

Relazione annuale relativa al monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente.

Per la redazione della presente relazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) ha seguito le indicazioni contenute nella delibera CIVIT n. 23/2013 con compilazione del relativo allegato 3 *“Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente”*, rispondendo alle seguenti domande:

1) Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?

Si fa presente che l'O.I.V. per rispondere alla presente domanda ha considerato le seguenti categorie di personale:

- Dirigenti di II Fascia e assimilabili: i titolari di Posizioni organizzative;
- Non dirigenti: tutto il personale dipendente non dirigente.

3) Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?

Con riferimento alla distribuzione del personale per classi di punteggio finale, lo scrivente ha fatto riferimento alla valutazione attribuita per il raggiungimento degli obiettivi a ciascuna categoria di personale oggetto di interrogazione.

5) Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/ premio?

Con riferimento alla distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/premio, lo scrivente ha fatto riferimento all'entità della retribuzione di risultato (per i dirigenti) o del premio (per i dipendenti) erogati per l'anno di riferimento.

6) I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?

Nel rispondere alla domanda di che trattasi, l'O.I.V. ha ritenuto che i processi di valutazione e di erogazione dei premi sono coerenti con quanto stabilito dal “Sistema” adottato dall'Ente.

ALFREDO PALMIERI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CAMPOFIORITO

In mancanza di un vero e proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, l'analisi della coerenza della valutazione e dell'erogazione dei premi con il Sistema è stata effettuata attraverso il riscontro delle metodologie di valutazione della performance di tutto il personale dipendente: titolari di Posizioni Organizzative, altro personale dipendente di categoria D, C, B, A, mediante il Regolamento ed il CCDI succitati.

7) I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato / premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla performance individuale?

L'O.I.V. anche in questo caso ha ritenuto che i criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/ premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alle performance individuali di ciascuna categoria di personale considerata nella presente.

Palermo, 09/06/2022

L'OIV
Dott. Alfredo Palmieri
