

## **CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AGLI INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. La retribuzione di risultato sarà quantificata sulla base dei seguenti criteri:

- il nucleo di valutazione, sulla base dei risultati ottenuti dai responsabili nell'esercizio precedente, procederà, mediante elaborazione di specifiche schede di valutazione, alla quantificazione della retribuzione di risultato, fissata nel suo valore massimo nel 25% della retribuzione di posizione attribuita.
- Il nucleo: A) verifica il livello del conseguimento dei risultati ottenuti sulla base degli obiettivi assegnati attraverso il PEG, che condiziona l'erogazione del 65% della retribuzione di risultato; B) coadiuva il **Segretario Comunale/Direttore Generale** nella valutazione del comportamento manageriale, che condiziona l'attribuzione del restante 35%; tale valutazione **viene inviata per comunicazione al Sindaco**
- Dall'esito della valutazione, che il nucleo svolgerà in piena autonomia ed avvalendosi delle tecniche che riterrà opportune, emergerà un livello di misurazione delle prestazioni professionali erogate da parte dei responsabili, a cui corrisponderà la quantificazione della retribuzione di risultato, da attribuirsi secondo i criteri A e B di cui appresso:

➤ **A ) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI (65% della retribuzione di risultato):**

- qualora gli obiettivi assegnati vengano realizzati in una percentuale inferiore al 75%, non verrà attribuita alcuna retribuzione connessa al fattore A (valutazione dei risultati).
- Qualora gli obiettivi assegnati vengano realizzati in una percentuale almeno pari al 75%, verrà erogato il 50% della retribuzione di risultato collegata al fattore A), pari al 32,5% della retribuzione di risultato massima attribuita al responsabile di servizio.
- Ad una percentuale di realizzazione pari al 100% corrisponderà una erogazione del 100% della retribuzione di risultato collegata al fattore A), pari al 65% della retribuzione di risultato massima del responsabile di servizio.
- A valutazioni intermedie, comprese tra il 75% ed il 100%, corrisponderà l'erogazione della retribuzione di risultato in misura proporzionale, variabile tra il 32,5% ed il 65% della retribuzione di risultato complessiva.

➤ **B) VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO MANAGERIALE (35% della retribuzione di risultato):**

- la valutazione del comportamento manageriale (fattore B) si intenderà positiva qualora vengano attribuiti almeno punti 51, soglia al di sotto della quale non verrà erogata alcuna retribuzione connessa al fattore B).
- Da 51 a 100 punti la retribuzione di risultato connessa al fattore B) verrà erogata in misura proporzionale, sino a raggiungere un limite massimo pari al 35% della retribuzione di risultato complessiva.

1. **Gli indicatori sui quali si baserà la valutazione dei fattori A) e B) verranno resi noti ai responsabili di servizio contestualmente all'affidamento degli obiettivi per ciascun esercizio finanziario**

2. **L'attribuzione delle retribuzioni di cui al presente articolo comporta ed implica lo svolgimento delle funzioni aventi rilevanza esterna previste dall'art.107 del D.Lgs. 18-8-2000, n.267, dallo Statuto e dai regolamenti, salva la possibilità di attribuire a dipendenti sub apicali la responsabilità ex L.241/90 di uno o più procedimenti, comportante anche l'adozione di atti con rilevanza esterna, ferma restando la responsabilità di coordinamento e sovrintendenza, nonché di risultato, in capo al titolare di posizione organizzativa.**

3. **Le risorse stanziare dalla Amministrazione e finalizzate alla attribuzione della retribuzione di risultato, per la quota non corrisposta a seguito della valutazione, vengono accantonate ai fini di un eventuale incremento del fondo destinato alla retribuzione di posizione dei responsabili di servizio.**