



# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.40 DEL 04/06/2018

### OGGETTO:

**APPROVAZIONE RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE PR  
L'ANNO 2017 - AI FINI DELLA LIQUIDAZIONE INDENNITÀ DI  
RISULTATO AI RESPONSABILI E LA PRODUTTIVITÀ AI DIPENDENTI.-**

L'anno DUEMILADICIOTTO addì QUATTRO del mese di GIUGNO alle ore UNDICI e minuti ZERO nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. COMPAGNONI PIERANGELA - Sindaco	Sì
2. ANELLI RAFFAELLA - Vice Sindaco	Sì
3. PISANI ROBERTO - Assessore	No
Totale Presenti:	2
Totale Assenti:	1

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Dott. Fazia Mercadante Umberto il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sindaco COMPAGNONI PIERANGELA assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**RICHIAMATO** il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e il sistema premiante adeguato alla cd "Riforma Brunetta" D.Lgs.150/09 approvato con deliberazione di G.C. n. 60 del 23.11.2011;

**VISTO** il CCNL dei dipendenti degli enti locali con particolare riferimento alla parte che riguarda la retribuzione di risultato dei Responsabili incaricati di Posizione organizzativa e la produttività dei dipendenti;

**RICHIAMATO** il sistema di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione di G.C. n° 67 del 07.12.2011 che ha definito le modalità di liquidazione della parte accessoria del fondo incentivante per i dipendenti;

**VISTO** l'art.19 c. 8 del D.Lgs. 150/09 e s.m.i. che prevede che le disposizioni che prevedono la suddivisione dei dipendenti all'interno di fasce di merito non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 15 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5;

**DATO ATTO** della peculiarità dell'ente che non ha un numero di dipendenti superiore a 15 e pertanto questo Comune rientra nelle deroghe previste dall'articolo sopra citato;

**DATO ATTO** che questo ente con deliberazione di G.C. n. 50 del 07.08.2017 ha adottato il Piano Dettagliato degli Obiettivi che prevede obiettivi di "miglioramento" e/o di "sviluppo" misurabili a fine anno;

**RICHIAMATA** la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2017, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2016 sulla base della relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati;

**VISTE** le schede di valutazione di dipendenti e degli incaricati di P.O., allegate alla relazione dell'OdV che individua, sulla base delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi, la produttività da liquidare ai dipendenti e l'indennità di risultato da liquidare ai Responsabili con P.O.;

**RITENUTO** di aderire alle valutazioni riportate nel verbale di verifica dell'Organismo di Valutazione in merito ai risultati raggiunti dai dipendenti del Comune e di liquidare quanto spettante a ciascuno dipendenti sulla base della relazione dell'OdV;

**RITENUTO** di prevedere che l'indennità di risultato per i Responsabili incaricati di P.O. sia pari al 25% dell'indennità di posizione;

**VISTA** la proposta di valutazione dell'OdV:

### PERFORMANCE INDIVIDUALE

#### INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA AMMINISTRATIVA

Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:

Sig.ra Manuela MASSIMILIANI

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al 100% di risultato;

#### INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA TECNICA

Geom. Andrea Mussi

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al 100% di risultato;

PERFORMANCE INDIVIDUALE  
PRODUTTIVITA' OBIETTIVI INDIVIDUALI

Sig.ra Patrizia MADAMA

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al 100% di risultato;

Sig.ra Daniela MILANESI per 8 mesi e Michela Esperti per 3 mesi

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al 100% di risultato;

Sig. Paolo MANDRI

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al 100% di risultato;

**RITENUTO** di aderire alla proposta di valutazione dell'OdV;

**VISTI ED ALLEGATI** i seguenti pareri favorevoli, resi ai sensi dell'art. 49 del D. L.vo 18.08.2000, n. 267;

- in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa, espresso dal Responsabile del Servizio;
- in ordine alla regolarità tecnico - finanziaria espressa dal Responsabile del Servizio e per esso dal Segretario Comunale;
- in ordine alla regolarità tecnico – contabile e attestazione di copertura finanziaria espressa dal Responsabile del Servizio e per esso dal Segretario Comunale;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma di legge:

**DELIBERA**

1. di approvare la **RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2017** e i suoi allegati: relazione dei responsabili e schede di valutazione, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2016 sulla base delle relazioni dei Responsabili e dei dipendenti, in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati;
2. di liquidare ai responsabili di area incaricati di P.O. l'indennità di risultato anno 2017 pari al 25% dell'indennità di posizione sulla base della relazione sopra citata come segue:
  - **POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA AMMINISTRATIVA E TRIBUTI** Sig.ra Manuela MASSIMILIANI = €. 3.227,86
  - **POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA TECNICA** Geom. Andrea Mussi = €. 896,62;
4. di liquidare la produttività dei dipendenti non incaricati di P.O. la produttività anno 2017 come previsto dal Contratto Decentrato come segue:

Sig.ra Patrizia MADAMA =	€. 2.417,03
Sig.ra Daniela MILANESI =	€. 1.195,66
Sig.ra Michela ESPERTI =	€. 448,37
Sig. Paolo MANDRI =	€. 1.793,49
4. di imputare la spesa agli interventi 1010201 e 1080101 del bilancio 2018;
5. di dare mandato agli uffici di pubblicare sul sito del Comune nell'apposita sezione "Valutazione e Trasparenza" sia il PDO che la **RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2017** e i suoi allegati: relazioni dei responsabile e schede di valutazione";

6. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile a seguito di separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente

Firmato digitalmente

COMPAGNONI PIERANGELA

---

Il Segretario Comunale

Firmato digitalmente

Fazia Mercadante Umberto

---

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

---

## RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2017 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2018 il giorno 01 del mese di giugno alle ore 20.30 nella sede del Comune di Redavalle si è riunito il Nucleo di Valutazione nominato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 27.02.2017, esecutiva ai sensi di legge nelle persone dei Sigg.:

Dr. Umberto Fazio Mercadante – Segretario Comunale -Presidente

Dr. Daniele Torti – Esperto esterno

Dr. Alfredo Garavaglia - Esperto esterno

per trattare il seguente ordine del giorno:

- Relazione dell'Organismo di Valutazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance, trasparenza e integrità;
- Verifica del raggiungimento degli obiettivi 2017 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 07.08.2017
- Proposta di valutazione.

### L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Visto il sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti approvato con deliberazione 67 del 07.12.2011;

Redige:

#### 1. RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

##### PRESENTAZIONE

Il D.Lgs.150/09 prevede che gli enti locali si adeguano ai principi generali e alle norme in tema al "Ciclo delle Performance" e in particolare prevede che si adeguano non formalmente a quanto previsto per il "Piano delle Performance" bensì "sostanzialmente" individuando nei propri strumenti ordinamentali il "veicolo" mediante il quale esplicitare i contenuti di detto Piano.

Questa Amministrazione ha ritenuto adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi, lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal D.Lgs.150/09 così come modificato dal D.lgs.74/2017 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

Si ricorda, inoltre, che in base all'art.10 c.1 lett. a) del d.lgs. 74/2017, anche per tutti gli enti locali, la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

È infine importante precisare che la misurazione e valutazione della performance si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate: 1. amministrazione nel suo complesso; 2. le aree dell'amministrazione; 3. Obiettivi; 4. individui.

Le unità di analisi 1, 2, 3 rientrano nel perimetro della performance organizzativa; mentre quando il focus si sposta sull'individuo si entra nel campo della performance individuale.

È evidente che performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

Per quanto riguarda le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio si demanda alle risorse previste negli appositi capitoli di bilancio stanziati per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2018-2020.

## **FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE**

In particolare questa amministrazione rientra fra i Comuni italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

Come riportato nella delibera degli "Strumenti di Misurazione e Valutazione delle P", approvata da questa Amministrazione, la messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo almeno triennale.

**PDO - Obiettivi e indicatori:** Strumento di punta per l'attuazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" è il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) che questa amministrazione ha iniziato ad elaborare annualmente per le finalità sopra citate.

Nel PDO sono stati definiti gli indicatori e gli obiettivi di Mantenimento, Miglioramento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Miglioramento e comunque con dei valori attesi per poter verificare l'effettivo raggiungimento del risultato.

Gli obiettivi e gli indicatori tengono conto dei requisiti previsti dalla norma e l'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo, anche se occorre ancora lavorare molto sulla dimensione manageriale e culturale. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento per lavorare per obiettivi. Il grado di condivisione del sistema, pur in gran parte condiviso, è ancora da approfondire.

**La Performance individuale:** Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle P." la P. individuale viene valutata sotto due diversi aspetti:

a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "come è stato fatto).

b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "cosa è stato fatto");

mediante apposita scheda suddivisa con percentuali diverse a seconda che i valutati siano Responsabili con indennità di risultato o collaboratori da incentivare mediante il fondo della premialità.

Inoltre questo ente per gli anni sino alla sottoscrizione del nuovo CCNL non rientra nell'applicazione dell'art.19 c.1 in quanto ai sensi della L.141/2011 si è sospesa l'applicazione dell'istituto delle fasce di merito che prevede la compilazione della graduatoria. Da evidenziare, con riguardo alla previsione della selettività delle valutazioni, che risulta impraticabile per l'OdV pretendere differenziazioni di valutazione in considerazione del numero ridotto dei dipendenti e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

**La Performance organizzativa:** La misurazione della performance organizzativa è data dal raggiungimento degli indicatori degli obiettivi mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area tenendo conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della P. Organizzativa, in un comune di questo tipo di dimensione viene effettuata in alcuni casi direttamente dai politici che vivono la realtà del paese. Occorre comunque diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza e promuovere concrete applicazioni di modelli utili a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'ente in maniera oggettiva e misurabile.

**Sistema di trasparenza e integrità :** Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2018 l'aggiornamento al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Sul sito era già stato creato il link "Amministrazione trasparente" che ha sostituito il precedente link "Trasparenza, valutazione e merito" come previsto dal D. Lgs. 33/2013 a cui è stato dato attuazione con la pubblicazione dei dati richiesti. Come evidenziato nel monitoraggio effettuato dal NdV al 31.03.2018, questo link nel 2017 è stato alimentato sufficientemente anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni dati da sistemare..

Si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento con inserimento di dati nelle sezioni anche se non sempre perfettamente corrispondenti alle indicazioni del D.lgs 33/13. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.

**Collegamento Performance/Programma Anticorruzione:** Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020 mentre già precedentemente era stato approvato il Codice di Comportamento Interno e la disciplina degli incarichi extra lavorativi dei dipendenti. Inoltre è stato rivisto e ripubblicato il "Codice Disciplinare" a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs.74/2017. Il piano è stato redatto tenendo conto dell'organizzazione di un

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

comune di ridotte dimensioni che non può mettere in campo risorse umane e strumentali di organizzazioni più grandi e maggiormente esposte al rischio corruzione. La collaborazione con i Responsabili ha consentito la valutazione del rischio connesso ai vari processi e l'adozione di talune misure di mitigazione e contrasto dei fenomeni di corruzione.

Gli obiettivi contenuti nel piano sono stati formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Ente definita nel Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PdP).

La funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC, è stata riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2017 riportata sul sito di questo comune.

## 2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2017 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Viste le apposite relazioni dei responsabili e da parte dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2017;

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Redavalle prevede che il risultato ai Responsabili incaricati di P.O. sia liquidato per il 60% sulla base della valutazione da parte del NdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 40% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte del NdV, mentre la produttività prevista per i dipendenti sia liquidata per il 40% sulla base della valutazione da parte del NdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 60% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dei responsabili.

### VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2017 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2017.

### PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2017

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili per quanto riguarda il PDO della propria area;
- delle relazioni presentate dai dipendenti per quanto riguarda gli obiettivi individuali;
- dagli eventuali controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;
- dall'eventuale confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

**AREA FINANZIARIA – Responsabile Segretario Comunale - Obiettivi individuali sig.ra Madama Patrizia**

Il Segretario Comunale si allontana e la verifica viene effettuata dal componente esterno:

N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione per ragg. nto obiettivi
----	-------------	--------------------	-----------------------	-----------------------------------

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

1	<b>PAREGGIO DI BILANCIO</b> Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	Previsioni di bilancio rispettoso del pareggio di bilancio	Almeno 3 monitoraggi Monitoraggio al 31.12 con rispetto saldo finale	Effettuti 3 monitoraggi: marzo, giugno e dicembre 2017. Verificabile dal sito del MEF
2	Riclassificazione patrimoniale ai sensi del D,Lgs. 118/2011	Incarico alla ditta	predisposizione documentazione necessaria alla ditta incaricata ai fini della redazione del conto del patrimonio al 31.12.2017	Riclassificato inventario e conto del patrimonio tramite programma Giove. Verificabile nel programma stesso alla voce 'Contabilità economica patrimoniale'
3	<b>TRASPARENZA</b> : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2017 pubblicato sul sito	Almeno 80%	Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2018 l'aggiornamento al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Come evidenziato nel monitoraggio effettuato dal NdV al 31.03.2018, questo link nel 2017 è stato alimentato sufficientemente anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni dati da sistemare. Si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.
4	Certificazione attestante il <b>tempo medio dei pagamenti</b> ed il valore degli acquisti di beni e servizi, prevista dell'art. 47, c. 9, l. a), del d.l. n.66/2014, convertito con L. n. 89/2014 e modificato dall'art. 1, c. 451, l. b), L.23.12.2014, n. 190.	Anno 2016: Tempi pagamento 119,98 giorni	Tempi pagamento anno 2017 - Certificazione da pubblicarsi su amministrazione trasparente	Publicato indicatore tempestività pagamenti: 1^ trimestre in data 05.04.2017,-2^ trimestre in data 03.07.2017- 3^ trimestre in data 09.10.2017,-4^ trimestre in data 16.01.2018- Indicatore annuale pubblicato in data 16.01.2018.Visionalille

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

				dal sito istituzionale nell'area Amministrazione trasparente I tempi dei pagamenti riferiti all'anno 2017 sono 110,19
--	--	--	--	---

In conclusione l'NdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della performance di area, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA FINANZIARIA AL 100%**.

Successivamente, al fine della liquidazione della **produttività individuale**, si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi della sig.ra Patrizia MADAMA mediante l'apposita scheda di valutazione da parte del Responsabile dell'area Finanziaria come segue:

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra MADAMA: p.100** come da scheda allegata.

**AREA AMMINISTRATIVA/AFFARI GENERALI Servizio Segreteria, Commercio, Supporto Ufficio Tecnico (obiettivi nn° 1, 3, 4, e 5) – Responsabile : Manuela Massimiliani - Obiettivi individuali sig.ra Daniela Milanesi**

N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione per ragg. nto obiettivi
1	Ricognizione sul territorio volta all'accertamento della staticità di alcune piante presenti sulle strade adiacenti al Centro Abitato	Sono state evidenziate una serie di situazioni da considerarsi fonte di pericolo in quanto molti alberi cresciuti in modo eccessivo non possono reggere ad eventuali eventi climatici particolari come vento forte, piogge eccessive o eccezionali neviccate	Predisposizione degli atti, procedura di assegnazione con il mercato elettronico e coordinazione alla realizzazione dell'intervento	Affidamento incarico taglio alberi a ditta apposita determina n.14/20.02.2017
2	procedura fiumi sicuri - coordinamento con la Provincia e la Protezione Civile per la pulizia del corso d'acqua Rile a valle del centro abitato-	Anno 2017: da organizzare intervento di pulizia del Rile con operatori volontari della Protezione Civile di Pavia	Predisposizione degli atti, coordinazione alla realizzazione dell'intervento	L'intervento di pulizia è stato effettuato in data 10.06.2017. Atti depositati nel faldone intitolato 'Pulizia Rile Manzo'
3	Interventi volti al mantenimento di un livello qualitativo ottimale della sicurezza nei luoghi pubblici	Si sono rilevate diverse criticità relative a spazi ed immobili pubblici. E' necessario effettuare una ricognizione	Sicurezza dell' area di pertinenza delle scuole elementari.	Installazione cancello nell'area di pertinenza delle scuole determina n.46/05.07.2017

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

		degli interventi da effettuare al fine di ripristinare un adeguato grado di sicurezza		
4	Banca dati della terra lombarda	Procedura iniziata nel 2016 deve essere conclusa entro 28/02/2017 con l'informativa alla R.L. delle azioni svolte	La procedura deve essere conclusa entro 28/02/2017 con l'informativa alla R.L. delle azioni svolte	Entro il 28.02.2018 sono stati predisposti e creati i modelli e messi a disposizione sul sito internet del Comune nella sezione modulistica.
5	Avvio rilevazione commercio al dettaglio in sede fissa: nuovo applicativo informatico e nuove modalità di trasmissione ed aggiornamento dati.		A partire dal 28 giugno 2017, sarà attivato il nuovo applicativo informatico che dovrà essere utilizzato per l'aggiornamento della base dati del commercio al dettaglio in sede fissa, così come previsto dall'art. 9 della Legge Regionale n. 6 del 2 febbraio 2010	Inseri i dati nel portale Impresa in un giorno. Dati visionabili nel portale stesso accedendo con le credenziali delle'Ente.

## AREA DEMOGRAFICO-AMMINISTRATIVA: Anagrafe, Stato Civile Elettorale, Leva, Protocollo, Servizi Sociali, Tributi - Responsabile : Manuela Massimiliani

N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTERENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione per raggn.to obiettivi
1	<b>PIANO TRIENNALE FBBISOGNO PERSONALE</b> - Sostituzione collaboratore Servizi Demografici B3 mediante mobilità	Cessazione collaboratore B3	Selezione mobilità collaboratore B3	Predisposto tutto il carteggio per poter procedere a selezione. Adempimento concluso con assunzione personale dal 01.10.2017. Pratica nel faldoncino 'Moblita' nell'ufficio del Segretario
2	<b>Collegamento Performance/Programm a anticorruzione:</b> I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2017: 1. identificare e analizzare	Predisposto programma anticorruzione e procedimenti analizzati nel 2016	Predisposizione programma anticorruzione triennio 2018-2020 e	Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020. Inoltre è stato rivisto e ripubblicato il "Codice

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

	altre attività di loro competenza a rischio corruzione 2. fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto;			Disciplinare" a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs.74/2017. La collaborazione con i Responsabili ha consentito la valutazione del rischio connesso ai vari processi e l'adozione di talune misure di mitigazione e contrasto dei fenomeni di corruzione. La funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC, è stata riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2017 riportata sul sito di questo comune.
3	<b>ELETTORALE: GESTIONE REFERENDUM CONSULTIVO SULL'AUTONOMIA DELLA REGIONE LOMBARDIA 22 OTTOBRE 2017</b>		invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso	Eseguiti adempimenti rispettando le scadenze di legge e trasmissione rendiconto .Carteggio in faldone Referendum
4	<b>TRIBUTI:</b> Attività di verifica delle denunce e dei pagamenti relativi all'ICI per l'anno 2012: pertanto si provvederà ad emettere direttamente gli avvisi di accertamento e la relativa notifica	Verificare le denunce dei pagamenti relativi all' ICI sino al 2011	Verificare le denunce ed i pagamenti relativi all'ICI sino al 2012	Emessi n. 118 avvisi di accertamento entro il 31.12.2017 documenti nel raccoglitore avvisi ICI anno 2012.
5	<b>TRASPARENZA :</b> Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2017 pubblicato sul sito	Almeno 80%	Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2018 l'aggiornamento al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Come evidenziato nel monitoraggio effettuato dal NdV al 31.03.2018, questo link nel 2017 è stato alimentato sufficientemente anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni dati da sistemare. Si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento. Il

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

				NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.
--	--	--	--	--

In conclusione l'NdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della performance di area, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA DEMOGRAFICO-AMMINISTRATIVA/AA.GG AL 100%**.

Al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, l'NdV procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi della Responsabile dell'area amministrativa sig.ra Manuela MASSIMILIANI mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra MASSIMILIANI: p.100** come da scheda allegata.

Successivamente, al fine della liquidazione della **produttività individuale**, si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi della sig.ra Daniela MILANESI mediante l'apposita scheda di valutazione da parte del Responsabile dell'area come segue:

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra MILANESI: p.100** come da scheda allegata.

**AREA TECNICA MANUTENTIVA – Responsabile : Mussi Andrea - Obiettivi individuali sig. Paolo Mandri**

N	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	% di raggn.to
1	<b>PREDISPOSIZIONE MODELLI PER PRATICHE EDILIZIE</b> – Predisposizione di modulisitca unificata per il caricamento sul sito web istituzionale al fine di favorire i tenici, liberi professionisti, per la presentazione delle pratiche edilizie	Modelli da adeguare alla nuova normativa	Adozione nuovi modelli : CIL, CILA, DIA, PdC, SCIA	Creati modelli entro il mese di ottobre 2017.Consultabili sul sito internet del Comune alla sezione Modulistica
2	<b>GESTIONE DELLA MANUTENZIONE ORDINARIA DEGLI IMMOBILI COMUNALI</b> : Garantire la gestione e il monitoraggio della manutenzione ordinaria degli edifici di proprietà comunale attraverso la redazione di un cronoprogramma da aggiornare mensilmente	Interventi non programmati	Istituzione di un crono programma % soddisfazione richieste di intervento = 80%	Predisposto cronoprogramma rispondente alle necessità degli interventi, depositato presso l'Ufficio Tecnico. Attuato secondo le disponibilità finanziarie
3	<b>LAVORI DI PULIZIA DEL RILE NEL TRATTO A CIELO APERTO</b>		Pulizia alveo e taglio alberi	Realizzato interamente l'intervento previsto, come da Determina del responsabile n. 39 dell'08 giugno 2017.

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

<p>4 <b>Collegamento Performance/Programma anticorruzione:</b> I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2017:</p> <p>1. identificare e analizzare altre attività di loro competenza a rischio corruzione                  2. fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto;</p>	<p>Predisposto programma anticorruzione e procedimenti analizzati nel 2016</p>	<p>Predisposizione programma anticorruzione triennio 2018-2020 e</p>	<p>Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020. Inoltre è stato rivisto e ripubblicato il "Codice Disciplinare" a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs.74/2017. La collaborazione con i Responsabili ha consentito la valutazione del rischio connesso ai vari processi e l'adozione di talune misure di mitigazione e contrasto dei fenomeni di corruzione. La funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC, è stata riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2017 riportata sul sito di questo comune.</p>
<p><b>TRASPARENZA :</b> Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"</p>	<p>vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2017 pubblicato sul sito</p>	<p>Almeno 80%</p>	<p>Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2018 l'aggiornamento al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Come evidenziato nel monitoraggio effettuato dal NdV</p>

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

				al 31.03.2018, questo link nel 2017 è stato alimentato sufficientemente anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni dati da sistemare. Si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.
6	Servizio neve: intervento immediato per contenimento disagi per nevicate		n° 2 interventi per nevicate - tempi di intervento - Disagi/ritardi	Effettuati n. 3 interventi per nevicate sul territorio Comunale Verificabile dalla Relazione del Sindaco depositata agli atti di questo Ufficio Prot n.2049 del 04.06.2018
	Piccole manutenzioni ordinarie in fabbricati ed aree di pertinenza comunale		n° 3 interventi manutenzione	Effettuati n. 3 interventi di manutenzione a fabbricati di proprietà Comunale. Verificabile dalla Relazione del Sindaco depositata agli atti di questo Ufficio Prot n.2049 del 04.06.2018
	Il Comune ha stipulato una convenzione con la Camera Penale di Pavia per lo svoldimento di pubblica utilità e presso l'Ente vengono mandati soggetti condannati a svolgere lavoro di pubblica utilità. Affiancamento al lavoratore per lo svolgimento dei lavori.		istruirli sulle mansioni da svolgere	Seguiti 3 lavoratori: .F.B. da gennaio a dicembre 2017, FD.. P. da gennaio a luglio 2017, C. V. da dicembre 2017. Documenti nella pratica 'Lavoratori di pubblica utilita' nell'Ufficio del Segretario
	<b>SERVIZIO TRASPORTO SCUOLABUS :</b> All'inizio di ogni anno scolastico viene studiato un percorso del viaggio degli scuolabus in modo da prevedere delle fermate che soddisfino il più possibile le esigenze di tutti gli utenti	Utenti anno 2016 = 32 Soddisfatti tutti gli utenti richiedenti con	soddisfare tutti gli utenti	Soddisfatti tutti gli utenti richiedenti : n. 32 per l'andata delle scuole elementari e n. 40

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

	un percorso che si avvicinasse il più possibile alle esigenze delle famiglie.		per il ritorno delle scuole elementari e n. 14 per l'andata delle scuole medie e n. 18 per il ritorno delle scuole medie Verificabile dalla Relazione del Sindaco prot. n. 2049 del 04.06.2018
--	---	--	--

In conclusione il NdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della performance di area, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA TECNICA MANUTENTIVA AL 100%**.

Al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, l'NdV procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi della Responsabile dell'area amministrativa Andrea Mussi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI MUSSI: p.100** come da scheda allegata.

Successivamente, al fine della liquidazione della produttività individuale, si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi della sig. **Paolo MANDRI** mediante l'apposita scheda di valutazione da parte del Responsabile dell'area come segue:

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. MANDRI: p.100** come da scheda allegata.

### 3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE

**INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA AMMINISTRATIVA**

Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:  
g.ra **Manuela MASSIMILIANI**

seguito della ponderazione delle valutazioni l'NdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** risultato;

**INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA TECNICA**

Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:  
**Andrea MUSSI**

seguito della ponderazione delle valutazioni l'NdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** risultato;

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE

**PRODUTTIVITA' OBIETTIVI INDIVIDUALI**

g.ra **Patrizia MADAMA**

seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** di risultato;

g.ra **Daniela MILANESI**

seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** di risultato;

g.ra **Paolo MANDRI**

seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** di risultato;

### 4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si misura sulla base del raggiungimento degli indicatori mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

## MISURAZIONE PERFORMANCE

La misurazione della Performance organizzativa è pari al 100%

## VALUTAZIONE PERFORMANCE

La valutazione della Performance organizzativa è pari al 100%.

Per concludere, l'OdV:

- domanda al Presidente e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2017.
- ricorda ai Responsabili che il PDO, le relazioni presentate e il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" che dovrà essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla normativa vigente.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO.

dott. Umbeto Fazia Mercadante – Presidente

dott. Daniele Torti – Esperto Esterno

dott. Alfredo Garavaglia

RESPONSABILE		AREA AA.GG DEMO		ANNO 2017																																																																															
MASSIMILIANI		3.227,86																																																																																	
RISULTATO P.O.		€																																																																																	
<b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>																																																																																			
10 OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO																																																																														
	100	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%																																																																														
<b>TOT peso ponderato</b>		<b>100,00</b>																																																																																	
<b>TOT peso ponderato</b>		<b>60,00</b>																																																																																	
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>																																																																																			
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	2	3	4	5																																																																														
Precisione e qualità della prestazione (completezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)	10				X																																																																														
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzativa e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)	10				X																																																																														
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10				X																																																																														
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10				X																																																																														
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>200</b>																																																																														
<b>Totale ponderato</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>200</b>																																																																														
Il Presidente dell'OdV		<b>% OBIETTIVI</b>		<b>60,00%</b>																																																																															
Dott. Umberto Fazio Mercadante		<b>% COMPORAMENTI</b>		<b>40,00%</b>																																																																															
		<b>TOT %</b>		<b>100,00%</b>																																																																															
		<b>TOT INCENTIVO</b>		<b>€ 3.227,86</b>																																																																															
<b>Osservazioni del valutatore sulle prestazioni</b>																																																																																			
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti																																																																																			
<b>Osservazioni del valutato</b>																																																																																			
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento																																																																																			
<table border="1"> <tr> <td>Complessità delle procedure interne:</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ostacoli normativi</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Difficoltà logistiche</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Errata allocazione risorse umane</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Scarsa motivazione del personale</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Flussi comunicativi critici</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Instabilità organizzativa</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Insufficienza risorse tecnologiche</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Insufficienza risorse materiali</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mancanza di specifiche risorse umane</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Inadeguata formazione del personale</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Inadeguata programmazione</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Presenza di criticità nei processi</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>						Complessità delle procedure interne:						Ostacoli normativi						Difficoltà logistiche						Errata allocazione risorse umane						Scarsa motivazione del personale						Flussi comunicativi critici						Instabilità organizzativa						Insufficienza risorse tecnologiche						Insufficienza risorse materiali						Mancanza di specifiche risorse umane						Inadeguata formazione del personale						Inadeguata programmazione						Presenza di criticità nei processi					
Complessità delle procedure interne:																																																																																			
Ostacoli normativi																																																																																			
Difficoltà logistiche																																																																																			
Errata allocazione risorse umane																																																																																			
Scarsa motivazione del personale																																																																																			
Flussi comunicativi critici																																																																																			
Instabilità organizzativa																																																																																			
Insufficienza risorse tecnologiche																																																																																			
Insufficienza risorse materiali																																																																																			
Mancanza di specifiche risorse umane																																																																																			
Inadeguata formazione del personale																																																																																			
Inadeguata programmazione																																																																																			
Presenza di criticità nei processi																																																																																			
Altro.....																																																																																			

RESPONSABILE	MUSSI	AREA TECNICA	ANNO 2017			
RESULTATO P.O.	€	896,62				
OBIETTIVI ATTRIBUITI		Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
9 OBIETTIVI ATTRIBUITI	100	100	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%
<b>TOT</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>			
<b>TOT peso ponderato</b>	<b>60,00</b>	<b>60,00</b>	<b>60,00</b>			
VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI						
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Precisione e qualità della prestazione (completezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)	10					X
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addeuto e capacità soluzioni problematiche)	10					X
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10					X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10					X
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>200</b>
<b>Totale ponderato</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>200</b>
Il Presidente dell'OdV		% OBIETTIVI		60,00%		
Dot. Umberto Fazio Mercadante		% COMPORAMENTI		40,00%		
		TOT %		100,00%		
		TOT INCENTIVO		€ 896,62		

#### Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti

#### Osseazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:					
Ostacoli normativi					Insufficienza risorse tecnologiche
Difficoltà logistiche					Insufficienza risorse materiali
Errata allocazione risorse umane					Mancanza di specifiche risorse umane
Scarsa motivazione del personale					Inadeguata formazione del personale
Flussi comunicativi critici					Inadeguata programmazione
Instabilità organizzativa					Presenza di criticità nei processi
Altro.....					



RESPONSABILE		AREA AA.GG		ANNO 2017		
Daniela MILANESI		MASSIMILIANI		cessata mobilità 1.9.17		
€ 1.195,66						
<b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>						
5 OBIETTIVI	TOT	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE RAGGIUNTO	
		100	100,00	VEDI PDO	100,00	
<b>TOT peso ponderato</b>		<b>40,00</b>	<b>40,00</b>			
VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI						
<b>Comportamenti organizzativi</b>		Peso attribuito	2	3	4	5
Precisione e qualità della prestazione (completezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)		10				X
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addeito e capacità soluzioni problematiche)		10				X
Capacità propositive e proposta organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)		10				X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		10				X
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>		<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>200</b>
<b>Totale ponderato</b>		<b>60</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>300</b>
La Responsabilità dell'area				% OBIETTIVI	40,00%	
				% COMPORAMENTI	60,00%	
				TOT %	100,00%	
				TOT INCENTIVO	€ 1.195,66	

**Osservazioni del valutatore sulle prestazioni**

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti

**Ossevaizoni del valutato**

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno infuito sul comportamento

Omplessità delle procedure interne:					
Ostacoli normativi					Insufficienza risorse tecnologiche
Difficoltà logistiche					Insufficienza risorse materiali
Errata allocazione risorse umane					Mancanza di specifiche risorse umane
Scarsa motivazione del personale					Inadeguata formazione del personale
Flussi comunicativi critici					Inadeguata programmazione
Instabilità organizzativa					Presenza di criticità nei processi
Altro:.....					

RESPONSABILE	MUSSI	AREA UTC	ANNO 2016			
Piolo MANDRI	€ 1.793,49					
<b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>						
2 OBIETTIVI	TOT					100,00
<b>TOT peso ponderato</b>						
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Precisione e qualità della prestazione (completezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)	10					X
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)	10					X
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10					X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10					X
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>	<b>40</b>	0	0	0	0	200
<b>Totale ponderato</b>	<b>60</b>	-	-	-	-	<b>300</b>
<b>Il Responsabile dell'area</b>						
% OBIETTIVI		40,00%				
% COMPORAMENTI		300		60,00%		
TOT %		100,00%				
TOT INCENTIVO		€		1.793,49		

**Osservazioni del valutatore sulle prestazioni**

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti

**Ossezazioni del valutato**

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:						
Ostacoli normativi						Insufficienza risorse tecnologiche
Difficoltà logistiche						Insufficienza risorse materiali
Errata allocazione risorse umane						Mancanza di specifiche risorse umane
Scarsa motivazione del personale						Inadeguata formazione del personale
Flussi comunicativi critici						Inadeguata programmazione
Instabilità organizzativa						Presenza di criticità nei processi

Altro.....

RESPONSABILE	AREA AA.GG	ANNO 2017		
Michela ESPERTI	MASSIMILIANI Assunta dal 1.10.17 - SOSTITUISCE MILANESI			
€ 448,37				
OBIETTIVI ATTRIBUITI				
5 OBIETTIVI		VALORE RAGGIUNTO 100,00		
<b>TOT</b>		<b>100,00</b>		
<b>TOT peso ponderato</b>		<b>40,00</b>		
VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI				
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
Precisione e qualità della prestazione (completezza atti istruttivi e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)	10	3	4	5
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzativa e coordinamento lavoro personale addeito e capacità soluzioni problematiche)	10			X
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10			X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10			X
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>200</b>
<b>Totale ponderato</b>	<b>60</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>300</b>
La Responsabile dell'area		% OBIETTIVI	40,00%	
		% COMPORAMENTI	60,00%	
		TOT %	100,00%	
		TOT INCENTIVO	€ 448,37	

**Osservazioni del valutatore sulle prestazioni**  
 Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti

**Osservazioni del valutato**  
 Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

complessità delle procedure interne:			
Ostacoli normativi			Insufficienza risorse tecnologiche
Difficoltà logistiche			Insufficienza risorse materiali
Errata allocazione risorse umane			Mancanza di specifiche risorse umane
Scarsa motivazione del personale			Inadeguata formazione del personale
Flussi comunicativi critici			Inadeguata programmazione
Instabilità organizzativa			Presenza di criticità nei processi
Altro.....			