



COMUNE DI MONTANARO

Città Metropolitana di TORINO

Sintesi del sistema di valutazione

10. Valutazione

10.1 Criteri valutazione dipendenti

I criteri di valutazione adottati sono i seguenti:

- 10.1.1 La valutazione dei Dipendenti è composta, per un massimo di 70/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi assegnati e nel gradimento e per i restanti 30/100, dai punteggi assegnati dal Responsabile preposto, sulla base dei fattori descritti nella specifica scheda (SCHEDA- allegato 1).
- 10.1.2 La valutazione dei Dipendenti relativa ai processi assegnati e gradimento prevede un punteggio massimo di 100, articolato nei termini che seguono e riepilogato *nell'allegato n. 2)* denominato *"Risultato valutazione indicatori di performance"*, redatto sulla base dei punteggi ottenuti nella "scheda di processo Fattore A" approvata con il piano delle performance, per ogni settore organizzativo:
- Indicatore 1, relativo agli Obiettivi migliorativi → Punteggio massimo di 40/100 con riferimento all'Indicatore 1 “,
 - Indicatore 2, relativo agli Obiettivi gestionali → Punteggio massimo di 40/100 con riferimento alla media ponderata degli indici di tempo e quantità (rispetto delle fasi e dei tempi);
 - Indicatore 3 relativo al gradimento utenza → Punteggio massimo di 20/100 con riferimento alla percentuale di gradimento utenti rilevata dai questionari (SCHEDA- allegato 3).
- 10.1.3 La valutazione relativa agli obiettivi gestionali (indicatore 2) avverrà con il metodo proporzionale riferito a 100, con l'attribuzione del punteggio nei termini di cui al punto seguente.
- 10.1.4 L'attribuzione del punteggio massimo riferito ai singoli indici elencati nel punto precedente e riportati sulle schede di misurazione delle performance, avverrà sulla base di un range di risultato stabilito come segue:
- da 85 in su punteggio massimo = *20 punti*
 - da 60 a 84 = *16 punti*
 - da 40 a 59 = *10 punti*
 - inferiore a 40 punteggio uguale a zero
- 10.1.5 Ogni responsabile procederà alla compilazione delle schede sopraindicate relative ai processi e della performance individuale;
- 10.1.6 Sulla valutazione del Responsabile il dipendente interessato può presentare osservazioni. Anche sulla base di tali osservazioni, il NDV rilascia parere sull'integrità, conformità e omogeneità della valutazione dei dipendenti da parte dei Responsabili.
- 10.1.7 La quota individuale verrà correlata al merito utilizzando il punteggio di cui ai punti precedenti, ed erogata, in modo proporzionale, nelle seguenti fasce percentuali:
- | | | |
|---------------------------------------|---|---|
| ○ Punteggio inferiore a 60/100 | → | nessuna erogazione |
| ○ Punteggio dal 60 al 70 | → | erogazione del 50% |
| ○ Punteggio dal 71 all' 80 | → | erogazione del 60% |
| ○ Punteggio dal 81 al 97 | → | 2 punti % in più rispetto al 60% |
| ○ Punteggio dal 98 al 100 | → | erogazione in proporzione |
- (eccellenza)

Al personale che raggiunge il punteggio di eccellenza, ai sensi dell'art. 69 del CCNL 2016/2018, sarà attribuita una maggiorazione, in misura non inferiore al 30% del valore medio pro capite del premio individuale del personale valutato positivamente.

La misura di detta maggiorazione e i limiti della quota massima di personale valutato a cui potrà essere attribuita, saranno definiti in sede di contrattazione decentrata.

Al personale neo-assunto, cessato in corso d'anno o a tempo parziale le competenze saranno assegnate in proporzione al periodo di servizio prestato.

- 10.1.8 Le somme non assegnate sono ridistribuite a favore dei lavoratori, secondo la propria percentuale di erogazione, in relazione alla valutazione ottenuta.

10.2 Criteri valutazione Responsabili

- 10.2.1 La valutazione dei Responsabili è composta, per un massimo di 50/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nelle schede processi di cui al punto precedente, relative al proprio settore, e, per i restanti 50/100, dai punteggi assegnati dal Segretario Comunale sulla base dei fattori descritti nella SCHEDA allegato n. 1 bis;
- 10.2.2 Considerato che i responsabili di settore in servizio sono 4 (oltre al Segretario) e che pertanto si rende necessaria una loro valutazione nell'ambito di specifiche fasce di merito, si ritiene di definire quanto segue:
- **Valutazione complessiva inferiore a 60/100 è ritenuta insufficiente → nessuna erogazione**
 - **Valutazione complessiva tra 60 e 70 → attribuzione minima pari al 10% dell'indennità di posizione.**
 - **Valutazione complessiva tra 71 e 80 → attribuzione di uno 0,5% in più rispetto al minimo (10%), per ogni punto (o frazione di punto superiore a 0,5) ,fino al massimo del 15% dell'indennità di posizione.**
 - **Valutazione complessiva superiore all'80 → attribuzione dell'1% in più rispetto al 15%, per ogni punto (o frazione di punto superiore a 0,5), fino al massimo del 25% dell'indennità di posizione.**

10.3 Criteri valutazione Segretario Comunale

- 10.3.1 Il grado di raggiungimento dell'obiettivo da parte del Segretario è dato dalla media matematica relativa al grado di raggiungimento di tutti i processi dell'ente, considerando i processi direttamente gestiti dal segretario con peso doppio rispetto agli altri
- 10.3.2 Si definisce quanto segue (SCHEDA allegato 4)
- Punteggio inferiore a 60/100 non si attribuisce indennità
 - Punteggio fra 60 e 70/100 – indennità pari al 5% (50% del massimo consentito)
 - Punteggio oltre 70/100 – 0,5% in più per ogni punto in più fino ad un massimo del 10%
- 10.3.3 La valutazione del Segretario è effettuata dal Sindaco; l'istruttoria è curata dal NDV. In caso di convenzione di segreteria il NDV propone la valutazione riferita all'attività svolta nel comune.
- 10.3.4 L'indennità di risultato è assegnata in proporzione alla percentuale di presenza nell'ente stabilita nella convenzione di segreteria. L'erogazione effettiva dell'indennità è di competenza pro quota di ogni ente convenzionato, ovvero può essere posta a totale carico dell'ente Capo convenzione, salvo successivo riparto fra gli enti convenzionati, in base alle norme contenute nella convenzione di segreteria.