

# COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

PROVINCIA DI PAVIA

## RELAZIONE DEL NUCLEO 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 10 del mese di febbraio nella sede del Comune di San Damiano al Colle si è riunito il Nucleo di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obiettivi 2021 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta assegnati ai Responsabile di Area e ai dipendenti in relazione al raggiungimento delle performance 2021.

L'esperto esterno, dott. Daniele Torti, partecipa all'incontro in videoconferenza a causa dell'emergenza covid 19.

Visto il sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti approvato con deliberazione di G.C. 85 del 19.12.2018 aggiornato al D.lgs.n° 74/2017 cd. Legge Madia che ha apportato delle modificazioni che sono state validate dal NdV come previsto dalla normativa citata;

Viste le apposite relazioni in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi 2021 da parte dei dipendenti e visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo che prevede la quantificazione e la ripartizione della produttività per la performance individuale dei dipendenti non incaricati di P.O.;

### 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.

## **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.

La messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo pluriennale.

**PDO/PDP - Obiettivi e indicatori:** Strumento di punta per l'attuazione della valutazione delle Performance è il Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PDP) che questa Amministrazione elabora annualmente per le finalità sopra citate.

**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 valutazione della performance organizzativa, come previsto nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance" sarà data dalla somma della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di tutte le aree.

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della Performance 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, e a giugno 2021 è stato attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.5.2021 previsti dalle delibere dell'ANAC, che ha spostato il monitoraggio a seguito dell'epidemia Covid 19. 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 mediocre lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni.

**Collegamento Performance/Programma Anticorruzione:** Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2021 è stato confermato 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. 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 2021 riportata sul sito di questo comune.

## **2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2021 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO**

Viste le apposite relazioni dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi, allegata al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;

### **VERIFICA**

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;

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di San Damiano al Colle 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 le PO 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/PdP 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;
- sentito il Sindaco;

del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

Responsabile Servizio Tecnico: Arch. Passerini: obj nn.5, 6, 7, 8, 9.

Responsabile Servizio Amministrativo/Finanziario: Maria Cristina Torreggiani: obj nn.1-2-3-4-5-6 e 16.

Referente obiettivi sig. Sassoni - Agente di P.L.: nn.3-16-17-18-19-20.

Referente obiettivi sig. Valle – Collaboratore demografici: nn.3-14 e 15.

Referente obiettivi sig. Mazza – Operaio: nn.10-11-12 e 13.

<b>N°</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>Valore da Raggiungere</b>	<b>Relazione raggiungimento obiettivi</b>
1	Creazione archivio cartaceo e digitale TARI con modifiche intervenute nel corso degli anni - FASE 2 di 3	Creazione fascicoli contribuenti TARI, in formato cartaceo e digitalizzato - Lettere dalla D alla P - n. 161	Predisposti fascicoli personali dei contribuenti, con inserimento delle variazioni intercorse negli anni, dalla lettera D alla lettera P, per un totale di 161 contribuenti. Creato inoltre un archivio digitale.

		contribuenti di 470	
2	Contratto Decentrato Integrativo x dipendneti : APPROVAZIONE CCDI economico 2021	APPROVAZIONE CCDI economico 2021	Approvato il Contratto Decentrato Integrativo parte economica anno 2021 con delibera di Giunta Comunale n. 49 del 15.12.2021; trasmesso telematicamente all'ARAN in data 31.12.2021, ricevuta n. 5181089
3	EMERGENZA COVID 19	Certificazione perdita gettito derivante da Emergenza Covid-19	Certificazione trasmessa in data 27.5.2021
4	GESTIONE PAGO PA	Predisposizione sito ecc per permettere ai cittadini l'accesso allo sportello on-line del Comune tramite CIE e SPID; permettere ai cittadini il pagamento tramite il PagoPa delle varie tariffe comunali	Processo terminato in data 15.9.2021
5	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;	Collaborazione nella predisposizione/conferma del Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2021-2023 Azioni previste nel PTPC 2021	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. Approvato il PTPCT 2021-2023 con delibera di Giunta Comunale n. 8 del 31.3.2021.
6	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	Almeno 80%	Il responsabile del servizio ha provveduto all'inserimento e all'aggiornamento delle sezioni di propria competenza.
7	Sviluppo progetto di insediamento di un unità di offerta sociale in loc. Casalunga	Avvio delle procedure di ristrutturazione tramite il reperimento di fondi tramite adesione a bandi regionali e provinciali	Si sono avviate le procedure utili alla ristrutturazione dell'immobile sulla base di progetti finalizzati all'insediamento della funzione programmata
8	Interventi volti alla risoluzione di	Intervento sul secondo lotto	Si sono appaltate le manutenzioni di parte delle strade bianche comunali secondo il programma prestabilito

	problematiche legate al deterioramento delle superfici soggette a viabilità automobilistica	individuato nella stesura della gerarchia delle criticità	
9	EMERGENZA COVID 19	Riorganizzazione orario di lavoro in modalità smart working per garantire la continuità operativa anche in situazione di crisi durante l'emergenza	Si sono implementate le infrastrutture utili a facilitare il lavoro decentralizzato
10	Creazione registro pratiche edilizie	Creazione registro pratiche edilizie dal 1967 ad oggi	Creazione di uno schedario completo ed aggiornato a seguito di confronto con il tecnico ing. Covini in formato xls per velocizzare e agevolare la ricerca delle varie pratiche edilizie. Lavoro svolto durante l'anno con un impegno di circa 40 ore.
11	Sistemazione archivio storico e posa nuovi scaffali	Posa nuovi scaffali e risistemazione documenti storici rimossi dal locale biblioteca	posa degli scaffali per un tempo di circa 5 ore con conseguente risistemazione della parte di archivio storico proveniente dal locale biblioteca con tempistiche di circa 10 ore per un totale di ore 15.
12	EMERGENZA COVID 19	Sanificazione giornaliera dello scuolabus con prodotti adeguati	ogni giorno per un tempo compreso tra 20 minuti e 40 minuti giornalieri a seconda delle esigenze. Svolto quotidianamente.
13	EMERGENZA COVID 19	Consegna generi alimentari alla popolazione in quarantena o impossibilitata agli spostamenti	consegna generi di prima necessità alle famiglie in quarantena a scadenze programmate o al bisogno durante tutta la pandemia.
14	ISTAT CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE 2021: INDAGINE DA LISTA: ATTIVITA' PROPEDEUTICHE E PREPARATORIE	Attività preparatorie al censimento da inizio anno a metà settembre: formazione on-line e in aula virtuale - costituzione ufficio censimento - miglioramento qualità indirizzi - convivenze anagrafiche e popolazioni speciali (entro 16 aprile) - geocodifica degli indirizzi e verifica indirizzi con inserimento in ANNCSU - Aggiornamento basi territoriali	Tutte le attività propedeutiche e preparatorie al censimento Indagine da Lista sono state tutte concluse prima di ottobre e secondo le scadenze.
15	ISTAT CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE 2021: INDAGINE DA LISTA	150 famiglie campione per intervista. Tempistica dal 4	Censimento concluso il 15 dicembre. Tutte le famiglie hanno risposto o autonomamente o su sollecito nella seconda fase. Tutti gli esiti sono stati inseriti.

		ottobre al 23 dicembre distribuito in varie fasi. Dal 8 novembre recupero mancate risposte o parziali: contattare chi non ha risposto autonomamente on line o non ha richiesto intervista in comune con UCC, ho ha risposto parzialmente. Il rilevatore deve andare presso abitazioni per compilare questionario o invitare a presentarsi presso UCC.	
16	Scuolabus comune- tariffe di compartecipazione al servizio - Controllo posizioni e versamenti da A.S. 2016/2017 a A.S. 2021/2022	Controllo posizioni e versamenti anni scolastici	EMESSI N. 18 SOLLECITI DI PAGAMENTO PER IL TRIENNIO 2018/2019, 2019/2020 E 2020/2021 - TOTALE EVASO € 3.890, DI CUI ESIGIBILI CON L'ATTUALE PROCEDURA € 1.205 - TOTALE RECUPERATO € 795,00
17	RINNOVO CONCESSIONI CIMITERIALI	INDAGINI, ACCERTAMENTI , REDAZIONE ATTI E INOLTRO AI CONCESSIONARI ED EREDI PER RINNOVO CONCESSIONI CIMITERIALI CON SCADENZA TRENTENNALE - N. POSIZIONI RILEVATE	N° 18 COMUNICAZIONI INVIATE A MEZZO RACCOMANDATA A.R. - DEFINIZIONE DI N° 8 RINNOVI DI CONCESSIONI TRENTENNALI PER UN TOTALE DI € 12.450
18	NUOVE CONCESSIONI CIMITERIALI	INDIVIDUAZION E POSIZIONI E COLLABORAZIONE CON UFFICIO TECNICO X STESURA DEI CONTRATTI PER NUOVE CONCESSIONI CIMITERIALI TRENTENNALI € Incassati	STIPULATI N. 5 CONTRATTI PER NUOVE CONCESSIONI TRENTENNALI PER UN TOTALE DI € 13.700
19	SERVZI CIMITERIALI - COLLABORAZIONE CON UFFICIO TECNICO X VERIFICA IMPORTI E	CONTROLLO POSIZIONI A DEBITO, REDAZIONE E	INOLTRATE N° 19 COMUNICAZIONI AI DESTINATARI DI RICHIESTA DI RIMBORSO PER UN TOTALE DI € 5.720 - RECUPERATO L'IMPORTO DI € 3.736

	REDAZIONE ATTI PER RIMBORSO SPESE SOSTENUTE DALL'AMMINISTRAZIONE PER LAVORI PRESSO I CIMITERI A FAVORE DEI CONCESSIONARI	INVIO COMUNICAZIONI - €. Incassati	
20	MENSA SCOLASTICA	REDAZIONE, REGISTRAZIONE E STAMPA N. 1.000 NUOVI BLOCCHETTI PER BUONI PASTO	CONFIGURAZIONE N° 1.000 E STAMPA N. 600 BLOCCHETTI (CALO PERCENTUALE DI RICHIESTE CAUSA SITUAZIONE CONTINGENTE) VERIFICA E REDAZIONE RAPPORTO ANNUALE BUONI VENDUTI E RICONSEGNA TI - REDAZIONE RAPPORTI MENSILI E ANNUALE MENSA

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AMMINISTRAZIONE il RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%** (2000% : 20 obiettivi ).

Per quanto riguarda la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AMMINISTRAZIONE**, l'OdV dichiara il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%**

Sulla base della ponderazione prevista dal sistema di valutazione, ai fini della liquidazione della **indennità di risultato al responsabile dell'AREA FINANZIARIA E AA.GG.** Maria.Cristina Torreggiani, come riportato nelle schede di valutazione, la valutazione per il raggiungimento degli obiettivi è pari al **50% su 50%**.

Ai fini della indennità di risultato per le P.O. **dell'AREA FINANZIARIA E AA.GG** si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue: **VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI** Maria Cristina Torreggiani: **50% su 50% come da scheda allegata.**

Sulla base della ponderazione prevista dal sistema di valutazione, ai fini della liquidazione della **indennità di risultato al responsabile dei AREA TECNICA** arch. Marcello Passerini, come riportato nelle schede di valutazione, la valutazione per il raggiungimento degli obiettivi è pari al **50% su 50%**.

Ai fini della indennità di risultato per le P.O. **DELL'AREA TECNICA** si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue: **VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI** arch. Marcello Passerini: **50% su 50% come da scheda allegata.**

Per quanto riguarda la valutazione dei dipendenti non Posizione Organizzativa:

Sig. Sassoni:

Obiettivi nn. 3-16-17-18-19-20: raggiunti al 100%

TOTALE VALUTAZIONE MEDIA Sig. Sassoni = 50/50

Sig.Valle:

Obiettivi nn. 3-14 e 15: TOTALE VALUTAZIONE MEDIA Sig.Valle = 50/50

Sig.Mazza

Obiettivi nn. 10-11-12 e 13: raggiunti al 100%

TOTALE VALUTAZIONE MEDIA Sig. Mazza : 50/50

Successivamente si prende atto della **VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

sig. SASSONI 47,50 % su 50%.

sig. VALLE 47,50 % su 50%.

sig. MAZZA 50 % su 50%.

**Le valutazioni suddivise per ogni criterio sono riportate sulle schede di valutazione allegata al presente atto**

### **3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE**

#### **INDENNITA' DI RISULTATO RESPONSABILE AREA FINANZA ED AA.GG.**

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

Maria Cristina Torreggiani

#### **INDENNITA' DI RISULTATO RESPONSABILE AREA TECNICA**

arch. Marcello Passerini

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

#### **PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI**

Sig. SASSONI

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale di 97,50/100;

Sig. VALLE

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale al 97,50/100;

Sig. MAZZA

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale al 100/100;

### **4. DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**

Il CCDI giuridico 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 precedentemente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al CCDI.

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.

1. 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.

Ai sensi della sopra riportata lett. b) la maggiorazione viene assegnata al **sig. Mazza**.

## **5. 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 = **2000 (%misurazione obj) : 20 obj = 100%**

### **VALUTAZIONE PERFORMANCE**

L'organizzazione **si valuta** sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati: **2000 (%misurazione obj) : 20 obj = 100%**

Per concludere, il NdV:

- demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2021.
- ricorda che il PDO/PdP, 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.

**IL PRESIDENTE**  
F.to Dr. Umberto Fazia Mercadante

**IL COMPONENTE ESTERNO**  
F.to Dr Daniele Torti

AREA FINANZA E AA.GG		RESPONSABILE	Maria Cristina Torreggiani				
SISTEMA PREMIANTE		Categoria	C	ANNO	2021		
RISULTATO P.O.	€ 2.000,00						
<b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>		Peso attribuito		% raggiungimento PERFORMANCE INDIVIDUALE	<b>Indicatori</b>	<b>VALORE ATTESO</b>	<b>VALORE RAGGIUNTO</b>
OBIETTIVO 1		14,29		100	VEDI PDO	VEDI PDO	100,00
OBIETTIVO 2		14,29		100			
OBIETTIVO 3		14,29		100			
OBIETTIVO 4		14,29		100			
OBIETTIVO 5		14,29		100			
OBIETTIVO 6		14,29		100			
OBIETTIVO 16		14,29		100			
TOT		100,00		700,00			
<b>TOT peso ponderato</b>		<b>50,00</b>		<b>50,00</b>			
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI							
<b>Comportamenti organizzativi</b>		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
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>		40	0	0		0	200
<b>Totale ponderato</b>		<b>40</b>	-	-	-	-	<b>200</b>
Il Presidente del NdV f.to dott. Umberto Fazio Mercadante	% OBIETTIVI		50,00%				
	% COMPORTAMENTI		200		50,00%		
	TOT %		100,00%				
	TOT INCENTIVO		€ 2.000,00				
<b>Osservazioni del valutatore sulle prestazioni</b>							
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti							
<b>Ossevazioni del valutato</b>							
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento							

CENTRO DI RESPONSABILITA'		RESPONSABILE	Sindaco				
AREA P.L.		Categoria	C	ANNO	2021		
SASSONI MASSIMO	€ 3.000,00						
OBIETTIVI ATTRIBUITI		Peso attribuito	% raggiungimento PERFORMANCE INDIVIDUALE	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO	
OBIETTIVO 3		16,67	100				
OBIETTIVO 16		16,67	100				
OBIETTIVO 17		16,67	100				
OBIETTIVO 18		16,67	100				
OBIETTIVO 19		16,67	100				
OBIETTIVO 20		16,67	100				
TOT		100,00	600,00				
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)	10					X	
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)	10					X	
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10				X		
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10					X	
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>	<b>40</b>	0	0	0	40	150	
<b>Totale ponderato</b>	<b>40</b>	-	-	-	<b>40</b>	<b>150</b>	
Il Responsabile f.to Il Sindaco Cesarino Vercesi		% OBIETTIVI		50,00%			
		% COMPORAMENTI		190	47,50%		
		TOT %			97,50%		
		TOT INCENTIVO		€	2.925,00		
<b>Osservazioni del valutatore sulle prestazioni</b>							
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti							
<b>Osservazioni del valutato</b>							
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento							

AREA TECNICA		RESPONSABILE	Marcello Passerini			
SISTEMA PREMIANTE		categoria	D EX ART.110	ANNO	2021	
RISULTATO P.O.	€	627,48				
OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento PERFORMANCE INDIVIDUALE	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO	
OBIETTIVO 5	20,00	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100	
OBIETTIVO 6	20,00	100				
OBIETTIVO 7	20,00	100				
OBIETTIVO 8	20,00	100				
OBIETTIVO 9	20,00	100				
TOT	100,00	500,00				
<b>TOT peso ponderato</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>				
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI						
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	10					X
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	10					X
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	10					X
Cortesia organizzativa con il pubblico	10					X
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>200</b>
<b>Totale ponderato</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>200</b>
Il Presidente del NdV f.to dott. Umberto Fazio Mercadante	% OBIETTIVI		50,00%			
	% COMPORTAMENTI		200	50,00%		
	TOT %		100,00%			
	TOT INCENTIVO		€	627,48		
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						

CENTRO DI RESPONSABILITA'		RESPONSABILE TORREGGIANI MARIA CRISTINA					
AREA AMMINISTRATIVA		Categoria	B3	ANNO	2021		
VALLE AMEDEO	€ 1.684,46						
OBIETTIVI ATTRIBUITI		Peso attribuito	% raggiungimento PERFORMANCE INDIVIDUALE	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO	
OBIETTIVO 12		20,00	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100,00	
OBIETTIVO 13		20,00	100				
OBIETTIVO 14		20,00	100				
OBIETTIVO 15		20,00	100				
OBIETTIVO 16		20,00	100				
TOT		100,00	500,00				
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)	10					X	
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)	10					X	
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10				X		
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10					X	
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>150</b>	
<b>Totale ponderato</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>40</b>	<b>150</b>	
La responsabile f.to Maria Cristina Torreggiani		% OBIETTIVI		50,00%			
		% COMPORAMENTI		190	47,50%		
		TOT %			97,50%		
		TOT INCENTIVO		€	1.642,35		
<b>Osservazioni del valutatore sulle prestazioni</b>							
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti							
<b>Ossevazioni del valutato</b>							
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento							

CENTRO DI RESPONSABILITA'		RESPONSABILE	PASSERINI MARCELLO			
AREA AMMINISTRATIVA		Categoria	B3	ANNO	2021	
MAZZA ANDREA	€ 1.100,00					
<b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>		Peso attribuito	% raggiungimento PERFORMANCE INDIVIDUALE	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
<b>OBIETTIVO 10</b>		25,00	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100,00
<b>OBIETTIVO 11</b>		25,00	100			
<b>OBIETTIVO 12</b>		25,00	100			
<b>OBIETTIVO 13</b>		25,00	100			
<b>TOT</b>		100,00	400,00			
<b>TOT peso ponderato</b>		<b>50,00</b>	<b>50,00</b>			
VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI						
<b>Comportamenti organizzativi</b>	Peso attribuito	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
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
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>200</b>
<b>Totale ponderato</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>200</b>
Il responsabile f.to Marcello Passerini		% OBIETTIVI		50,00%		
		% COMPORAMENTI		200 50,00%		
		TOT %		100,00%		
		TOT INCENTIVO		€ 1.100,00		
<b>Osservazioni del valutatore sulle prestazioni</b>						
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti						
<b>Ossevizioni del valutato</b>						
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento						