**SISTEMA DI MISURAZIONE**

**E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Riferimenti normativi

Par. 1, delib. CiVIT n. 104/2010

Si confermano i criteri di valutazione precedentemente adottati e vengono così di seguito riportati e confermati:

VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI

* 1. La valutazione dei Responsabili è composta, per un massimo di 50/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi assegnati; e per i restanti 50/100 dai punteggi assegnati, dal NDV, in base ai fattori descritti nella specifica scheda (SCHEDA- allegato A).
	2. Ogni responsabile predisporrà un’unica relazione su tutti i processi gestiti, tenendo conto delle relazioni dei dipendenti preposti. Ogni dipendente compilerà una relazione complessiva dettagliata per ogni processo in cui è stato coinvolto. Il Responsabile preposto riscontrerà la scheda sulla base dei risultati ottenuti per ogni processo.
	3. La valutazione del responsabile del servizio sarà fatta dal NDV su proposta del Segretario, tenuto conto di quanto rilavato nelle relazioni di cui al punto precedente.
	4. Considerato che i responsabili di servizio al momento sono 2 (oltre al Segretario), e che pertanto non si rende necessaria una loro valutazione nell’ambito di specifiche fasce di merito, si ritiene di definire quanto segue per la valutazione:
* Una valutazione complessiva insufficiente (inferiore a 60/100) non comporta assegnazione di alcuna indennità di risultato
* Una valutazione complessiva compresa fra 60/100 e 70/100 comporta l’attribuzione di una indennità di risultato minima (10% dell’indennità di posizione)
* Una valutazione complessiva compresa fra 70/100 e 80/100 comporta l’attribuzione di una indennità di risultato minima (20% dell’indennità di posizione)
* Una valutazione superiore a 81 fino a 100 comporta un’indennità di posizione del 25%

**VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI**

* 1. La valutazione dei Dipendenti è composta, per un massimo di 40/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi a cui il dipendente ha partecipato, in proporzione alle ore di impiego in ogni processo; per un massimo di 10/100 dal grado di partecipazione ai processi a cui è stato assegnato e per i restanti 60/100 dai punteggi assegnati, dal responsabile preposto, in base ai fattori descritti nella specifica scheda (Scheda – allegato B)
	2. 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.
	3. La valutazione del dipendente è effettuata dal responsabile preposto tenuto conto della relazioni di cui al punto 1.2. Il peso attribuibile ad ogni processo in cui il dipendente è coinvolto è proporzionale alle ore annue in cui il dipendente è stato impiegato nel processo stesso.
	4. Considerato che il comune dispone di meno di 15 dipendenti in servizio, non si dà corso al meccanismo delle fasce di merito, peraltro sospeso ai sensi di quanto disposto dall’art. 6 del D.lgs. 141/2011 e dall’art. 19 c. 6 cpv. del D.lgs. 150/09 come modificato dall’art. 2 del D.lgs. 141/11, si definisce quanto segue.

La quota individuale verrà correlata al merito utilizzando il punteggio di cui al precedente punto 2.1., ed erogata nelle seguenti percentuali:

* + Punteggio inferiore a 60/100 nessuna erogazione
	+ Punteggio da 60 a 69 erogazione del 50%
	+ Punteggio da 70° 79 erogazione del 70%
	+ Punteggio da 80 a 89 erogazione del 90%
	+ Punteggio da 90 a 100 erogazione del 100%

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

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

Non si applicano fasce retributive differenziate in relazione alle categorie di appartenenza del personale in servizio, in primo luogo perché sono solo due ( cat. B e C), ed in secondo luogo perché le dimensioni dell’ente impongono una notevole flessibilità professionale del personale.

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

* 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
	2. Si definisce quanto segue (SCHEDA allegato C)

 Punteggio inferiore a 60/100 non si attribuisce indennità

 Punteggio fra 60 e 70/100 – indennità pari al 5% (50% del massimo consentito)

 Punteggio fra 71 e 79/100 – 0,5% in più per ogni punto o frazione superiore a 0,5%

 Punteggio oltre 79/100 il 10%

* 1. La valutazione del Segretario è effettuata dal Sindaco; l’istruttoria è curata dal NDV.

In caso di convenzione di segreteria il NDV proporne la valutazione riferita all’attività svolta nel comune.

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.

Allegati tecnici: Progetti strategici/miglioramento con relativi obiettivi e indicatori di performance (n. 7 schede + scheda segretario sotto riportata + allegati a e b)



I dati personali pubblicati sono riutilizzabili solo alle condizioni previste dalla normativa vigente sul riuso dei dati pubblici (direttiva comunitaria 2003/98/CE e d. lgs. 36/2006 di recepimento della stessa), in termini compatibili con gli scopi per i quali sono stati raccolti e registrati, e nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. Per ulteriori informazioni consulta il [sito del Garante per la protezione dei dati personali](http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/3134436).