

**ORGANISMO di VALUTAZIONE**  
**Unione Montana Valli Chisone e Germanasca**  
**(Città Metropolitana di Torino)**

Alla cortese attenzione del Presidente, Danilo BREUSA

Perosa Argentina, marzo 2025

**Oggetto: Relazione conclusiva anno 2024**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, l'Organismo Associato 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 dei DIRIGENTI.

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

Il PIAO 2024/2026 contenente gli obiettivi di performance è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione numero 19 del 3 aprile 2024 ed è stato ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 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 in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 150/09, è stata recepita dall'Ente ufficialmente con propria Deliberazione di Giunta 39/2019.

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: l'Organismo di Valutazione, 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 validazione.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'Organismo di Valutazione ha esaminato i report prodotti dal responsabile di Area (**All.n.1**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati

- Valutazione conclusiva: l'Organismo di Valutazione ha esaminato le proposte di valutazione formulate dal Dirigente per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti del Dirigente

## 2. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Apicali

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. **(All. 2)**

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti, siano essi Dirigenti oppure collaboratori, si ottiene dalla media fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati (60%) e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi (40%).

Il sistema prevede per i Dirigenti 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:

- viste le valutazioni espresse dal Dirigente per i collaboratori loro assegnati;
  - effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per i Dirigenti,
- esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2024 dai Dirigenti e propone l'erogazione della relativa indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto. Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo per gli apicali e i collaboratori.

### DIRIGENTI/ELEVATE QUALIFICAZIONI:

VALUTAZIONE FINALE IN PUNTI	%
< 50	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 50 E 70	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70 E 85	0
VALUTAZIONI ≥85	100%

**DIPENDENTI:**

a) per valutazioni complessive (quota collettiva + individuale) inferiori a 50 punti non si eroga l'incentivazione di risultato;
b) da > 50 a 70 punti si eroga il 60% dell'incentivo;
c) da > 70 a 85 punti si eroga l'80% dell'incentivo;
d) oltre 85 si eroga l'incentivo in valore percentuale corrispondente al punteggio ottenuto.
per valutazioni complessive (quota collettiva + individuale) inferiori a 50 punti non si eroga l'incentivazione di risultato;

<b>VALUTAZIONE FINALE IN PUNTI</b>	<b>%</b>
< 50	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 50 E 70	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70 E 85	0
VALUTAZIONI ≥85	100%

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

**L'Organismo di Valutazione**

