

RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE NELL'ANNO 2022

Borghetto di Borbera, il giorno 19 del mese di luglio 2023 alle ore 15.00, in modalità remota, il sottoscritto organo di valutazione indipendente monocratico si riunisce per consuntivare il ciclo di gestione delle performance 2022/2024.

Il piano della Performance del Comune di Borghetto di Borbera adottato per l'anno 2022 risulta composto, oltre che dalla dai seguenti documenti, pubblicati sul sito web istituzionale alla sezione “*Amministrazione Trasparente - Piano della Performance*” da:

- deliberazione n. 11 del 23.03.2022, esecutiva, con la quale il Consiglio Comunale ha approvato la nota di aggiornamento Documento Unico di Programmazione 2022/2024 nonché il Bilancio di previsione finanziario 2022/2024;
- deliberazione n. 26 adottata dalla Giunta Comunale in data 30.03.2022, esecutiva, con la quale è stato approvato il Piano Risorse e Obiettivi (P.R.O.), e la deliberazione n. 82 adottata dalla Giunta Comunale in data 14.10.2022, esecutiva, con la quale sono stati individuati ed analizzati n. 26 specifici obiettivi così come formulati dal Segretario Comunale e dai Responsabili di Servizio ed analizzati dal Nucleo di Valutazione;
- dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - Art. 6, D.L. n. 80/2021 -, 2022 – 2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 96 del 22/12/2022

Come previsto dal vigente sistema di valutazione approvato con deliberazione G.C. n. 60 del 06.08.2020, esecutiva:

Il sistema di misurazione e valutazione, per quanto concerne il personale incaricato di Posizione Organizzativa, si fonda su tre elementi valutativi:

- a) performance organizzativa a livello di Ente
- b) performance organizzativa a livello di Settore
- c) performance individuale

La performance organizzativa a livello di Settore è costituita dalla media delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati a quest'ultimo. I risultati sono espressi nella tabella posta agli atti. La performance organizzativa a livello di Ente è data dalla media dei risultati riferiti ai singoli settori. La performance individuale è il risultato della valutazione dei comportamenti organizzativi adottati dal singolo responsabile di servizio. La performance individuale è misurata attraverso le schede individuali di cui all'All. D. I tre elementi sopra individuati concorrono, secondo le diverse incidenze di seguito indicate:

- a) performance organizzativa a livello di Ente = 30%
- b) performance organizzativa a livello di Settore = 30%
- c) performance individuale = 40% alla valutazione complessiva finale, determinando l'entità del premio di risultato. (All.E)

Alla valutazione del personale appartenente alle categorie impiegatizie concorrono, nelle seguenti misure:

- a) la performance organizzativa del Settore di appartenenza = 70%
- b) la performance individuale = 30%

Per l'anno 2022 sono stati approvati specifici progetti di lavoro rivolti al miglioramento sostanziale di servizi

esistenti con conseguente specifico impegno supplementare dei dipendenti.

I Responsabili di Servizio ed il Segretario Comunale, hanno proceduto alla valutazione del personale dipendente non titolare di P.O. operanti all'interno degli uffici e dei servizi agli stessi assegnati sulla base dei criteri fissati dal vigente sistema di valutazione del personale di cui alla deliberazioni G.C. n. 60 del 06.08.2020. Si segnala la distribuzione del personale tra le diverse fasce di riferimento:

Fasce di premialità (%)	Nr. dipendenti
<211 - insufficiente	0
DA 211 A 275 - sufficiente	0
DA 276 A 340 - buona	0
da 341 a 400 - Ottima	9

La media delle valutazioni è 382,83. La valutazione più alta è 390, la più bassa 369,50. Il grado di differenziazione delle valutazioni è adeguato.

Per valutazione insufficiente: Non dovrà essere corrisposta alcuna produttività.

Per valutazione sufficiente: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 40% della produttività massima.

Per valutazione buona: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 60% della produttività massima.

Per valutazione ottima: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% della produttività massima.

Le schede individuali contenenti le suddette valutazioni sono poste agli atti. Il Nucleo di valutazione con la collaborazione del Segretario, ognuno per la parte di propria competenza, hanno proceduto, sulla base dell'esame della documentazione, oltre che delle relazioni presentate dai Responsabili di Servizio sull'attività ordinaria svolta nel corso dell'anno 2022, alla valutazione dei predetti Responsabili. Le schede individuali contenenti le suddette valutazioni sono poste agli atti.

La presente relazione viene trasmessa al Sindaco, al Segretario Comunale e pubblicata nella apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito Web comunale.

Borghetto di Borbera, lì 19 luglio 2023

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Domenico Massacane

Dott. Pier Giorgio Cabella