

NUCLEO di VALUTAZIONE
Unione Montana Alpi Graie
Città Metropolitana di Torino

Alla cortese attenzione del Presidente

12 luglio 2023

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2022

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, l'Organismo di valutazione in data odierna relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione
2. Proposta della valutazione annuale della Posizione Organizzativa

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

L'ente si è dotata di un PEG con allegato il Piano delle Performance con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 26 del 15/04/2022 ed è stato ritenuto dall'O.V. coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione proposta dall'Organismo di Valutazione in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 150/09 è stata recepita dall'Ente ufficialmente con propria Deliberazione di Giunta, per l'anno 2022 pertanto se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio

Di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Consuntivazione del Piano della Performance: l'Organismo di Valutazione ha preso atto della relazione verbale prodotta dai responsabili di Area da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati
- Valutazione conclusiva: l'Organismo di Valutazione ha espresso la propria valutazione nei confronti della PO.

2. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzativa

Esaminati i report di risultato dei due Responsabili e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne certifica, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità. **(All. 2)**

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti, siano essi P.O. oppure collaboratori, si ottiene dalla media fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi.

Il sistema prevede per le P.O. e i dipendenti collaboratori cinque fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'Organismo:

– Effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per le P.O. a seguito di opportuno confronto con il Segretario Comunale in carica, dott.ssa Nicoletta Blencio;

esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 per le due P.O. in carica e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto in percentuale rispetto alla retribuzione di posizione attribuita a ciascuno;

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	100%

L'Organismo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne piena visibilità.

Il Nucleo di Valutazione

Kangwin'