

COMUNE DI NEIVE

Provincia di Cuneo

Oggetto: Valutazione performance anno 2025 e distribuzione premi al personale.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, e ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs 33/2013 si relaziona quanto segue:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
2. Proposta della valutazione annuale dei Titolari di incarichi di E.Q. e dei dipendenti

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Il Piano delle Performance è stato adottato con Deliberazione di Giunta n. 31 in data 24.03.2025.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 35 in data 29.04.2019 è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio:

- ✓ Assegnazione degli obiettivi più qualificanti di settore attraverso il Piano degli Obiettivi/ Piano Operativo di Gestione
- ✓ Predisposizione da parte del personale Titolare di incarichi di E.Q. delle schede di sintesi degli obiettivi di performance organizzativa con individuazione degli indicatori
- ✓ Monitoraggio nel corso dell'anno dell'attività svolta e dei risultati raggiunti
- ✓ Relazione finale sullo stato di attuazione dei programmi sul raggiungimento degli obiettivi
- ✓ Valutazione finale della performance individuale, della performance di settore e della performance organizzativa

2. Valutazione annuale dei Titolari degli incarichi di E.Q., del segretario generale e dei dipendenti

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione comporta che:

1. Il Sindaco valuti autonomamente il Segretario Comunale;
2. Il Nucleo di Valutazione accerti il grado di raggiungimento degli obiettivi di Settore e individuali;
3. Il personale incaricato di E.Q. sia soggetto a valutazione del Nucleo di Valutazione;
4. Il personale incaricato di E.Q., valuti il personale appartenente al Settore di competenza.

Il sistema risulta, pertanto, costituito dall'insieme delle procedure per la determinazione della Performance Individuale e Organizzativa distinta tra personale con incarico di E.Q. e il personale appartenente alle carriere impiegatizie.

Il sistema di misurazione e valutazione, per quanto concerne il personale Titolare di incarichi di Elevata Qualificazione, si fonda su tre elementi valutativi:

- a) performance organizzativa a livello di Ente**
- b) performance organizzativa a livello di Settore**
- c) performance individuale**

I tre elementi sopra individuati concorrono, secondo le diverse incidenze di seguito indicate:

- a) performance organizzativa a livello di Ente = 30%
- b) performance organizzativa a livello di Settore = 30%
- c) performance individuale = 40%

alla valutazione complessiva finale, determinando l'entità del premio di risultato.

Alla valutazione del personale appartenente alle categorie impiegatizie concorrono, nelle seguenti misure:

- a) la performance organizzativa del Settore di appartenenza** = 30%
- b) la performance individuale** = 70%

Ciò premesso, il N.V.:

- viste le valutazioni espresse dai Titolari di incarico di E.Q. a proposito dei collaboratori loro assegnati;
 - effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna E.Q.;
 - effettuata la valutazione sulla performance individuale del personale appartenente alle carriere impiegatizie e al personale appartenente ai servizi esterni
- esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2025 dai titolari di E.Q. e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto e l'erogazione al personale dipendente della Performance individuale.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo dei titolari di incarichi di E.Q., del segretario generale e dei dipendenti.

TITOLARI DI INCARICHI DI E.Q.:

AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI STANZIATI	€ 10.367,66
VALUTAZIONE FINALE	%
< 40%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 40% e 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 61% e 79%	0%
≥ VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% e 100%	100%
AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI EROGATI	€. 10.367,66

SEGRETARIO COMUNALE:

AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI STANZIATI	€ 2.392,87
< 40%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 40% e 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 61% e 79%	0%
≥ VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% e 100%	100%
PREMI EROGATI	€. 2.392,87

DIPENDENTI:

AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI STANZIATI	€ 20.191,16
< 40%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 40% e 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 61% e 79%	0%
≥ VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% e 100%	100%
PREMI EROGATI	€. 16.695,66

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to (Dott.ssa Paola FRACCHIA)