

**Sistema premiale**

**del Segretario Comunale**

**Comune di Sedriano**

**Novembre 2011**

# SOMMARIO

1.- FINALITÀ E CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA PREMIALE -----3

2.- IL SISTEMA PREMIALE DEL SEGRETARIO COMUNALE -----4

# 1.- FINALITÀ E CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA PREMIALE

Il sistema di gestione della performance dell'ente ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholder*.

Il sistema di gestione della performance costituisce la risultante di una pluralità di sottosistemi tra loro strettamente interrelati:

- il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- il sistema premiale;
- il sistema di trasparenza e di integrità.

Il ciclo di gestione della performance mette in relazione tra loro i tre sottosistemi e può essere definito come il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di performance management, al fine di programmare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato (art. 80 del Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi).

In particolare, il **sistema premiale** è costituito dall'insieme di strumenti e di processi utilizzati per incentivare le persone e l'ente nel suo complesso a migliorare la propria performance. In particolare, detta le regole che raccordano il grado di performance conseguita con la retribuzione di risultato correlata.

Il supporto alla definizione del Sistema premiale del Segretario Comunale rientra nella competenza del Nucleo di valutazione ai sensi sia dell'art. 30, c. 3 sia dell'art. 7, c. 2, del D. Lgs. 150/09.

L'adozione del Sistema premiale del Segretario Comunale spetta, invece, all'organo esecutivo, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi dell'art. 7, c. 1, del D. Lgs. 150/09

Il Nucleo valida lo schema del Sistema premiale prima dell'approvazione da parte della Giunta.

**Tabella 1.- Fasi di validazione e approvazione del Sistema premiale**

	Attori organizzativi				Note
	Nucleo	PO	SG/DG	Giunta	
Proposta del sistema premiale			X		Su schema definito dalla struttura di supporto al nucleo e successivo confronto con la Giunta
Validazione del sistema premiale	X				
Deliberazione del sistema premiale				X	

## 2.- IL SISTEMA PREMIALE DEL SEGRETARIO COMUNALE

Per il Segretario comunale la retribuzione di risultato potenziale assegnabile corrisponde al 10% del monte salari (art. 42, CCNL dei Segretari comunali del 16 maggio 2001).

Il Sistema di misurazione e valutazione del Comune di Sedriano chiarisce che la valutazione della performance propedeutica alla corresponsione della retribuzione di risultato corrisponde ad un punteggio da 6 a 10.

Sulla base di tali assunti la retribuzione di risultato del Segretario comunale verrà attribuita secondo i criteri della seguente tabella:

<b>Punteggio</b>	<b>Retribuzione di risultato</b>
Punteggio < 6	Zero
Punteggio = 6	4% del monte salari
6 < Punteggio < 9	Interpolazione lineare tra il 4% e l'8% del monte salari
Punteggio >= 9	10% del monte salari