

**NUCLEO di VALUTAZIONE  
COMUNE DI PANTIGLIATE (MI)**

**Verbale n. 3/2018**

Il giorno 15/03/2018, il Nucleo di Valutazione (di seguito N.V.), nominato con deliberazione di GC n. 89 del 29/9/2016, dichiarata immediatamente eseguibile, nella persona del dott. Massimiliano Mussi verbalizza quanto segue:

**1. Effetti dell'applicazione metodologia di valutazione del comparto e delle PO**

Il N.V., vista la delibera di GC n. 31 del 6/2/2017 "SISTEMA INTEGRATO DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELL'ENTE E DEL PERSONALE" pubblicata in *AT/Performance/ Sistema di misurazione e valutazione della Performance*, specifica che:

**Per l'attribuzione del premio al personale del comparto (non PO), si seguiranno i criteri contenuti nel CCDI relativo all'anno 2017:**

**Art. 12**

**Compensi per produttività e miglioramento dei servizi**

I compensi di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 1/04/1999, destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, sono corrisposti a seguito della valutazione delle prestazioni e dei risultati, effettuata dai responsabili di settore secondo il sistema di valutazione vigente presso l'ente, approvato con deliberazione di GC n. 31 del 6.2.2017.

Per quanto attiene al sistema di valutazione vigente, le parti convengono che non è prevista una valutazione semestrale intermedia, ma un mero riscontro dell'andamento della performance, al fine di rilevare gli eventuali scostamenti.

L'erogazione della produttività, in una unica soluzione annuale, sarà effettuata a conclusione dell'iter di valutazione, previa validazione del Nucleo di valutazione.

Si riporta integralmente l'art. 19 del vigente "SISTEMA INTEGRATO DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELL'ENTE E DEL PERSONALE" applicato al personale del Comparto:

**ART. 19 VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL PERSONALE DEI  
LIVELLI**

E  
COMUNE DI PANTIGLIATE  
Protocollo Generale  
Protocollo N.0002583/2018 del 16/03/2018

Il sistema prevede cinque ambiti di merito.

Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

Il collocamento in tale ambito produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

L'ambito D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

L'ambito C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

L'ambito B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

L'ambito A rappresenta l'ambito di merito alto: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato in ambito A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Operativamente, per valutazioni inferiori al 70%, NON SI PROCEDERÀ ad alcuna erogazione.

Per valutazioni tra il 70% e il 95%, si procederà all'erogazione PROPORZIONALE del premio teorico ricevibile.

Per valutazioni superiori al 95%, si procederà all'erogazione del 100% del premio teorico ricevibile.

Eventuali risparmi saranno considerati economie di fondo, da riportare all'esercizio successivo, tranne che per le risorse finanziate art. 15 c. 2 e 5 del CCNL 1999 i cui risparmi sono considerati avanzo di amministrazione.

**Per l'attribuzione dell'indennità di risultato ai responsabili incaricati di PO, si riporta integralmente l'art. 19 del vigente "SISTEMA INTEGRATO DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELL'ENTE E DEL PERSONALE":**

#### ART. 11 - ELABORAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE

Il sistema prevede cinque ambiti di merito. Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

Il collocamento in tale ambito produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

L'ambito D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

L'ambito C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

L'ambito B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

L'ambito A rappresenta l'ambito di merito "alto": l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato in ambito A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Operativamente, per valutazioni inferiori al 70%, NON SI PROCEDERA' ad alcuna erogazione di indennità di risultato per le PO.

Per valutazioni tra il 70% e il 95%, si procederà all'erogazione PROPORZIONALE del premio teorico ricevibile massimo (25% dell'Indennità di PO annuale).

Per valutazioni superiori al 95%, si procederà all'erogazione del 100% del premio teorico ricevibile (25% dell'Indennità di PO annuale).

Eventuali risparmi saranno considerati avanzo di amministrazione.

Il NV conclude i lavori e si aggiorna per la prosecuzione delle proprie attività.

Pantigliate, 15/3/2018

**Il Nucleo di Valutazione**

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.