

***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, 26/11/2021

L'OIV  
**Dott. Alfredo Palmieri**  
