

## COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA

### Provincia di Cuneo

#### **Oggetto: Valutazione performance anno 2022 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 delle Posizioni Organizzative 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° 1 del 12/01/2022;

La metodologia di valutazione è stata adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 63 in data 20.12.2010 e s.m.i., successivamente con Deliberazione di Giunta n. 23 del 09/03/2022 è stata aggiornata la metodologia di graduazione delle posizioni organizzative ed è stato approvato un nuovo sistema di valutazione annuale dei risultati raggiunti dalle posizioni organizzative, e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio:

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il N.V., verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, ha proceduto alla loro pesatura.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, il N.V. ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il N.V. ha esaminato il consuntivo del Piano delle Performance e i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa dai quali emerge:
  - il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali;
  - il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi assegnati;

- Valutazione conclusiva: il N.V. ha esaminato le valutazioni formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria proposta di valutazione nei confronti delle PO.

## **2. Valutazione annuale delle Posizioni Organizzative, del segretario generale e dei dipendenti**

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne certifica il raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità.

Vista la dichiarazione del Sindaco circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati, dalla quale emerge che i risultati raggiunti sono conformi agli indirizzi ed agli obiettivi politici di programmazione.

Visto che i risultati finali relativi al grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati (customer satisfaction), così come previsto dagli art. 7, 8 e 19 bis del D.Lgs n. 150/2009 come modificato dal D.lgs 74/2017, dimostrano il raggiungimento di risultati concretamente apprezzabili all'esterno;

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

Il sistema prevede fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il N.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati ;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO;

ha espresso il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo delle posizioni organizzative, del segretario comunale e del personale dipendente.

**DIPENDENTI:**

<b>AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI STANZIATI</b>	€ 14.431,09
<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	%
< 40%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 40% e 60%	25%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 61% e 79%	0%
≥ VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% e 100%	75%
<b>AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI EROGATI</b>	€ 12.610,53

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE:**

<b>AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI STANZIATI</b>	€ 12.712,50
< 40%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 40% e 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 61% e 79%	0%
≥ VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% e 100%	100%
<b>AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI EROGATI</b>	€ 12.712,50

**SEGRETARIO GENERALE**

<b>AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI STANZIATI</b>	€ 1.602,69
< 40%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 40% e 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 61% e 79%	0%
≥ VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% e 100%	100%
<b>AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI EROGATI</b>	€ 1.602,69

Santa Vittoria d'Alba, 16/03/2023



**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(Dott. Fausto SAPETTI)