COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 48 DEL 07/07/2021

OGGETTO:

APPROVAZIONE RELAZIONE ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2020 - AI FINI DELLA LIQUIDAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO AI RESPONSABILI E LA PRODUTTIVITA' AI DIPENDENTI.

L'anno **DUEMILAVENTUNO** addì **SETTE** del mese di **LUGLIO** alle ore **DIECI** e minuti **QUINDICI** 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	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Vice 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

DATO ATTO CHE, in considerazione delle misure restrittive connesse all'emergenza CoViD-19 e delle modalità alternative consentite rispetto alle usuali modalità di tenuta delle riunioni, la seduta si è svolta in modalità mista. Il Sindaco e il Vice Segretario Comunale sono presenti nella sede Comunale, l'Assessore Roberto Pisani e il Vice Sindaco Raffaella Anelli sono collegati in videochiamata whatsapp.

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;

VISTO il vigente C.C.N.L. per il comparto Regioni ed Autonomie Locali sottoscritto il 21/05/2018;

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° 58 del 21.10.2020 ha adottato il Piano Dettagliato degli Obiettivi 2020 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 2020 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2020 in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati da cui risulta che tutti gli obiettivi sono stati raggiunti;

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 – **Differenzazione 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 € 424,29 spetti alla sig.ra Esperti Michela 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 dei 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 delle progressioni orizzontali a decorrere dal 1 gennaio 2019 e all'altro 50% dei dipendenti a decorrere dal 1.1.2020.***

RICHIAMATO il C.C.D.I. anno 2020 sottoscritto il 28.12.2020;

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 2020 - 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 2020 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'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** 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'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** di risultato;
PERFORMANCE INDIVIDUALE
PRODUTTIVITA' OBIETTIVI INDIVIDUALI
Sig.ra **Michela ESPERTI**
A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** di risultato;
Sig.ra **Patrizia MADAMA**
A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **99,68%** di risultato;
Sig. **Paolo MANDRI**
A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **99,68%** di risultato;

1. **Di assegnare la maggiorazione del premio individuale pari a € 424,29 alla sig.ra Michela Esperti;**

3. di liquidare ai Responsabili con Posizione Organizzativa indennità di risultato dell'indennità di posizione sulla base della percentuale di valutazione

4. di liquidare ai dipendenti la produttività prevista dal CCDI 2020 sulla base della percentuale di valutazione imputando l'onere agli appositi capitoli di Bilancio;

5. 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 2020 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE con le allegate schede di valutazione";

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, con voti unanimi e favorevoli

DELIBERA

di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente	Il Vice Segretario Comunale
Firmato digitalmente	Firmato digitalmente
COMPAGNONI PIERANGELA	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 2020 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2021 il giorno 5 del mese di luglio 2021 si e' riunito il Nucleo di Valutazione nominato con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 06.02.2020 esecutiva ai sensi di legge nelle persone dei Sigg.:
Dr. Umberto Fazia Mercadante – Vice 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 2020 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 21.10.2020
- Proposta di valutazione.

I Dott. Daniele Torti e Alfredo Garavaglia comunicano con il Presidente mediante strumenti telematici e telefonici per rispettare le disposizioni in merito al contrasto al coronavirus.

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Visto il sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti approvato con deliberazione 62 del 19.10.2018;

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.
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 stanziate per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2020-2022.

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 stato 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 2020 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 dal monitoraggio al 31.03.2021, questo link nel 2020 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 2020 è stato confermato 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 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 2020 riportata sul sito di questo comune.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2020 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 2020;

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 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 dell'NdV, e nella stessa maniera 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 2020 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2020.

PERFORANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2020

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;

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	**PAREGGIO DI BILANCIO:** Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	Nel corso dell'anno 2019 sono stati eseguiti con esito positivo tutti i monitoraggi previsti dalla normativa vigente ai fini del rispetto del paraggio di bilancio.	Verifica al 30/09 del mantenimento degli equilibri con saldo pari o superiore a zero del bilancio come da normativa 2019	Verificato pareggio al 30.09.2020 vedi tabulati stampati tramite il programma Giove in Cartella Bilancio 2020
2	Adozione Stato Patrimoniale semplificato	Si è provveduto alla redazione del conto del patrimonio con il programma di contabilità SISCOM e ad allegarlo al conto consuntivo 2019	Stato Patrimoniale semplificato al 31/12/2019	Approvazione Stato Patrimoniale semplificato allegato al conto consuntivo esercizio 2020 con delibera n. 12/12.05.2021
3	**TRASPARENZA :** Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza pubblicato sul sito	Almeno 85%	Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2021 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2019-2021. 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 obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC, è stata riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2020

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

				riportata sul sito di questo comune.
4	**Approvazione Contratto Collettivo Integrativo** economico dei dipendenti anno 2020	CCDI giuridico sottoscritto dicembre 2018	firma CCDI 2020 con OO.SS.	Approvato CCI sottoscritto dalle parti in data 28.12.2020 vedi carteggio in cartella 'Contratto 2016-2018'
5	**CORTE DEI CONTI - SIRECO**	**G.U. 23.12.2014 N. 297**	Invio dati tramite ditta Demos Data	Inviati agenti contabili in data 28.08.2020
6	**EMERGENZA COVID-19 .** Interventi interni e esterni per contenere il contagio e sostenere gli operatori		interventi ed iniziative attivate per il contenimento del contagio e il sostegno degli operatori	Predisposti pagamenti ditta fornitrice di buoni alimentari vedi dermine nn. 20/22.06.2020 e 24/11.07.2020

In conclusione l'NdV sulla base di quanto sopra riporto dichiara, ai fini della performance di area, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA FINANZIARIA AL 100% pari al 50% della valutazione**

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. 49,68 pari al 49,68 % della valutazione come da scheda allegata.

AREA AMMINISTRATIVA/AFFARI GENERALI – Responsabile: Manuela Massimiliani - Obiettivi individuali nn° 6, 7 e 8 sig.ra Esperti

N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	**Relazione per ragg.nto obiettivi**
1	**Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I** responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2020: 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;	Confermato programma anticorruzione triennio 2018-2020	Predisposizione programma anticorruzione triennale	Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2021 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2019-2021. 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

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

				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 2020 riportata sul sito di questo comune.
2	**ELETTORALE: GESTIONE REFERENDUM**		invio alla Ragioneria Generale dello Stato delle spese effettuate per rimborso.	Eseguiti adempimenti rispettando le scadenze di legge e trasmissione rendiconto alla Prefettura in data 16.01.2021. Carteggio nel faldone Referendum del 20-21.09.2021
3	**TRIBUTI:** Attività di verifica delle denuncie e dei pagamenti relativi all'IMU e TASI per l'anno 2015: pertanto si provvederà a predisporre direttamente gli avvisi di accertamento e la relativa notifica	Emessi n. 70 avvisi di accertamento IMU e n. 67 avvisi di accertamento TARInel mese di dicembre 2019, documenti e ricevute nel raccoglitore avvisi ICI e TARI anno 2014.	Verificare le denuncie ed i pagamenti relativi all'Imu e TASI sino al 2015	Predisposti n. 79 avvisi di accertamento IMU e n. 53 avvisi di accertamento TARI nel mese di dicembre 2020, protocollo n. 4670 del 28.12.2020 documenti e ricevute nei raccoglitori IMU e TARI anno 2015.
4	**TRASPARENZA :** Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio traparenza pubblicato sul sito	Almeno 80%	Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2021 la conferma del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Si dà atto che questo link nel 2020 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.
5	**EMERGENZA CORONAVIRUS .** Interventi interni e esterni per contenere il contagio e sostenere gli operaori		interventi ed iniziative attivate per il contenimento del contagio e il sostegno degli operatori	Gestione dell'emergenza con emissione di ordinanze, determine, delibere ed ogni atto necessario al contenimento del contagio. Alle famiglie contagiate veniva tempestivamente inviata una

				comunicazione con i recapiti per le necessità più urgenti- spesa- pasti caldi e farmaci. E' stata gestita in più distribuzioni l'emissione di buoni alimentari per le persone duramente colpite dall'epidemia (delibera n. 29/02.04.2020 e seguenti). Vedi presenza continua sul posto di lavoro anche nelle primissime fasi dell'emergenza dal cartonicno timbratura presaenze.
6	Predisposizione atti per richiesta contributo Regionale per risanamento e asfaltatura via Roma. R.L. "Interventi per la ripresa econonomica per l'attuazione delle misure di sostegno agli investimenti ed allo sviluppo infrastrutturale". D.G.R. XI/3113.	Contributo regionale	Predisposizione rendicontazione	Collaborazione con Ufficio tecnico per richiesta contributo regionale tramite portale di Regione Lombardia bandi on-line indata 07.12.2020 vedi ricevuta ricezione nel faldone denominato 'Asfaltatura Via Roma'
7	Predisposizione atti per richiesta contributo statale "Messa in sicurezza d'emergenza del Palazzo Comunale - Opere di restauro e risanamento facciate interne". DM MISE 02/07/2020 D.L. n. 34/2019 (crescita) art. 30, c.14 bis. Anno 2020.	Contributo statale	Trasmissione carteggio	Collaborazione con Ufficio tecnico per predisposizione determina n. 2/13.01.2020 approvazione atti di contabilità - stato di avanzamento lavori , vedi documentazione nel faldone denominato 'Messa in sicurezza Palazzo Comunale'.
8	Predisposizione atti per richiesta contributo Regionale Intervento di Pulizia, consolidamento argini e rispristino sezione di deflusso Rio Manzo. DGR n. XI/2091 del 31.07.2019.	Contributo regionale	Trasmissione atti a Regione Lombardia	Collaborazione con Ufficio tecnico per richiesta contributo regionale tramite portale di Regione Lombardia bandi on-line in data 28.11.2019 affidamento lavori vedi determina n. 99 del 26.11.2020 e determina n. 100 del 26.11.2020 vedi documentazione nel faldone denominato 'Bando R.L. pulizia Rio Manzo'

In conclusione l'NdV sulla base di quanto sopra riporto dichiara, ai fini della performance di area, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA AMMINISTRATIVA/AA.GG AL 100% pari al 50% della valutazione**

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:

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra MASSIMILIANI: p 50 pari al 50% della valutazione 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.50 pari al 50 % della valutazione come da scheda allegata.

AREA TECNICA MANUTENTIVA – Responsabile: Mussi Andrea
Obiettivi individuali nn 8, 9 e 10 sig. Paolo Mandri

N	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	% di ragg.nto
1	**SISTEMA DI VIDEOSORVEGLIANZA COMUNALE:** presentazione domanda di contributo tramite la Prefettura di PAVIA a valere su bando del Ministero dell'Interno	Documentazione corredata a tali richieste è visibile nel faldone 'Progetto Videosorveglianza'	Realizzazione progetto	Il progetto presentato è stato inserito in graduatoria al n. 1482 tra quelli ammessi al finanziamento, ma per carenza di risorse economiche, non potrà essere realizzato.
2	**AREA MANDRI:** Con Deliberazione della Giunta Regionale n. XI/875 del 26/11/2018 è stato approvato il Programma annuale per l'attuazione delle misure connesse ad attività di gestione dei rifiuti per l'anno 2018 ai sensi dell'art. 17 bis della L.R. 26/2003 ove è stato inserito anche l'area Mandri	Documentazione corredata a tali richieste è visibile nel faldone 'Area Mandri'	Realizzazione interventi	E' stata condotta da parte del Comune di REDAVALLE una sorta di trattativa immobiliare tra i precedenti proprietari e una Società produttiva che ha una sede operativa di fronte alla medesima area, al fine di risanare e verificare l'area stessa dal punto di vista ambientale e conseguentemente realizzare un nuovo insediamento produttivo. E' imminente il perfezionamento dell'atto di acquisto.
3	**INTERVENTO DI MESSA IN SICUREZZA D'EMERGENZA DEL PALAZZO COMUNALE – OPERE DI RESTAURO E RISANEMENTO FACCIATE INTERNE :** realizzato con il contributo del M.I.S.E.	Espletamento incarichi professionali per la progettazione, approvazione progetto esecutivo, predisposizione procedura di appalto, affidamento lavori	Realizzazione interventi	Predisposizione determina n. 2/13.01.2020 approvazione atti di contabilità - stato di avanzamento lavori , vedi documentazione nel faldone denominato 'Messa in sicurezza Palazzo Comunale'.

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

4	**INTERVENTO DI PULIZIA, CONSOLIDAMENTO ARGINI E RIPRISTINO SEZIONI DI DEFLUSSO DEL RIO MANZO** : realizzato con il contributo regionale ai sensi della L.R. 09/2020	Espletamento incarichi professionali per la progettazione, approvazione progetto esecutivo, predisposizione procedura di appalto, affidamento lavori	Realizzazione interventi	Richiesta contributo regionale tramite portale di Regione Lombardia bandi on-line in data 28.11.2019 affidamento lavori vedi determina n. 99 del 26.11.2020 e determina n. 100 del 26.11.2020 vedi documentazione nel faldone denominato 'Bando R.L. pulizia Rio Manzo'
5	**INTERVENTO DI MESSA IN SICUREZZA E RISANAMENTO DELLA VIA ROMA : realizzato con il contributo regionale**	Espletamento incarichi professionali per la progettazione, approvazione progetto esecutivo, predisposizione procedura di appalto, affidamento lavori	Realizzazione interventi	Richiesta contributo regionale tramite portale di Regione Lombardia bandi on-line indata 07.12.2020 vedi ricevuta ricezione nel faldone denominato 'Asfaltatura Via Roma'
6	**Collegamento Performance/Programma anticorruzione:** I responsabili di struttura dovranno, entro la fine dell'anno: 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;	Confermato programma anticorruzione triennio 2018-2020	Predisposizione programma anticorruzione triennale	Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2021 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2019-2021. 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

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

				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 2020 riportata sul sito di questo comune.
7	**TRASPARENZA:** Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio traparenza 2019 pubblicato sul sito	Almeno 80%	Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2021 la conferma del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Si dà atto che questo link nel 2020 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.
8	Allestimento e rimozione a votazione avvenuta ,in autonomia, del seggio elettorale, in occasione delle consultazioni elettorali del referendum costituzionale		Allestimento e rimozione seggi elettorali	Allestimento e rimozione arredi seggio elettorale composto da tavoli, seggiole, cabine e transenne in completa autonomia senza l'ausilio di personale esterno. Il Comune non ha impegnato fondi per il pagamento di personale esterno.
9	Consegna a domicilio ai contribuenti presenti sul territorio Comunale della Tassa Smaltimento Rifiuti Solidi Urbani al fine di riaprmiare le spese postali	Effettuata consegna porta a porta sul territorio di Redavalle la lettera inrente il pagamento della	consegna di tutte le lettere ai contribuenti presenti sul territorio Comunale	Effettuata consegna porta a porta sul territorio di Redavalle la lettera inrente il pagamento della tassa smaltimewnto rifiuti

		tassa smaltimento rifiuti solidi urbani. Verificabile dal registro della corrispondenza dal quale non risulta spedita la corrispondenza agli utenti e dal pagamento che gli stessi hanno eseguito.		solidi urbani. Verificabile dal registro della corrispondenza dal quale non riulta spedita la corrispondenza agli utenti del territorio Comunale e dal pagamento che gli stessi hanno eseguito.
10	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.	Gestito 3 lavoratori di pubblica utilità F.B., S.S. e L.Z. coordinando il loro lavoro e collaborando con loro nell'attività svolta. Documenti e relazioni nella pratica 'Lavoratori di pubblica utilità'	Gestione lavoratori da gennaio a dicembre	Gestito 3 lavoratori di pubblica utilità F.B., AK sino al 31.12.2020 e L.Z sino al 07.08.2020 coordinando il loro lavoro e collaborando con loro nell'attività svolta. Documenti e relazioni nella pratica 'Lavoratori di pubblica utilità'
11	**EMERGENZA CORONAVIRUS . Interventi** interni e esterni per contenere il contagio e sostenere gli operaori		interventi ed iniziative attivate per il contenimento del contagio e il sostegno degli operatori	Consegna a domicilio di corrispondenza per sostenere persone contagiate, supporto a volontari sul territorio per assistenza famiglie bisognose. Massima disponibiltà ad assistere operatori esterni nelle fasi di igienizzazione e sanificazione del territorio, anche con turni nelle primissime ore del mattino. Vedi cartoncino con timbratura presenze.

In conclusione il NdV sulla base di quanto sopra riporto dichiara, ai fini della performance di area, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA TECNICA MANUTENTIVA AL 100% pari al 50% della valutazione.**

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.50 pari al 50% della valutazione 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.49,68 pari a 49,68% della valutazione 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 **100%** di risultato;
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 **Michela ESPERTI**
A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** di risultato;
Sig. **Patrizia MADAMA**
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;

DIFFERENZAZIONE 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 del fondo allegato al presene accordo.
Si dà atto che la valutazione migliore è della sig.ra Esperti alla quale spetta il premio individuale.

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

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.

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:

- demanda al Presidente e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2020.
- 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	MASSIMILIANI	AREA AA.GG DEMO			ANNO 2020
RISULTATO P.O.	€ 3.227,86				

OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
8 OBIETTIVI ATTRIBUITI	100	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%
TOT	100,00	100,00			
TOT peso ponderato	50,00	50,00			

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	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)	1					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
Totale comportamenti organizzativi	31	0	0	0	0	155
Totale ponderato	50	-	-	-	-	250

% OBIETTIVI		50,00%
% COMPORTAMENTI	250	50,00%
TOT %		100,00%
TOT INCENTIVO	€	3.227,86

Il Presidente dell'OdV

Dott. Umberto Fazia Mercadante

F.to Mercadante

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

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

Altro.....

RESPONSABILE	MUSSI	AREA TECNICA			ANNO 2020
RISULTATO P.O.	€ 806,96				

OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
11 OBIETTIVI ATTRIBUITI	100	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%
TOT	100,00	100,00			
TOT peso ponderato	**50,00**	**50,00**			

		VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	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)	1					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
Totale comportamenti organizzativi	31	0	0	0	0	155
Totale ponderato	50	-	-	-	-	250

% OBIETTIVI		50,00%
% COMPORTAMENTI	250	50,00%
TOT %		100,00%
TOT INCENTIVO	€	806,96

Il Presidente dell'OdV

Dott. Umberto Fazia Mercadante

F.to Mercadanre

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

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

RESPONSABILE	S.C.	AREA FINANZIARIA			ANNO 2020
Patrizia MADAMA	€ 1.645,00				

OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
3 OBIETTIVI	100	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100,00
TOT	100,00	100,00			
TOT peso ponderato	**50,00**	**50,00**			

		VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	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)	1				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
Totale comportamenti organizzativi	31	0	0	0	4	150
Totale ponderato	50	-	-	-	6	242

% OBIETTIVI		50,00%
% COMPORTAMENTI	248	49,68%
TOT %		99,68%
TOT INCENTIVO	€	1.639,69

Il Presidente dell'OdV

Dott. Umberto Fazia Mercadante

F.to Mercadante

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

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

Altro.....

RESPONSABILE	MUSSI	AREA UTC			ANNO 2020
Paolo MANDRI	€ 948,57				

OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
3 OBIETTIVI	100	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100,00
TOT	100,00	100,00			
TOT peso ponderato	**50,00**	**50,00**			

		VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				
Comportamenti organizzativi	**Peso attribuito**	**1**	**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)	1				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
Totale comportamenti organizzativi	31	0	0	0	4	150
Totale ponderato	**50**	-	-	-	**6**	**242**

% OBIETTIVI		50,00%
% COMPORTAMENTI	248	49,68%
TOT %		99,68%
TOT INCENTIVO	€	945,51

Il Responsabile dell'area

F.to Andrea Mussi

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

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

Altro.....

RESPONSABILE	MASSIMILIANI	AREA AA.GG			ANNO 2020	
Michela ESPERTI	€ 1.649,29					

OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
3 OBIETTIVI	100	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100,00
TOT	100,00	100,00			
TOT peso ponderato	**50,00**	**50,00**			

		VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	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)	1					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
Totale comportamenti organizzativi	31	0	0	0	0	155
Totale ponderato	50	-	-	-	-	250

% OBIETTIVI			50,00%
% COMPORTAMENTI	250		50,00%
TOT %			100,00%
TOT INCENTIVO		€	1.649,29

La Respnsanbile dell'area

F.to M. Massimilai

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

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

Altro.....