogni dirigente a conclusione del percorso valutativo di cui trattasi;

Visto l'art. 42 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16/05/2001 inerente la retribuzione di risultato, che testualmente recita:

1° comma *"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 Direttore Generale."*;

2° comma *"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."*;

L'erogazione della retribuzione "de qua" è subordinata, ai sensi del 3° comma del medesimo articolo 42 alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei rendimenti e dei risultati, da definire da parte dei singoli Enti.

Viste le disposizioni della sopra richiamata delibera GC n 115 del 5 giugno 2013 di approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance nell'ambito del quale è previsto :

"Per quanto riguarda Segretario Generale la valutazione viene effettuata dal Sindaco previa istruttoria svolta dall'O.I.V. Sulla base dei predetti fattori di verifica (Performance organizzativa, individuale, a livello d'ente);

Acquisita agli atti la relazione del Segretario Generale inerente la realizzazione degli obiettivi 2016, la quale, unitamente alle risultanze dei colloqui condotti rappresenta dato di input del percorso di valutazione della performance organizzativa allo stesso riferibile;

Riepilogata nella tabella allegata, la valutazione della performance del Segretario Generale a conclusione del percorso valutativo di cui trattasi

Considerato che la determinazione dei valori di **performance individuale** del Segretario Generale è di diretta competenza del Sindaco

PROPONE

L'attribuzione delle competenze di cui in oggetto, secondo le risultanze sopra illustrate, all'interno dei meccanismi previsti dalle norme regolamentari citate e le disposizioni normative vigenti in materia.

In fede
Massimiliano Bendinelli

