

**ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE**  
**Comune di Coazze**

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Torino, 20 Ottobre 2022

**Oggetto: Relazione conclusiva anno 2021.**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, l' O.I.V. 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.**

Il Piano degli obiettivi di Performance è stato adottato dall'Ente e validato dall'O.V. in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.150/09 e sufficiente nel fornire elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 57 del 19 Maggio 2011 è stata introdotta come previsto :

- Consuntivazione degli obiettivi di performance: l'O.V. ha esaminato i report prodotti dai responsabili di area **(All.n.1)** per valutare il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: l'O.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascun responsabile per i propri collaboratori ed ha espresso la propria proposta di valutazione nei confronti della PO.

## 2. Proposta della valutazione annuale della Posizioni Organizzative

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, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità.

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

Ciò premesso, l'O.V.:

- sentito il Segretario Comunale in merito ai comportamenti organizzativi agiti dalle PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi delle PO;

esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2021 dai titolari di Posizione Organizzativa come risulta dalle schede allegate **(All.2)** .

### L'Organismo Indipendente di Valutazione

DR.SSA ALFIERO GISELLA

