

organizzativa e da questi ultimi per quanto attiene alla performance individuale dei dipendenti. L'esito del monitoraggio viene comunicato ai titolari di posizione organizzativa e ai dipendenti. Nel corso delle verifiche effettuate possono essere proposte, sentito il Nucleo di Valutazione, alla Giunta Comunale eventuali modifiche.

Articolo 4.5 – La relazione sulla performance

Al termine dell'esercizio finanziario i titolari di posizione organizzativa relazionano al Segretario Comunale ed al Nucleo di Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti.

I titolari di posizione organizzativa compilano le schede di valutazione dei dipendenti assegnati ai settori di competenza. Le schede sono discusse in sede di conferenza dei titolari di posizione organizzativa.

Il Segretario Comunale predispone, entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, lo schema di relazione sulle performance che deve essere validata dal Nucleo di Valutazione. Lo schema di relazione sulle performance è analizzata dalla Giunta Comunale che può proporre eventuali modifiche ed integrazioni da discutere con il titolare di posizione organizzativa interessato, con il Segretario Comunale e con il Nucleo di Valutazione. La Giunta Comunale approva la relazione sulle performance entro il 31 maggio.

Articolo 5 I PREMI

Articolo 5.1 – Il premio annuale collegato alla performance

Sulla base della performance individuale determinata con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione delle performance nonché del ciclo delle performance il Segretario Comunale predispone due distinte graduatorie, una per il personale titolare di posizione organizzative ed una per il rimanente personale.

Al Segretario Comunale verrà riconosciuto il bonus annuale delle performance in proporzione alla performance raggiunta rispetto a quella massima in quanto, essendo figura unica all'interno dell'ente, non è possibile effettuare alcuna graduatoria.

Per l'anno 2011 e sino ad una diversa declinazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance:

- a) la graduatoria per il personale titolare di posizione organizzativa è codificata in base alla scheda di valutazione organizzativa / individuale - allegato B) – che prevede un sistema di valutazione con un punteggio massimo di 260 punti ripartiti con le percentuali di cui sotto:
 - da 1 a 49 = 25%;
 - da 50 a 149 = 50%
 - da 150 a 199 = 75%
 - da 200 a 260 = 100%da applicare alla percentuale concordata ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;
- b) la graduatoria per il rimanente personale non titolare di posizione organizzativa è codificata in base alla scheda di valutazione individuale - allegato C) – che prevede un sistema di valutazione con un punteggio massimo di 200 punti ripartiti con le percentuali di cui sotto:
 - da 1 a 49 = 25%;
 - da 50 a 99 = 50%
 - da 100 a 149 = 75%
 - da 150 a 200 = 100%.

Il bonus annuale collegato alla performance è direttamente rapportato alla fascia di merito in cui si colloca in graduatoria il personale titolare di posizione organizzativa di cui alla lettera a).