



COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 36 DEL 21/06/2023

OGGETTO:

APPROVAZIONE RELAZIONE ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2022 - AI FINI DELLA LIQUIDAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO AI RESPONSABILI E LA PRODUTTIVITA' AI DIPENDENTI

L'anno DUEMILAVENTITRE addì VENTUNO del mese di GIUGNO alle ore NOVE e minuti TRENTA 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. Fazio 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 data 04.04.2022 è stata approvata la DG N. 20 “*Approvazione nuovo Regolamento per la disciplina del funzionamento della Giunta Comunale in modalità videoconferenza*” e che pertanto la seduta odierna si è svolta in modalità mista: il Sindaco e il Vice Segretario Comunale sono presenti nella sede Comunale, il Vice Sindaco Raffaella Anelli e l'Assessore Roberto Pisani sono 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 16/11/2022;

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° 51 del 26.10.2022 ha adottato il Piano Dettagliato degli Obiettivi 2022 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 20220 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2021 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., allegare 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 € 271,81 spetti alla sig.ra Madama Patrizia per il punteggio più alto;

RICHIAMATO il C.C.D.I. anno 2022 sottoscritto il 21.12.2022;

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 2022 - 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 2021 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 **Patrizia MADAMA**

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

Sig. **Paolo MANDRI**

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'ODV dà atto di una valutazione totale pari al **100,00%** di risultato;

Sig.ra **Michela ESPERTI**

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 € 271,81 alla sig.ra Madama Patrizia;**
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 2022 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 2022 - 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

Firmato digitalmente

F.to: COMPAGNONI PIERANGELA

Il Vice Segretario Comunale

Firmato digitalmente

F.to: Fazia Mercadante Umberto

E' copia conforme all'originale firmato digitalmente, in carta semplice, per uso amministrativo.

Addì, 17/07/2023

Il Vice Segretario Comunale

Fazia Mercadante Umberto



COMUNE DI REDAVALLE

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2022 - AI FINI DELLA LIQUIDAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO AI RESPONSABILI E LA PRODUTTIVITA' AI DIPENDENTI

Il sottoscritto Responsabile del Servizio finanziario esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato, ai sensi degli artt. 49 e 147 - bis , 1° comma del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e s.m.i..

Redavalle, li 21/06/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Umberto Fazia Mercadante



COMUNE DI REDAVALLE

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

**OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER
L'ANNO 2022 - AI FINI DELLA LIQUIDAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO
AI RESPONSABILI E LA PRODUTTIVITA' AI DIPENDENTI**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs, 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.

Redavalle, li 21/06/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Manuela Massimiliani

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 2022 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2023 il giorno 17 del mese di giugno 2023 si è riunito il Nucleo di Valutazione nominato con deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 14.12.2022 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 2022 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 26.10.2022
- 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 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.

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

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 stanziati per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2022-2024.

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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao)

L'art. 6 del DL 80/2021, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per i Comuni con meno di 50 dipendenti è previsto un PIAO semplificato che assorbe prioritariamente:

PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale)

PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile);

PAP (Piano di Azioni Positive).

Mentre il PdP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni ricomprese nel PIAO semplificato.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Questo ente, in ottemperanza alla disposizione sopra citata ha approvato il PIAO 2022 e lo ha pubblicato sul sito dell'Ente.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2022 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 2022;

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 2022 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2022.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2022

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
1	Adozione Stato Patrimoniale semplificato	Approvazione Stato Patrimoniale semplificato allegato al conto consuntivo esercizio 2020 con delibera n. 12/12.05.2021	Stato Patrimoniale semplificato al 31/12/2021	Approvazione Stato Patrimoniale semplificato allegato al conto consuntivo esercizio 2022 con delibera n. 12/27.04.2023

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

2	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 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2022-2024. 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 2022 riportata sul sito di questo comune.
3	CORTE DEI CONTI - SIRECO	Inviati agenti contabili in data 28.08.2020	Invio dati tramite ditta Demos Data	Inviati agenti contabil in data 17.06.2022 in concomitanza all'approvazione del Conto Consuntivo vedi deliberazione n. 13/27.04.2022
4	PROGETTO PAGO PA	Abilitazione pagamenti digitali	n. servizi con pagamento PagoPA e n. pagamenti	Trasmessa certificazione in data 30.05.2022 vedi ricevuta in stessa data rilasciata dal Ministero Economia e Finanza (Pareggio Bilancio)
5	GESTIONE CERTIFICAZIONE FONDONE COVID 19 -	DATI TRASFERIMENTO ANNO 2020	Definizione avanzo vincolato al L 31/12/2020 - eventuali modifiche alla certificazione entro 31/07/2021	Trasmessa rendicontazione alla piattaforma SOSE in data 05.05.2022 verificabile dalla ricevuta agli atti di questo ufficio

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

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% 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. 50% pari al 50% della valutazione come da scheda allegata.

AREA AMMINISTRATIVA/AFFARI GENERALI – Responsabile : Manuela Massimiliani - Obiettivi individuali nn° 7, 8, 9 e 10 sig.ra Esperti

N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione per raggiungimento obiettivi
1	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2022: 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	Predisposizione programma a anticorruzione triennale	<p>Ai sensi della L.190/2013 è stato confermato il PTPC. 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> <p>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 2022 riportata sul sito di questo comune.</p>
2	TRIBUTI: Attività di verifica delle denunce e dei pagamenti relativi all'IMU e TASI per l'anno 2017 : pertanto si provvederà a predisporre direttamente gli avvisi di accertamento e la relativa notifica	Predisposti n. 72 avvisi di accertamento IMU spediti nel mese di novembre 2021, protocollo n. 4401 del 26.11.2021 e n. 45 avvisi di accertamento TASI spediti nel mese di novembre 2021, protocollo n. 4401 del 26.11.2021, documenti e ricevute nei raccoglitori IMU e TASI anno 2016	Verificare le denunce ed i pagamenti relativi all'Imu e TASI sino al 2017	Predisposti n. 94 avvisi di accertamento IMU, protocollo n. 4632 del 19.12.2022 e n. 61 avvisi di accertamento TASI, protocollo n. 4633 del 19.12.2022, documenti e ricevute nei raccoglitori IMU e TASI anno 2017

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

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 80%	<p>Ai sensi della L.190/2013 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2022-2024. 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.</p> <p>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> <p>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 2022 riportata sul sito di questo comune.</p>
4	PNRR: Inserimento richiesta contributo	registrazione ente presso PA digitale	Inserimento candidatura e creazione CUP	Inserita candidatura per: misura M1.C1.I 1.2 Migrazione in ICLOUD, misura M1.C1.I 1.4.1 Esperienza servizi pubblici, misura M1.C1.I 1.4.5 Piattaforma notifiche digitali, misura M1.C1.I 1.4.3 App IO, misura M1.C1.I 1.4.3 Servizi e Cittadinanza digitale Pago PA
5	REFERENDUM 12 GIUGNO 2022	Aggiornamento liste elettorali Aggiornamento liste elettorali	Rendicontazione Prefettura spese elettorali	Eseguiti adempimenti rispettando le scadenze di legge e trasmissione rendiconto alla Prefettura in data 03.10.2022. Carteggio nel faldone Referendum dell' 11.06.2022
6	Contratto Decentrato Collettivo	Nel mese di dicembre 2021 è stato firmato il CCDI parte economica 2021 del personale del comune.	Applicazione CCDI giuridico e firma CCDI 2022 con OO.SS.	Applicato contratto giuridico in base alle indicazioni del contratto collettivo nazionale e firmato preaccordo con OO.SS.in data 12.12.2022 e accordo definitivo in data 21.12.2022 e sempre in stessa data trasmissione telematica all' ARAN
7	Mensa scolastica, trasporto scuolabus, prescuola	Predisposta modulistica per trasporto scolastico n. 39 richiedenti (N. 8 Scuola Secondaria e n. 31 Scuola Primaria), per mensa scolastica n. 66 richiedenti, per prescuola n. 14 richiedenti.	trasmissione modulistica e varie comunicazioni tramite indirizzi di posta elettronica	Predisposta modulistica per trasporto scolastico n. 47 richiedenti (N. 12 Scuola Secondaria e n. 35 Scuola Primaria), per mensa scolastica n. 73 richiedenti scuola primaria e 23 scuola dell'infanzia, per prescuola n. 14 richiedenti.

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

8	Supporto all'ufficio anagrafe. Sono sempre maggiori le richieste di iscrizione anagrafica a seguito vari appartamenti arredati presenti sul territorio	Collaborato con ufficio anagrafe sono state n. 51 richieste di iscrizione e n. 38 richieste di cancellazione Vedi registro immigrazioni ed emigrazioni	conclusione patica iscrizione anagrafica	Collaborato con ufficio anagrafe nell'espletamento di n. 42 richieste di iscrizione e n. 45 richieste di cancellazione Vedi registro immigrazioni ed emigrazioni
9	CARTA DI IDENTITA' ELETTRONICA. Si prevede a decorrere da agosto 2018 il rilascio della nuova Carta di Identità Elettronica (CIE).	Nell'anno 2021 sono state rilasciate n. 56 CIE	n° CIE rilasciate	Rilasciate n. 119 CIE
10	Supporto all'Ufficio elettorale per gli adempimenti relativi ai REFERENDUM 12 GIUGNO 2022	Aggiornamento liste elettorali	Rendicontazione Prefettura spese elettorali	Supportato ufficio elettorale nelle fasi di trasmissione dati tramite procedura SIEL con utilizzo proprie credenziali. Fase Pre-elettorale dal 13 al 17 maggio e dal 30 maggio al 01 giugno. Primo ciclo di prove 23 e 24 maggio 2022. Secondo ciclo di prove 26 e 27 maggio 2022. Terzo ciclo di prove 6 e 7 giugno 2022

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 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:

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.49,68 pari al 50 % della valutazione come da scheda allegata.

AREA TECNICA MANUTENTIVA – Responsabile : Mussi Andrea

Obiettivi individuali nn. 6, 7 e 8 sig. Paolo Mandri

N	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	% di ragg. nto
1	GESTIONE DEI SERVIZI CIMITERIALI: affidamento a ditta specializzata nel settore	Si è provveduto ad affidare il servizio direttamente alla ditta Corbellini Andrea in attesa di indire una procedura di gara d'appalto vedi	Affidamento servizio, comprensivo di prestazioni accessorie e di migliorie consistenti nella manutenzione e nel decoro campi	Si è provveduto ad affidare il servizio direttamente alla ditta Corbellini e C sino al 31.12.2024 vedi determina n.148 del 20.12.2022

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

		determina n.83 del 28.07.2021	di inumazione, a carico della ditta affidataria del servizio	
2	INTERVENTO DI NUOVA REALIZZAZIONE DI PARCHEGGIO A SERVIZIO DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA E DELL'AMBULATORIO MEDICO IN VIA PEPPINO CAPITANI - INTERVENTO FINANZIATO AI SENSI DELLA L.R. N. 4 DEL 02.04.2021. CUP B21B21002410002.	Espletati gli adempimenti: vedi Determinazione n. 93 del 15/09/2022 del Responsabile del Servizio: Approvazione atti di contabilità finale del parcheggio di Via P. Capitani	Realizzazione interventi	Si è provveduto ad affidare alla ditta Bernini Filippo l'incarico per la realizzazione della segnaletica orizzontale e verticale del parcheggio di via P. Capitani e il rifacimento della fognatura interna vedi determina n.115 del 17.10.2022
3	MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA IN SICUREZZA DEL CIMITERO, CONSISTENTI NEL RIFACIMENTO DELL'INTONACO ESISTENTE E DEI RIVESTIMENTI PRESENTI ALL'INGRESSO. Legge Regionale n. 9/2020 "Interventi per la ripresa economica"	Espletati gli adempimenti: vedi Determinazione n. 35 del 18.03.2022 del Responsabile del Servizio.	Realizzazione interventi	Lavori eseguiti correttamente e liquidati con provvedimento n. 16 del 26.08.2022 a favore della ditta Edilizia srl di Stradella
4	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;	Approvato programma anticorruzione triennio	Predisposizione programma anticorruzione triennale	Ai sensi della L.190/2013 è stato confermato il PTPC. 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

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

				degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC, è stata riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2022 riportata sul sito di questo comune.
5	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza 2021 pubblicato sul sito	Almeno 80%	<p>Ai sensi della L.190/2013 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2021-2023. 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.</p> <p>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> <p>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 2022 riportata sul sito di questo comune.</p>

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

6	Pulizia straordinaria giardino adiacente la scuola elementare	Effettuare una pulizia straordinaria per consentire ai bambini frequentanti la scuola di poter utilizzare il giardino adiacente la scuola per attività sportive o ludiche	effettuare 2 interventi all'anno	Provveduto a pulire con decespugliatore e tagliaerba area limitrofa alla scuola elementare pulizia effettuata nel mese di aprile e settembre 2022 Verificabile dalla relazione del Sindaco depositata agli atti di questo ufficio
7	Consegna a domicilio ai contribuenti presenti sul territorio Comunale della Tassa Smaltimento Rifiuti Solidi Urbani al fine di risparmiare le spese postali	Effettuata consegna porta a porta sul territorio di Redavalle la lettera inerente il pagamento della tassa smaltimento rifiuti solidi urbani, n. 87 contribuenti verificabile dai report stampati con il programma Pirhana.	consegna di tutte le lettere ai contribuenti presenti sul territorio Comunale	Effettuata consegna porta a porta sul territorio di Redavalle la lettera inerente il pagamento della tassa smaltimento rifiuti solidi urbani, n. 70 contribuenti verificabile dai report stampati con il programma Pirhana e dall'elenco stampato nella cartella TARI 2017.
8	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.	Gestito 3 lavoratori di pubblica utilità F.C., C.M.R..sino al 31.12.2021 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 2 lavoratori di pubblica utilità F.M. sino al 31.12.2021 e C.M.R sino a febbraio 2022 coordinando il loro lavoro e collaborando con loro nell'attività svolta. Documenti e relazioni nella pratica 'Lavoratori di pubblica utilità'

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% 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:

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

VALUTAZIONE COMPORAMENTI 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 COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI sig. MANDRI: p.50 pari a 50% 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 **99,68%** di risultato;

Sig. **Patrizia MADAMA**

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

Sig. **Paolo MANDRI**

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** 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 del fondo allegato al presente accordo.

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

Si dà atto che a parità di valutazione il premio individuale spetta alla sig.ra Madama in quanto, come previsto dall'art.17 c.5 lett.b) del contratto decentrato dell'ente: *“in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente i cui obiettivi hanno un peso maggiore degli altri con lo stesso punteggio”*.

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 2022.
- 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.

f.to dott. Umberto Fazia Mercadante – Presidente

f.to dott. Daniele Torti – Esperto Esterno

f.to dott. Alfredo Garavaglia

RESPONSABILE	MASSIMILIANI	AREA AA.GG DEMO		ANNO 2022		
RISULTATO P.O.	€ 3.227,86					
OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO	
10 OBIETTIVI ATTRIBUITI	100	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%	
TOT	100,00	100,00				
TOT peso ponderato	50,00	50,00				
VALUTAZIONE COMPORAMENTI 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
Il Presidente dell'OdV Dott. Umberto Fazia Mercadante F.to Mercadante	% OBIETTIVI		50,00%			
	% COMPORAMENTI		250 50,00%			
	TOT %		100,00%			
	TOT INCENTIVO		€ 3.227,86			
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 organizzativa						
Altro.....						

RESPONSABILE	MUSSI	AREA TECNICA			ANNO 2022	
RISULTATO P.O.	€ 1.075,95					
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
Il Presidente dell'OdV Dott. Umberto Fazio Mercadante F.to Mercadante	% OBIETTIVI		50,00%			
	% COMPORTAMENTI		250		50,00%	
	TOT %		100,00%			
	TOT INCENTIVO		€ 1.075,95			
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						
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 organizzativa						
Altro.....						

RESPONSABILE	VICESEGRETARIO	AREA FINANZIARIA			ANNO 2022		
Patrizia MADAMA	€ 1.111,81	con primio eccellenza					
OBIETTIVI ATTRIBUITI		Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO	
5 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	
Il Presidente dell'OdV Dott. Umberto Fazio Mercadante F.to Mercadante		% OBIETTIVI		50,00%			
		% COMPORTAMENTI		250 50,00%			
		TOT %		100,00%			
		TOT INCENTIVO		€ 1.111,81			
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							
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 Difficoltà logistiche Errata allocazione risorse umane Scarsa motivazione del personale Flussi comunicativi critici Instabilità organizzativa							
Altro.....							

RESPONSABILE	MUSSI	AREA UTC					ANNO 2022
Paolo MANDRI	€ 495,00						
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	0	155	
Totale ponderato	50	-	-	-	-	250	
Il Responsabile dell'area F.to Andrea Mussi		% OBIETTIVI				50,00%	
		% COMPORTAMENTI				250 50,00%	
		TOT %				100,00%	
		TOT INCENTIVO				€ 495,00	
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:						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 organizzativa							
Altro.....							

RESPONSABILE	MASSIMILIANI	AREA AA.GG	ANNO 2022			
Michela ESPERTI	€ 1.111,30					
OBIETTIVI ATTRIBUITI		Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
4 OBIETTIVI		100	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100,00
TOT		100,00	100,00			
TOT peso ponderato		50,00	50,00			
VALUTAZIONE COMPORAMENTI 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
La Respnsabile dell'area F.to M: Massimiliani	% OBIETTIVI		50,00%			
	% COMPORAMENTI		248 49,68%			
	TOT %		99,68%			
	TOT INCENTIVO		€ 1.107,72			
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 organizzativa						
Altro.....						