

## **NUCLEO di VALUTAZIONE**

### **C.I.S.S. 38**

Alla cortese attenzione del Presidente e del Direttore  
consortile

Torino, 2 agosto 2023

#### **Oggetto: Relazione conclusiva anno 2022**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 e s.m.i. per gli Enti Locali, il Nucleo 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 del Direttore delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti

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

L'Ente si è dotato del Piano delle Performance adottato con Deliberazione di C.d.A. n. 45 del 29/06/2022, tale atto è stato ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art. 5 comma 2 del D.lgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione è stata adottata dall'Ente dal 2017 con Deliberazione di C.d.A. n. 55 del 17.11.2017 pertanto si ritiene di poterla utilizzare sino ad approvazione di una nuova metodologia.

#### **2. Proposta della valutazione annuale dei Dirigenti e Posizioni Organizzative**

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa come attestati dal Direttore consortile con proprio verbale del 28.07.2023 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.

Laddove gli obiettivi risultano parzialmente raggiunti, ogni servizio ha provveduto a fornire le motivazioni oggettive che hanno determinato lo scostamento e/o che, comunque, non sono imputabili al singolo Responsabile.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi Dirigenti, oppure PO, 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 fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il Nucleo:

- vista la valutazione espressa dal Presidente nei confronti del Direttore consortile di cui in allegato;

- viste le valutazioni espresse dal Direttore, Dott.ssa Bellin nei confronti delle Posizioni Organizzative in servizio nel 2022 di cui in allegato;

esprime da parte propria parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 dall'intera struttura organizzativa e propone l'erogazione della retribuzione di risultato per il Direttore e le P.O. in servizio nella misura percentuale definita a seconda del punteggio riportato e della fascia di appartenenza.

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

#### **POSIZIONE ORGANIZZATIVA:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>PREMIO %</b>	<b>PARTECIPANTI %</b>
< a 45 punti	0%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 45 E 59	50%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60 e 71	80%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 72 E 85	90%	20%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 86 E 100	100%	80%

#### **DIPENDENTI:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>PREMIO %</b>	<b>PARTECIPANTI %</b>
< a 45 punti	0%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 45 E 59	50%	50%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60 e 71	80%	3%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 72 E 85	90%	13,5%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 86 E 100	100%	83,5%

Il Nucleo dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

**Il Nucleo di Valutazione**