



# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.13 DEL 07/02/2019

### OGGETTO:

**APPROVAZIONE RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2018 - AI FINI DELLA LIQUIDAZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO AI RESPONSABILI E LA PRODUTTIVITÀ AI DIPENDENTI.**

L'anno DUEMILADICIANNOVE addì SETTE del mese di FEBBRAIO alle ore DODICI 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. 24 del 18 marzo 2011;

RICHIAMATO il sistema di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione di G.C. n° 62 del 19.10.2018 aggiornato con il D.Lgs. 74/2017 che ha definito le modalità di liquidazione della parte accessoria del fondo incentivante ai dipendenti.

DATO ATTO che questo ente con deliberazione di G.C. n. 46 del 24.07.2018 ha adottato il Piano Dettagliato degli Obiettivi/ Piano delle Performance 2018 che prevede obiettivi di "mantenimento", "miglioramento" e/o di "sviluppo" misurabili a fine anno;

RICHIAMATA la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE (OdV) SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2018 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2018 in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati da cui risulta che tutti gli obiettivi sono stati raggiunti al 100%;

DATO ATTO che ai sensi del D.Lgs. 150/09 l'OdV propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance, all'organo politico-amministrativo la valutazione annuale delle performance;

RICHIAMATE le schede di valutazione di dipendenti e degli incaricati di P.O., allegate alla relazione dell'OdV, con la modifica sopra riportata, 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.;

RICHIAMATO il C.C.D.I. 2018-2020 sottoscritto in data 17.12.2018, la cui autorizzazione alla sottoscrizione è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n° 64 del 30.11.2018, con particolare riferimento all'art.17 - Premi correlati alla performance individuale – **Differenziazione del premio individuale** -

che prevede che la misura della maggiorazione del premio individuale per l'1% dei dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base della valutazione riportata nella scheda individuale consegnata a tutti i dipendenti dell'Ente che partecipano alla performance individuale.

Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della performance individuale data dalla scheda di valutazione individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente i cui obiettivi hanno un peso maggiore degli altri;
- c) il peso maggiore è dato dalla quota più elevata prevista dalla ripartizione del fondo come riportato nel prospetto allegato;
- d) in caso di ulteriore parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente con più anni di anzianità di servizio.

RITENUTO pertanto che sulla base del criterio a) la maggiorazione del premio individuale pari a € 740,40 spetti alla sig.ra Madama Patrizia per il punteggio più alto;

RICHIAMATO l'art.12 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria - punti da 4 a 7 e 9 del CCDI 2018-2020 sopra richiamato che prevedono:

4. *In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:*

- a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla **media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente** a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
- b) **in caso di parità la priorità alla progressione sarà data ai dipendenti in categoria e posizione più bassa;**
- c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica;
- e) in caso di dipendenti provenienti da altri enti verrà acquisita la scheda valutazione dell'ente di prima appartenenza sino ai tre anni precedenti.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di **servizio di ventiquattro mesi** nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio **dei ventiquattro mesi** di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio **sono richiesti ventiquattro mesi** di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da **1° gennaio del secondo anno successivo** a quello dell'avvenuta progressione verticale.
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità quivi indicate, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione **percentuale minima pari al 60%** del massimo ottenibile nel citato triennio.
9. **Le parti concordano che sulla base della metodologia sopra riportata al 50% dei dipendenti verrà data la possibilità della progressioni orizzontali a decorrere dal 1 gennaio 2019 e all'altro 50% dei dipendenti a decorrere dal 1.1.2020.**

DATO ATTO che sulla base del criterio a), la media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente risulta la seguente:

NOME COGNOME	Cat.	MEDIA VALUTAZIONE TRIENNALE
Manuela MASSIMILIANI	Cat. D7	Punti 99,89
Paolo MANDRI	Cat. B3/7	Punti 99,89
Patrizia MADAMA	Cat. B1/7	Punti 100
Michela ESPERTI	Cat. B3/5	Punti 99,22

DATO ATTO che n° 2 dipendenti hanno il medesimo punteggio e pertanto per individuare il 2° dipendente con diritto alla progressione si applica il criterio b) che prevede che in caso di parità la progressione viene assegnata ai dipendenti in categoria e posizione più bassa;

RITENUTO di riconoscere le PEO sopra riportate a decorrere dal 01.01.2019

VISTO lo Statuto Comunale ed il Regolamento di Contabilità;

VISTO il D.Lgs. 267/2000;

Acquisiti in pareri in ordine alle regolarità tecnico/contabili espressi dal funzionario responsabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Con voti: unanimi e palesi espressi per alzata di mano;

## **DELIBERA**

Per tutto quanto in narrativa premesso e che qui si intende integralmente riportato:

1. di approvare la **RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2018 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE** con le allegate schede di valutazione, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2018 sulla base la relazione dei Responsabili in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati con le modificazione meglio sopra riportate, come segue:

### **VALUTAZIONE**

#### **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'NdV dà atto di una valutazione totale pari al **99,68%** di risultato;

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

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

**Sig. Andrea MUSSI**

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

**Sig.ra Michela ESPERTI**

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al **99,68%** di risultato;

**Sig. Paolo MANDRI**

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al **99,68%** di risultato;

1. **Di assegnare la maggiorazione del premio individuale pari a € 740,40 alla sig.ra Madama Patrizia;**
3. di liquidare ai Responsabili con Posizione Organizzativa indennità di risultato pari al 25% dell'indennità di posizione sulla base della percentuale di valutazione
4. di liquidare ai dipendenti la produttività prevista dal CCDI 2018 sulla base della percentuale di valutazione imputando l'onere agli appositi capitoli di Bilancio;
5. di riconoscere la progressione orizzontale ai seguenti dipendenti:
  - sig.ra **Patrizia MADAMA** progressione dalla **Cat. B1/7 alla Cat. B1/8;**
  - sig. **Paolo Mandri** progressione dalla **Cat. B3/7 alla Cat. B3/8;**a decorrere dal 1.1.2019;
6. di dare mandato agli uffici di pubblicare sul sito del Comune nell'apposita sezione "Valutazione e Trasparenza" sia questa deliberazione, sia il PDO che la **RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2018 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE** con le allegate schede di valutazione";

7. di dichiarare la presente deliberazione, stante l'urgenza immediatamente eseguibile con la seguente votazione unanime espressa per alzata di mano 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 2018 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2019 il giorno 2 del mese di febbraio alle ore 11,00 nella sede del Comune di Redavalle si e' 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 Fazia 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 2018 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 24.07.2018
- 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.

Da evidenziare che con il D.Lgs.74/2017 è stata abrogata l'applicazione dell'istituto delle fasce di merito ed inoltre, con riguardo alla previsione della selettività delle valutazioni, si dà atto che in questo ente risulta impraticabile per l'OdV pretendere e imporre delle differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero 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 confermato a gennaio 2019 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 dalla Relazione del Responsabile al 31.01.2019, questo link nel 2018 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 ridotte dimensioni che non può mettere in campo risorse umane e strumentali di organizzazioni

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

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 2018 riportata sul sito di questo comune.

## 2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2018 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 2018;

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 dell'NdV, mentre la produttività prevista per i dipendenti sia liquidata per il 50% sulla base della valutazione da parte del'NdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dei responsabili.

### VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2018 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2018.

### PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2018

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
1	CONTABILITA' economico patrimoniale in base al nuovo ordinamento contabile previsto dal D.lgs. 118/2011 così come integrato dal D.Lgs. 126/2014 e dai decreti attuativi emanati	Inventario riclassificato	Predisposizione conto economico e stato patrimoniale da inviare alla BDAP	Adozione della contabilità economica e riclassificazione inventario e predisposizione bilancio consolidato vedi deliberazione C.C. rispettivamente n. 11/26.04.2018 e n. 19/01.10.2018. Inviati alla BDAP in data 27.10.2018

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

2	SIOPE + avviso dei flussi OPI	procedura OIL	trasmissione dati contabilità attraverso flussi OPI	Avvio dei flussi OPI con il nuovo SIOPE + in data 01.10.2018, visualizzabile dal SICOGE relativo al Comune di Redavalle entrando con le password di servizio nella sezione 'cruscotto-flussi OPI'
3	<b>TRASPARENZA:</b> Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2018 pubblicato sul sito	Almeno 85%	Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2019 la conferma del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Si dà atto che questo link nel 2017 è stato alimentato sufficientemente anche se 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	<b>CCNL:</b> Applicazione rinnovo contrattuale enti locali predisposizione carteggio per pagamento arretrati	Ultimo rinnovo anno 2009	Liquidazione arretrati dipendenti	Predisposizione carteggio con determinazione n. 43/24.05.2018 e liquidazione arretrati ai dipendenti nel mese di giugno 2018

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- Responsabile: Manuela Massimiliani - Obiettivi individuali nn° 6, 7, 8, 9, e 10 sig.ra Esperti**

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

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

1	<p>Attuazione della Legge 219/2017 recante le nuove <b>NORME SUL BIOTESTAMENTO</b>. Dal 31 gennaio 2018 con il biotestamento tutti i cittadini hanno diritto ad esprimere ora, consegnandole presso l'Ufficio dello Stato civile del Comune di residenza che hanno un registro, ad un notaio, lettere firmate autenticate con le loro decisioni future in materia sanitaria. 2018. La Circolare 1/2018 del M.I. chiarisce che non sussiste l'obbligo di istituzione di un nuovo Registro. Ma solo di registrazione delle Disposizioni Anticipate di Trattamento (DAT) ricevute in un apposito elenco, dopo averne verificato i presupposti di consegna.</p>		Istituzione elenco DAT - n° DAT	Istituito registro DAT con deliberazione n.58/01.10.2018. Al 31.12.2018 non è stata presentata nessuna disposizione anticipata di trattamento.
2	<p><b>Collegamento Performance/Programma anticorruzione:</b> I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2018: 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>	Predisposto programma anticorruzione e procedimenti analizzati nel 2017	Predisposizione programma anticorruzione triennio 2019-2021	Ai sensi della L. 190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020 mentre già precedentemente era. 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 ridotte dimensioni che non può mettere in campo risorse umane e strumentali di organizzazioni più grandi e maggiormente esposte al rischio 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

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

				obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC, è stata riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2018 riportata sul sito di questo comune.
3	<b>ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI POLITICHE E REGIONALI DEL 4 MARZO 2018</b>		invio alla Ragioneria Generale dello Stato delle spese effettuate per rimborso.	Eseguiti adempimenti rispettando le scadenze di legge e trasmissione rendiconto alla Prefettura ed alla Regione Lombardia in data 28.06.2018. Carteggio nel faldone Elezioni Politiche e Regionali
4	<b>TRIBUTI:</b> Attività di verifica delle denunce e dei pagamenti relativi all'ICI per l'anno 2013: pertanto si provvederà ad emettere direttamente gli avvisi di accertamento e la relativa notifica	Verificate le denunce dei pagamenti relativi all' ICI. Emessi n. 118 avvisi di accertamento entro il 31.12.2017 documenti nel raccoglitore avvisi ICI anno 2012.	Verificare le denunce ed i pagamenti relativi all'ICI sino al 2013	Emessi n. 113 avvisi di accertamento nel mese di giugno 2018 documenti e ricevute nel raccoglitore avvisi ICI anno 2013.
5	<b>TRASPARENZA:</b> Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2018 pubblicato sul sito	Almeno 80%	Ai sensi della L. 190/2013 è stato approvato a gennaio 2019 la conferma del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Si dà atto che questo link nel 2017 è stato alimentato sufficientemente anche se 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	<b>ATTUAZIONE REGOLAMENTO UE SULLA PRIVACY</b>	Gestione dati personali con direttiva del 1995	Nomina Responsabile Protezione dei Dati, registro trattamento dati personali	Nominato Responsabile dei dati con deliberazione G.C. n. 33 del 26.04.2018 Documento visibile dal programma ed agli atti nel faldone 'Privacy'

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

7	Predisposizione atti per richiesta contributo Regionale per la bonifica di area inquinata 'Ex Cava Bazzini'	Contributo Regionale	Trasmissione atti per Regione al fine di recuperare l'acconto emesso dal Comune	Predisposizione atti per richiesta contributo a Regione Lombardia prot. 2321/28.06.2018 e successi adempimenti. Il carteggio si trova nel faldone 'Ex Cava Bazzini 1' ed 'Ex Cava Bazzini 2' posti nell'Ufficio del Tecnico
8	<b>CARTA DI IDENTITÀ ELETTRONICA.</b> Si prevede a decorrere da agosto 2018 il rilascio della nuova Carta di Identità Elettronica (CIE).	Installata la procedura per il rilascio della CIE e partecipato al corso di formazione	n° CIE rilasciate	In data 02.08.2018 si è provveduto a rilasciare la prima CIE, visualizzabile dal programma che ne permette il rilascio il primo documento rilasciato porta il numero CA73713BT
9	<b>INFORMATIZZAZIONE:</b> Nuovo software che gestisce i servizi demografici, (anagrafe, stato civile elettorale, leva) dotato dei requisiti che permetteranno il subentro in ANPR	software obsoleto	Utilizzo nuovo software ufficio anagrafe, elettorale, stato civile e leva al fine di adeguarsi ai nuovi parametri per il subentro in ANPR	nel mese di luglio 2018 è stato installato il nuovo software che gestisce i servizi demografici, (anagrafe, stato civile elettorale, leva) incarico alla ditta Demos Data con determinazione n. 48/08.06.2018
10	Si rende necessario aderire allo sportello SUAP del Comune di Casteggio, sportello che si occuperà interamente della gestione delle richieste pervenute dai privati tramite il portale 'Impresa in un giorno'			Aderito allo sportello SUAP di Casteggio con deliberazione C.C. n. 2/22.01.2018. Atti visualizzabili nel faldone intitolato 'Sportello unico attività produttive DPR 160/2010' posto nell'armadio che si trova nell'ufficio segreteria.

In conclusione l'NdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della performance di area, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA AMMINISTRATIVA/AA.GG AL 99,48%**.

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. 99,48** come da scheda allegata.

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

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra ESPERTI: p. 99,48** come da scheda allegata.

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

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

N	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	% di ragg. nto
1	<p><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</p>	<p>Predisposto cronoprogramma rispondente alle necessità degli interventi, depositato presso l'Ufficio Tecnico. Attuato secondo le disponibilità finanziarie</p>	<p>Predisposizione di un cronoprogramma % soddisfazione richieste di intervento = 80%</p>	<p>Predisposto Cronoprogramma (File Excel) archiviato sulla Cartella condivisa: Area Comune (srv2008) (Y) - sottocartella Ufficio Tecnico</p>
2	<p><b>RICHIESTA DI FINANZIAMENTO REGIONALE "CAVA BAZZINI" PER INTERVENTO DI CARATTERIZZAZIONE E SUCCESSIVA BONIFICA.</b> Con Deliberazione della Giunta Regionale n. X/7358 del 13/11/2017 è stata approvata la realizzazione degli interventi di bonifica ai sensi dell'art. 250 del D.Lgs. 03 aprile 2006, n. 152 - Programmazione economico-finanziaria 2017 (2° provvedimento) ed è stato inserito l'intervento di Cava Bazzini. Con Decreto n. 14298 del 16/11/2017 (Identificativo atto n. 599) a firma della Direzione Generale Ambiente, Energia e Sviluppo sostenibile è stato assegnato un contributo di € 170.000,00 per la realizzazione del piano delle indagini preliminari e per la caratterizzazione del sito "Cava Bazzini".</p>	<p>Interventi non programmati</p>	<p>Ottenimento finanziamento</p>	<p>Predisposti determinazioni per diversi incarichi professionali nonché attività di caratterizzazione e indagini ambientali. Effettuati interventi in sito concernenti la caratterizzazione e rilievi vari. Predisposta rendicontazione e successiva liquidazione degli impegni di spesa assunti in precedenza e richiesta di erogazione fondi a Regione Lombardia. Tutta la documentazione risulta depositata presso l'Ufficio Tecnico all'interno dei faldoni CAVA BAZZINI 1 e CAVA BAZZINI 2</p>
3	<p><b>Collegamento Performance/Programma anticorruzione:</b> i responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2018: 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 triennio 2018-2020</p>	<p>Predisposizione programma anticorruzione triennio 2019-2021</p>	<p>Ai sensi della L. 190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020. Inoltre è stato rivisto e ripubblicato il "Codice Disciplinare" a seguito delle</p>

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

				<p>modifiche apportate dal D.Lgs.74/2017. Il piano è stato redatto tenendo conto dell'organizzazione di un comune di ridotte dimensioni che non può mettere in campo risorse umane e strumentali di organizzazioni più grandi e maggiormente esposte al rischio 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).</p>
4	<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 31.03.2018 pubblicato sul sito</p>	<p>Almeno 80%</p>	<p>Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2019 la conferma del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Si dà atto che questo link nel 2017 è stato alimentato sufficientemente anche se 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.</p>
5	<p>Rimozione erba nel Cimitero Comunale anche attorno a tombe private</p>	<p>rimozione erba solamente nei vialetti centrali</p>	<p>rimuovere erba attorno a 20 tombe</p>	<p>Effettuata rimozione erba nei vialetti del cimitero, Verificabile dalla Relazione del Sindaco Prot n.299</p>

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

				del 22.01.2019
6	Consegna a domicilio ai contribuenti presenti sul territorio Comunale della Tassa Smaltimento Rifiuti Solidi Urbani al fine di risparmiare le spese postali	spedizione tramite il servizio postale	consegna di tutte le lettere ai contribuenti presenti sul territorio Comunale	Consegnato ai contribuenti di Redavalle circa 480 la busta contenete la tassa smaltimento rifiuti solidi urbani, Verificabile dagli incassi agli atti del Comune (visualizzabili nel programma SISCOM -Piranha) dei vari contribuenti.
7	Il Comune ha stipulato una convenzione con la Camera Penale di Pavia per lo svolgimento 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.	Seguiti 3 lavoratori: .F.B. da gennaio a dicembre 2017, FD.. P. da gennaio a luglio 2017, C. V. da dicembre 2017.	Gestione n°3 lavoratori da gennaio a dicembre	Inviati n°2 lavoratori: .F.B. da gennaio a dicembre 2018, C. V. da GENNAIO AL 06.11.2018. Documenti nella pratica 'Lavoratori di pubblica utilità nell'Ufficio del Segretario

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. 99,68** 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:

**Sig.ra Manuela MASSIMILIANI**

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'NdV dà atto di una valutazione totale pari al **99,68%** di risultato;

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

## INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA TECNICA

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

**Andrea MUSSI**

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

Sig. **Michela ESPERTI**

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al **99,68%** di risultato;

Sig. **Paolo MANDRI**

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al **99,68%** di risultato;

## DIFFERENZIAMENTO DEL PREMIO INDIVIDUALE

Il CCDI 2018-2020 del l'ente, ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, prevede che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100 come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'ente). Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

Ad una percentuale del 1% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% come indicato al comma precedente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione di fondo allegato al presente accordo.

In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla **media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente** a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
- b) **in caso di parità la priorità alla progressione sarà data ai dipendenti in categoria e posizione più bassa.**
- c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.
- e) In caso di dipendenti provenienti da altri enti verrà acquisita la scheda valutazione dell'ente di prima appartenenza sino ai tre anni precedenti.

## 4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P.O., 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.

# COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

## 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 2018.
- 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 Fazio Mercadante – Presidente

dott. Daniele Torti – Esperto Esterno

dott. Alfredo Garavaglia



RESPONSABILE	MASSIMILIANI	AREA AA.GG DEMO	ANNO 2017		
RISULTATO P.O.	€ 3.227,86				
<b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>					
10 OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
	100	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%
<b>TOT</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>			
<b>TOT peso ponderato</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>			
VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI					
Componenti organizzativi	Peso attribuito	2	3	4	5
Precisione e qualità della prestazione (compiutezza 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 propositive, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10				X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	1			X	
<b>Totale componenti organizzativi</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>150</b>
<b>Totale ponderato</b>	<b>50</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>242</b>
% OBIETTIVI 50,00% % COMPORAMENTI 248 49,68% TOT % 99,68% TOT INCENTIVO € 3.217,44					



Il Presidente dell'OdV  
Dott. Umberto Faglia Mercadente

**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

**Ossevazioni 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 FINANZIARIA		AMNO 2018	
S.C. Patrizia MADAMA		€ 2.002,80			
OBIETTIVI ATTRIBUITI					
4 OBIETTIVI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
	100	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100,00
<b>TOT</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>			<b>100,00</b>
<b>TOT peso ponderato</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>			
VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI					
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	2	3	4	5
Prestazione e qualità della prestazione (compiutezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza della 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)	1				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>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>155</b>
<b>Totale ponderato</b>	<b>50</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>250</b>
Il Presidente dell'ody		50,00%			
Dott. Umberto Fazio Mercadante		50,00%			
		100,00%			
		€ 2.002,80			

**Osservazioni del valutatore sulle prestazioni**

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 o 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:

Insufficienza risorse tecnologiche

Insufficienza risorse materiali

Mancanza di specifiche risorse umane

Inadeguata formazione del personale

Inadeguata programmazione

Presenza di criticità nei processi

Altro: .....

RESPONSABILE	AREA A.A.G.G.	ANNO 2018			
Michela ESPERTI	MASSIMIILIANI € 2.743,50				
<b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>					
5 OBIETTIVI	Peso attribuito	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO	
	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100,00	
<b>TOT peso ponderato</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>			
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>					
Compomentari organizzativi	Peso attribuito	2	3	4	5
Precisione e qualità della prestazione (compiutezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza della 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)	1			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>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>150</b>
<b>Totale ponderato</b>	<b>50</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>242</b>
La Responsabile dell'area 	% OBIETTIVI		50,00%		
	% COMPORAMENTI	248	49,68%		
	TOT %		99,68%		
	TOT INCENTIVO	€	2.734,65		

**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

**Ossevizioni 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

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 UTC	ANNO 2018		
Paolo MANDRI	€ 1.920,00				
<b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>					
3 OBIETTIVI					
<b>TOT</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>		
<b>TOT peso ponderato</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>			
<b>VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>					
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori VEDI PDO	VALORE ATTESO VEDI PDO	VALORE RAGGIUNTO
Precisione e qualità della prestazione (completanza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)	10	2	3	4	5
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)	1			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>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>150</b>
<b>Totale ponderato</b>	<b>50</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>242</b>
Il Responsabile dell'area		50,00%		-	
		248		49,68%	
		TOT %		99,68%	
		TOT INCENTIVO		€ 1.913,81	

**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.....					