

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 2022 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE.

L'anno 2022 il giorno 26 del mese di gennaio nella sede del Comune di San Damiano al Colle si è riunito il Nucleo di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obiettivi 2022 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta assegnati ai Responsabili di Area e ai dipendenti in relazione al raggiungimento delle performance 2022.

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 2022 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 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.

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.

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);

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.

Si prende atto che devono essere ancora approvati i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che, ai sensi dell’art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento e nel Decreto attuativi concernente la definizione del contenuto del Piano

Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

1. Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024 che dovrà conformarsi con quanto previsto dal neo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2022 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Viste le apposite relazioni dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi, allegate 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 2022;

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

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

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. 7, 8, 9, 10,11.

Responsabile Servizio Amministrativo/Finanziario: Maria Cristina Torreggiani: obj nn.1-2-3-4-5-6-7-16-17-18.

Referente obiettivi sig. Sassoni - Agente di P.L.: nn.5-18-19-20-21-22.

Referente obiettivi sig. Valle – Collaboratore demografici: nn.15-16 e 17.

Referente obiettivi sig. Mazza – Operaio: nn.12 -13-14.

N°	DESCRIZIONE	Valore da Raggiungere	Relazione raggiungimento obiettivi
1	Creazione archivio cartaceo e digitale TARI con modifiche intervenute nel corso degli anni - FASE 3 di 3	Creazione fascicoli contribuenti TARI, in formato cartaceo e digitalizzato - Lettere dalla Q alla Z - n. 152 contribuenti di 420	Predisposti fascicoli personali dei contribuenti, con inserimento delle variazioni intercorse negli anni, dalla lettera Q alla lettera Z, per un totale di 152 contribuenti. Creato inoltre un archivio digitale.
2	Contratto Decentrato Integrativo x dipendneti : APPROVAZIONE CCDI economico 2022	APPROVAZIONE CCDI economico 2022 e giuridico 2022-2024	Approvato il Contratto Decentrato Integrativo parte economica anno 2022 con delibera di Giunta Comunale n. 62 del 19.12.2022; trasmesso telematicamente all'ARAN in data 23.12.2022, ricevuta n. 5227247

3	CCNL : Applicazione rinnovo contrattuale enti locali	Liquidazione arretrati dipendenti	Effettuata liquidazione ai dipendenti con la mensilità di dicembre 2022
4	EMERGENZA COVID 19	Certificazione perdita gettito derivante da Emergenza Covid-19	Certificazione trasmessa in data 31.5.2022, protocollo MEF numero 145876
5	GESTIONE PAGO PA	Nuovi servizi abilitati al PAGOPA	Sono stati attivati nel complesso 35 servizi
6	Controllo posizioni e versamenti TARI anni 2019-2020-2021, con emissione di lettere di sollecito	Caricamento sul programma di gestione della TARI dei versamenti effettuati ed emissione di ulteriori solleciti per l'anno 2019 e nuovi solleciti anni 2020-2021	Emessi solleciti come segue: 2019: n. 57 per € 10.242,00; sgravati n. 6 contribuenti (chiusura utenze/pagamenti effettuati nei termini e non registrati) per € 419,00; 2020: n. 68 per € 13.267,00; sgravati n. 6 contribuenti (chiusura utenze/pagamenti effettuati nei termini e non registrati) per € 876,00; 2021: n. 71 per € 18.218,00; sgravati n. 9 contribuenti (chiusura utenze/pagamenti effettuati nei termini e non registrati) per € 1.549,00;
7	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 2022-2024 Azioni previste nel PTPC 2022	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 2022-2024 con delibera gi Giunta Comunale n. 20 del 26.4.2022.
8	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.
9	Completamento del progetto di insediamento di un unità di offerta sociale in loc. Casalunga	Prosecuzione delle procedure di ristrutturazione tramite il reperimento di fondi tramite adesione a bandi regionali e provinciali	Sono stati aggiudicati gli appalti relativi ai finanziamenti derivanti dalla Legge di Bilancio 2020 e dal Decreto Crescita n.34/2019, facendo un consistente passo in avanti verso la conclusione dell'opera.
10	Adesione alle iniziative correlate al PNRR	Adesione ai bandi	Unitamente ad un continuo monitoraggio finalizzato all'individuazione di assi di finanziamento adatti alle esigenze di sviluppo comunale, è stato implementato in particolare un progetto specifico per lo sviluppo di una piazzola ecologica comunale.

11	Riorganizzazione funzionamento SUE in conformità ai disposti del Codice Amministrazione Digitale	Completa digitalizzazione della gestione delle pratiche edilizie a costo zero per l'amministrazione	Il ricevimento delle pratiche edilizie è stato definitivamente convertito al mezzo digitale, tantochè tutte le pratiche del 2022 sono state acquisite e lavorate esclusivamente in tale forma.
12	sgombero edificio comunale adibita in futuro a casa di riposo	sgombero totale edificio totalmente ammobiliato	rimozione esmantellamento arredi a fronte di imminente ristrutturazione. Lavoro svolto durante l'anno con un impegno di circa 30 ore.
13	verniciatura cancello e ringhiera preesistente e nuova cimitero villa marone	totale riverniciatura parti metalliche a fronte delle nuove installazioni	verniciatura color ferro anticosvolta durante l'anno per un totale di 15 ore
14	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.
15	GESTIONE PIATTAFORMA GEPI. Serve per lo scambio di dati tra l'INPS e i Comuni, necessari ad effettuare i controlli sui requisiti di residenza, cittadinanza e soggiorno e restituirne all'INPS.	Attività preparatorie di formazione online, manuali, con l'aiuto e presso i piani di zona a Broni. Verifiche anagrafiche, indirizzi, prese in carico e restituzione parti di competenza del responsabile degli accertamenti anagrafici.	Svolte attività preparatorie online e presso i piani di Zona Broni per conferma e verifica della corretta operatività sulla piattaforma Gepi. Operatività di competenza effettuata: gestione segnalazioni, gestioni sospese, controlli residenza, controlli possesso requisiti, gestione segnalazioni, controlli a campione.
16	ELETTORALE: GESTIONE REFERENDUM ABROGATIVI DEL 12 GIUGNO 2022	invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso. Gestione n° elettori = 633. Trasmissione rendiconto agli organi competenti	Scadenza invio del rendiconto per i referendum: 11.10.2022. Inviato via PEC il 22.8.2022
17	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI POLITICHE DEL 25 SETTEMBRE 2022	invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso. Gestione n° elettori = 631. Trasmissione rendiconto agli organi competenti	Scadenza invio del rendiconto per le elezioni: 24.1.2023. Inviato via PEC il 18.11.2022
18	SCUOLABUS COMUNALE - TARIFFE DI COMPARTECIPAZIONE AL SERVIZIO	TRIENNIO 2018/2021 - TOTALE EVASO € 4.775 - PREVISIONE DI RECUPERO NEL PERIODO = € 2.000	TRIENNIO 2018/2021 - RECUPERATO € 5.330
19	COLLABORAZIONE CON U.T. ALLA STESURA DEI	RINNOVO CONCESSIONI TRENTENNALI SCADUTE PER UN	RINNOVO N. 6 CONCESSIONI TRENTENNALI SCADUTE PER UN TOTALE DI € 10.200

	CONTRATTI PER RINNOVO CONCESSIONI CIMITERIALI CON SCADENZA TRENTENNALE	TOTALE PREVISTO DI € 6.000	
20	COLLABORAZIONE CON U.T. ALLA STESURA DEI CONTRATTI PER NUOVE CONCESSIONI CIMITERIALI	STIPULA CONTRATTI PER NUOVE CONCESSIONI TRENTENNALI PER UN TOTALE PREVISTO DI € 10.000	STIPULATI CONTRATTI PER N. 6 NUOVE CONCESSIONI TPER UN TOTALE DI € 14.500
21	SERVIZI CIMITERIALI - COLLABORAZIONE CON UFFICIO TECNICO X VERIFICA IMPORTI E REDAZIONE ATTI PER RIMBORSO SPESE SOSTENUTE DALL'AMMINISTRAZIONE PER LAVORI PRESSO I CIMITERI A FAVORE DEI CONCESSIONARI	CONTROLLO POSIZIONI A DEBITO, REDAZIONE E INVIO COMUNICAZIONI - PREVISIONE INCASSO € 10.000	INVIATE N. 32 COMUNICAZIONI - RIMBORSO DA N. 28 DESTINATARI € 14.755,40
22	REPERIMENTO RECAPITI UTENTI DEBITORI DEGLI IMPORTI DEI DIRITTI DI SEGRETERIA NON VERSABILI ALLO SPORTELLO PER C.D.U., ACCESSO AGLI ATTI, AUTORIZZAZIONI EX ART. 21 CDS, ECC.	INCASSO PREVISTO € 1000,00	INCASSATI N. 53 DIRITTI SU N. 62 UTENTI - TOTALE € 1.682,30

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AMMINISTRAZIONE** il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%** (2200%: 22 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. 5-18-19-20-21-22: raggiunti al 100%

TOTALE VALUTAZIONE MEDIA Sig. Sassoni = 50/50

Sig.Valle:

Obiettivi nn. 15-16 e 17: TOTALE VALUTAZIONE MEDIA = 50/50: Sig.Valle

Sig.Mazza

Obiettivi nn. 12-13-14: raggiunti al 100%

TOTALE VALUTAZIONE MEDIA Sig. Mazza : 50/50

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

sig. SASSONI 49,75 % su 50%.

sig. VALLE 50 % su 50%.

sig. MAZZA 49,75 % su 50%.

Le valutazioni suddivise per ogni criterio sono riportate sulle schede di valutazione allegate 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 99,75%;

Sig. VALLE

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

Sig. MAZZA

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale al 99,75%;

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. a) la maggiorazione viene assegnata al **sig. Valle**.

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 = **2200 (%misurazione obj): 22 obj = 100%**

VALUTAZIONE PERFORMANCE

L'organizzazione **si valuta** sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati: **2200 (%misurazione obj): 22 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 2022.
- 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.Umbero Fazio Mercadante

IL COMPONENTE ESTERNO
F.to Dr Daniele Torti