

COMUNE DI BOSNASCO

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2021 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2022 il giorno 23 del mese di giugno 2022 nella sede del Comune di Bosnasco si è riunito l'Organismo di Valutazione nelle persone dei Sigg.:

Dr. Umberto Fazia Mercadante – ViceSegretario Comunale - Presidente

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 2021 di miglioramento o di sviluppo, approvati con apposita deliberazione della Giunta Comunale.
- Proposta di valutazione.

Gli esperti esterni partecipano all'incontro in videoconferenza

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Visto il sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti approvato.

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 stanziati per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2021-2023.

COMUNE DI BOSNASCO

PROVINCIA DI PAVIA

FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

In particolare questa amministrazione rientra fra gli enti 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 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.

Non tutti gli obiettivi e gli indicatori rispecchiano i requisiti previsti dalla norma ma l’OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell’incentivo, anche se occorre ancora lavorare sulla dimensione manageriale e culturale. La sfida per l’innovazione si basa sul superamento della cultura dell’adempimento al fine di lavorare per obiettivi. Questa nuova pratica fa parte di una dimensione culturale che per affermarsi ha bisogno di tempi medio-lunghi.

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

a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il “*come* è stato fatto”).

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

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

Da evidenziare che con il D.Lgs.74/2017 è stata abrogata l’applicazione dell’istituto delle fasce di merito ed inoltre, con riguardo alla previsione della selettività delle valutazioni, si dà atto che in questo ente risulta impraticabile per l’OdV pretendere e imporre delle differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

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

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

Sistema di trasparenza e integrità : Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2021 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità, che è un allegato del PTPC. Sul sito sono state aggiornate le sezioni di “Amministrazione trasparente” come indicato dal D.lgs.97/2016 che ha modificato ed integrato il D.Lgs 33/2013

A seguito di collegamento con il sito del Comune si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni anche se non sempre 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 2021 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2021-2023 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.

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).

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2021

COMUNE DI BOSNASCO

PROVINCIA DI PAVIA

Viste le apposite relazioni dei responsabili e da parte dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO/PdP 2021 e le verifiche effettuate dal Segretario Comunale/Presidente NdV;

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Bosnasco prevede che il risultato e la produttività sia liquidato per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'OdV per quanto riguarda la Direttrice e da parte dei Responsabili per i collaboratori.

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO/PdP 2021 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO/PdP 2021.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO/PdO 2021

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili per quanto riguarda il PDO/PdP della propria area;
- delle relazioni presentate dai dipendenti per quanto riguarda gli obiettivi individuali;
- dai controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione effettuate dal Segretario Comunale/Presidente OdV;
- sentito il Sindaco;

Responsabile Servizio Tecnico: Arch. Bisi

Responsabile Servizio Affari Generali/Demografici: Vicesegretario Dott. Umberto Fazio Mercadante

Responsabile Servizio Finanziario : dott.ssa Manuela Giovanetti

SERVIZIO	N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	PERSONALE	RELAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBJ
FINANZIARIA/TRIBUTI	1	Controllo posizioni e versamenti TARI anni 2017-2019, con emissione di lettere di sollecito	Controllo posizioni e versamenti TARI anni 2014-2015-2016: Emessi solleciti :2014: n. 46 per € 9525,00; Emessi solleciti 2015-2016 n. 83 per €. 33246,00; Incassati €. 3005,00 per solleciti 2014 e incassati €. 4533,00 per solleciti 2015-2016;	Caricamento sul programma di gestione della TARI dei versamenti effettuati ed emissione di solleciti anni 2017-2018-2019	Giovanetti Manuela	Emessi atti formali di pagamento Tari: - N. 75 solleciti anno 2017 per l'importo totale di €. 15.171,00; - N. 73 solleciti anno 2018 per l'importo totale di €. 13.259,00; - N. 74 solleciti anno 2019 per l'importo totale di €. 10.771,00
FINANZIARIA/TRIBUTI	2	Contratto Decentrato Integrativo x dipendenti: APPROVAZIONE CCDI economico 2021	Approvato presa d'atto della relazione illustrativa della ricostruzione del fondo incentivante dei dipendenti anni 2017-2020 con delibera di Giunta	APPROVAZIONE CCDI economico 2021	Giovanetti Manuela	Approvato Contratto decentrato Integrativo anno 2021 parte giuridica e parte economica con delibera di G.C. n. 61 del 23/12/2021

COMUNE DI BOSNASCO

PROVINCIA DI PAVIA

			Comunale n. 66 del 16/12/2021			
FINANZIAMENTI	3	EMERGENZA COVID 19	Predisposte delibere di variazione di bilancio e individuazione platea beneficiari per buoni alimentari e determine per liquidazione buoni alimentari; organizzazione lavoro in smart working	Certificazione perdita gettito derivante da Emergenza Covid-19	Giovane tti Manuela	Assunto impegno di spesa con determina n. 26 del 03/02/2021 per il rinnovo annuale del software per lo smart working. Approvata delibera di G.C. n. 68 del 28/12/2021 relativa alle linee guida per la distribuzione dei buoni di solidarietà alimentari. trasmessa certificazione Covid in data 31/05/2021 prot. Mef n. 154763.
Tutti i servizi	4	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2021 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;	Il responsabile del servizio ha fornito al responsabile della prevenzione e anticorruzione gli elementi necessari per l'adozione delle misure idonee a contrastare i fenomeni di corruzione; nel contempo sono state analizzate le attività di propria competenza soggette ad eventuali rischi. Confermato il PTPCT 2018-2020 nei tempi previsti.	Collaborazione nella predisposizione/ conferma del Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2021-2023 Azioni previste nel PTPC 2021	Tutti i Responsabili	Il responsabile del servizio ha fornito al responsabile della prevenzione e anticorruzione gli elementi necessari per l'adozione delle misure idonee a contrastare i fenomeni di corruzione. Approvato il PTPCT 2021-2023 con delibera gi Giunta Comunale n. 34 del 27.3.2021.
Tutti i servizi	5	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%	Tutti i Responsabili	I responsabili del servizio hanno provveduto all'inserimento e all'aggiornamento delle sezioni di propria competenza.
UT C	6	Interventi volti alla risoluzione di problematiche legate al	Valutazione ed appalto di lavori di manutenzione	Valutazione ed appalto di lavori di manutenzione	Bisi Maurizio	Si sono appaltate le manutenzioni straordinarie delle strade

COMUNE DI BOSNASCO

PROVINCIA DI PAVIA

		deterioramento delle superfici soggette a viabilità automobilistica	straordinaria volti alla soluzione di problemi legati alla viabilità 1° lotto Via Torrone	straordinaria volti alla soluzione di problemi legati alla viabilità 2° lotto Via Torrone		maggiormente dissestate con determinate n. 518 del 15/05/2021, n. 25 del 12/06/2021, n. 41 del 14/09/2021 e n. 69 del 29/10/2021.
UT C	7	EMERGENZA COVID 19 Riorganizzazione	Supporto agli uffici per l'organizzazione del lavoro in smart working per quanto attiene all'Ufficio Tecnico	Riorganizzazione e orario di lavoro in modalità smart working per garantire la continuità operativa anche in situazione di crisi durante l'emergenza	Bisi Maurizi o	Si sono implementate le infrastrutture utili a facilitare il lavoro decentralizzato
UT C	8	REALIZZAZIONE DI OPERE PUBBLICHE: Conferimento incarichi di progettazione ed esecuzione appalti con vigilanza sull'esecuzione dei lavori: realizzazione marciapiede chiesa-cimitero località Pometo, manutenzione straordinaria strada Del Moglio, realizzazione autorimezza fraz. Valverde, terzo lotto antisismica edificio scolastico loc. Pometo,	Valutazione ed appalto di lavori di MESSA IN SICUREZZA E CONSOLIDAMENTO STATICO CIMITERO COMUNALE – ULTIMO LOTTO e ASFALTATURE E MESSA IN SICUREZZA STRADE COMUNALI: VIA TORRONE 3° lotto	Vigilanza e finale rendicontazione lavori: MESSA IN SICUREZZA E CONSOLIDAMENTO STATICO CIMITERO COMUNALE – ULTIMO LOTTO e ASFALTATURE E MESSA IN SICUREZZA STRADE COMUNALI VIA TORRONE 3° lotto	Bisi Maurizi o	Vigilanza prestata durante la fase di esecuzione dei lavori e rendicontazione finale inviata tramite i portali preposti. Ricevuti i saldi e liquidate le ditte esecutrici con determinate n. 55 del 20/10/2021 (Asfaltatura Strada del Torrone 3° Lotto) e n. 59 del 28/10/2021 (Messa in sicurezza del Cimitero Comunale)
UT C	9	Garantire la cura e la tutela del verde pubblico Assicurare la manutenzione dei giardini e del verde in relazione alle risorse economiche disponibili	Organizzazione delle priorità di intervento e controllo esecuzione interventi eseguiti con personale interno	Garantire la regolare manutenzione del verde pubblico e dei giardini pubblici.	Bisi - Fanoli	Impegnata e liquidata spesa per incarico taglio erba strade comunali Anno 2021 con determinate n. 66 e 71 anno 2021 e assicurata la manutenzione del verde pubblico (giardini e siepi) presso il parco giochi, l'area rifiuti, la piazzetta Valle Bona e il Cimitero Comunale con sfalci periodici effettuati dal cantoniere comunale.
UT C	10	EMERGENZA COVID 19 trasporto scolastico, per interventi alla popolazione	Sanificazione giornaliera dello scuolabus	Sanificazione giornaliera dello scuolabus	Fanoli	Svolta quotidianamente la sanificazione dello Scuolabus Comunale e consegna generi di

COMUNE DI BOSNASCO

PROVINCIA DI PAVIA

						prima necessità alle famiglie in quarantena a scadenze programmate o al bisogno durante tutta la pandemia.
FIN AN ZA/ PL	11	Scuolabus comune- tariffe di compartecipazione al servizio - Controllo posizioni e versamenti anni scolastici 2020/2021	Controllo posizioni e versamenti anni scolastici 2019-2020	Controllo posizioni e versamenti anni scolastici 2020-2021	Giovane tti - Rovati	Approvata la deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 27/03/2021 relativa all'approvazione delle tariffe scuolabus a.s. 2020/2021, effettuate tutte le reversali relative ai pagamenti eseguiti dai fruitori del servizio e controllate le posizioni con versamenti mancanti. In sede di nuova iscrizione per a.s. 2021/2022 richiesto di sanare le posizioni pendenti.
DE MO	12	EMERGENZA COVID 19 Riorganizzazione	Predisposte delibere di variazione di bilancio e individuazione platea beneficiari per buoni alimentari e determine per liquidazione buoni alimentari; organizzazione lavoro in smart working	Riorganizzazione e ambiente e postazione di lavoro in modo da rispettare protocollo sicurezza COVID e garantire operatività e continuità servizio demografico durante seconda ondata emergenza COVID.	Rovati - Tabasco	Sono stati stabiliti turni di lavoro in presenza e in smart working al fine di garantire i servizi demografici e di stato civile alla popolazione; sono state implementate le infrastrutture utili a facilitare il lavoro decentralizzato; sono stati stampati e recapitati i buoni relativi all'emergenza alimentare covid.
PL	13	Regolamento canone unico patrimoniale	Il regolamento (di pagg. 35) è stato completato nelle componenti e sezioni di natura tecnico/giuridica, quindi inoltrato alla Giunta per l'approvazione.	Approvazione regolamento	Rovati	Approvato il regolamento comunale per l'applicazione del Canone Unico con delibera di Consiglio Comunale n. 6 del 21/04/2021.
DE MO	14	Istat Censimento permanente della popolazione 2021 Indagine da lista: Attività propedeutiche e preparatore		Attività preparatorie al censimento da inizio anno a metà settembre: formazione on line e in aula	Rovati	Ufficio comunale di censimento costituito con delibera di Giunta Comunale n. 36 del 21/04/2021; effettuata formazione on line degli operatori.

COMUNE DI BOSNASCO

PROVINCIA DI PAVIA

				vituale - costituzione ufficio censimento		
DE MO	15	Istat Censimento permanente della popolazione 2021: Indagine da lista		150 famiglie campione per intervista. Tempistica dal 4.10 al 23.12 compilazione questionari tramite interviste a domicilio o telefoniche delle famiglie che non hanno provveduto autonomamente	Tambasc co	Censimento concluso il 15 dicembre. Tutte le famiglie hanno risposto: n. 38 autonomamente, n. 110 su appuntamento in presenza o telefonico con operatore e n. 2 famiglie non rispondenti a causa di emigrazione e irreperibilità.
DE MO	16	Notifiche atti IMU 2015		Notifiche atti accertamento IMU 2015 entro il 15.03.2021 tramite invio di raccomandate o notifiche dirette	Tambasc o	Tutti gli atti IMU 2015 sono stati notificati o tramite n. 100 R/R, per mezzo di 3 notifiche dirette e 5 Pec

In conclusione si dà atto che per quanto riguarda la **misurazione delle PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI TUTTE LE AREE**: i 16 obiettivi sono stati raggiunti tutti al 100%, per una media totale di **100%**.

VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, l'OdV procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi di :

Responsabile area Tecnica Ing. Maurizio Bisi

Responsabile area Finanziaria : dott.ssa Manuela Giovanetti

mediante le apposite schede di valutazione depositata presso l'ufficio personale.

Successivamente, al fine della liquidazione della **produttività individuale**, si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi dei dipendenti:

Sig. Rovati Claudio: Agente P.L-Demografici

Sig.ra Tambasco Daniela: Collaboratore amministrativo servizi finanza tributi protocollo demografici

Sig. Fanoli Angelo: Operaio autista scuolabus

che concorrono alla produttività mediante l'apposita scheda di valutazione da parte dei Responsabile depositata presso l'ufficio personale.

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO RESPONSABILI

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

Responsabile area Tecnica Ing. Maurizio Bisi

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** come riportato nella scheda di valutazione depositata presso l'ufficio personale;

COMUNE DI BOSNASCO

PROVINCIA DI PAVIA

Responsabile area Finanziaria: dott.ssa Manuela Giovanetti

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** come riportato nella scheda di valutazione depositata presso l'ufficio personale;

PERFORMANCE INDIVIDUALE

PRODUTTIVITA' OBIETTIVI INDIVIDUALI

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione complessiva pari al **100%** dei dipendenti che concorrono alla produttività come riportato nelle apposite schede di valutazione individuale depositate presso l'ufficio personale.

Si dà atto che, sulla base delle valutazioni in applicazione di criteri previsti dal CCDI vigente, la maggiorazione per la performance migliore spetta al sig. Rovati Claudio.

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

MISURAZIONE PERFORMANCE

L'organizzazione **si misura** sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi = **1.600** (% **misurazione tutti obj**) : **16 obj** = **100%**

VALUTAZIONE PERFORMANCE

L'organizzazione **si valuta** sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati. : **1.600** (% **valutazione tutti obj**) : **16 obj** = **100%**.

Per concludere, l'OdV:

- demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2021.
- Ricorda che a ciascun dipendente dovrà essere consegnata la propria scheda di valutazione nel rispetto della privacy.
- ricorda ai Responsabili che il PDO/PdP, e il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO.

F.to Umberto Fazia Mercadante – Presidente

RESPONSABILE	BISI MAURIZIO	AREA	TECNICA	ANNO 2021		
RISULTATO P.O EX ART.110 TUEL RICOMPRESO NELL'ASSEHIGNO AD PERSONAM.			CAT. D			
OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO	
OBIETTIVO 6	20	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%	
OBIETTIVO 7	20	100				
OBIETTIVO 8	20	100				
OBIETTIVO 9	20	100				
OBIETTIVO 10	20	100				
TOT	100,00	500,00				
TOT peso ponderato	50,00	50,00				
INDICATORI DI RISULTATO						
		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)	10					X
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)	10					X
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10					X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10					X
Totale comportamenti organizzativi	40	0	0	0	0	200
Totale ponderato	50	-	-	-	-	250
Il Presidente dell'OdV	% OBIETTIVI		50,00%			
	% COMPORTAMENTI		250		50,00%	
	TOT %		100,00%			
	TOT INCENTIVO		€		-	
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						

RESPONSABILE	GIOVANETTI MANUELA	AREA	FINANZIARIA	ANNO 2021		
RISULTATO P.O.	€ 2.250,00	CAT	D			
OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO	
OBIETTIVO 1	16,67	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%	
OBIETTIVO 2	16,67	100				
OBIETTIVO 3	16,67	100				
OBIETTIVO 4	16,67	100				
OBIETTIVO 5	16,67	100				
OBIETTIVO 11	16,67	100				
TOT	100,00	600,00				
TOT peso ponderato	50,00	50,00				
INDICATORI DI RISULTATO						
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)	10					X
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)	10					X
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10					X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10					X
Totale comportamenti organizzativi	40	0	0	0	0	200
Totale ponderato	50	-	-	-	-	250
Il Presidente dell'OdV	% OBIETTIVI		50,00%			
	% COMPORTAMENTI		250		50,00%	
	TOT %		100,00%			
	TOT INCENTIVO		€ 2.250,00			
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						

RESPONSABILE	SINDACO	SERVIZIO P.L.	ANNO 2021			
PRODOTTIVITA' ROVATI CLAUDIO	€ 950,00	CAT	C			
OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO	
OBIETTIVO 11	25,00	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%	
OBIETTIVO 2	25,00	100				
OBIETTIVO 3	25,00	100				
OBIETTIVO 4	25,00	100				
TOT	100,00	400,00				
TOT peso ponderato	50,00	50,00				
INDICATORI DI RISULTATO						
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)	10					X
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)	10					X
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10					X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10					X
Totale comportamenti organizzativi	40	0	0	0	0	200
Totale ponderato	50	-	-	-	-	250
Il Presidente dell'OdV	% OBIETTIVI		50,00%			
	% COMPORTAMENTI		250		50,00%	
	TOT %		100,00%			
	TOT INCENTIVO		€		950,00	
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						

RESPONSABILE	MERCADANTE FAZIA	AREA AMMINISTRATIVA	ANNO 2021			
PRODUTTIVITA' TAMBASCO DANIELA	€ 430,06					
OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO	
OBIETTIVO 12	33,33	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%	
OBIETTIVO 15	33,33	100				
OBIETTIVO 16	33,33	100				
TOT	100,00	300,00				
TOT peso ponderato	50,00	50,00				
INDICATORI DI RISULTATO						
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)	10					X
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)	10					X
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10					X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10					X
Totale comportamenti organizzativi	40	0	0	0	0	200
Totale ponderato	50	-	-	-	-	250
Il Responsabile dell'area	% OBIETTIVI		50,00%			
	% COMPORTAMENTI		250		50,00%	
	TOT %				100,00%	
	TOT INCENTIVO		€		430,06	
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						

RESPONSABILE	BISI		AREA TECNICA		ANNO 2021	
PRODUTTIVITA' FANOLI ANGELO	€ 200,00					
OBIETTIVI ATTRIBUITI		Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
OBIETTIVO 9		50,00	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%
OBIETTIVO 10		50,00	100			
TOT		100,00	200,00			
TOT peso ponderato		50,00	50,00			
INDICATORI DI RISULTATO						
		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)	10					X
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)	10					X
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10					X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10					X
Totale comportamenti organizzativi	40	0	0	0	0	200
Totale ponderato	50	-	-	-	-	250
Il Responsabile dell'area	% OBIETTIVI		50,00%			
	% COMPORTAMENTI		250		50,00%	
	TOT %		100,00%			
	TOT INCENTIVO		€		200,00	
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						