



**COMUNE DI MONTANARO**  
Città Metropolitana di TORINO

**Sintesi del sistema di valutazione  
della Performance anno 2024**

## 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 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 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 50/100 con riferimento all'Indicatore 1 “,
  - Indicatore 2, relativo agli Obiettivi gestionali → Punteggio massimo di 50/100 con riferimento alla media ponderata degli indici di tempo e quantità (rispetto delle fasi e dei tempi).
- 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 = 25 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. Le schede vengono aggiornate attraverso un adeguamento dei livelli di performance individuale ed organizzativa, coerente con la direttiva Zangrillo del 28/11/2023 *"Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione 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:

- |                                       |   |   |
|---------------------------------------|---|---|
| ○ <b>Punteggio inferiore a 60/100</b> | → | <b>nessuna erogazione</b>               |
| ○ <b>Punteggio dal 60 al 70</b>       | → | <b>erogazione del 50%</b>               |
| ○ <b>Punteggio dal 71 all' 80</b>     | → | <b>erogazione del 60%</b>               |
| ○ <b>Punteggio dal 81 al 97</b>       | → | <b>2 punti % in più rispetto al 60%</b> |
| ○ <b>Punteggio dal 98 al 100</b>      | → | <b>erogazione in proporzione</b>        |
- (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.**

10.2.3 Per quanto concerne la valutazione dei Responsabili, in attuazione del citato comma 2, dell'art. 4-bis D.L. 13/2023, nelle schede relative ai risultati dei processi migliorativi viene inserito un nuovo indicatore denominato *Indicatore di risultato dei Responsabili di Settore* in base al quale la retribuzione di risultato ex lege verrà pagata con una decurtazione del 30% nel caso in cui l'obiettivo n.8, relativo al rispetto dei tempi di pagamento, non venisse rispettato. Ai fini della verifica del raggiungimento dell'obiettivo si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art.1, comma 859. Lettera b) della legge 145/2018 ed ai risultati ottenuti sulla piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni.

### 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 3)

- 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 in ciascun Comune da valutarsi da parte di ciascun Sindaco.

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.

10.3.5 Tale indennità di risultato è soggetta alla valutazione collegata al citato comma 2, dell'art. 4-bis D.L. 13/2023. Pertanto nel caso di mancato rispetto dei tempi di pagamento, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art.1, comma 859, lettera b) della legge 145/2018, l'indennità di risultato da corrispondere subisce una decurtazione del 30%.