

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 2023 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE.

L'anno 2024 il giorno 24 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 2023 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 2023.

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 2023 da parte dei dipendenti e visto il Contratto Collettivo Integrativo che prevede la quantificazione e la ripartizione della produttività per la performance individuale dei dipendenti non incaricati di EQ/ 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 2023-2025.

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 2023 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 2023 e lo ha pubblicato sul sito dell’Ente.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2023 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 2023;

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 EQ/PO e da parte dei Responsabili per i collaboratori.

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO/PdP 2023 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO/PdP 2023.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO/PdP 2023

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.

Responsabile Servizio Amministrativo/Finanziario: Maria Cristina Torreggiani: obj nn.1-2-3-4-5-12-13-14-18.

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

Referente obiettivi sig. Valle – Collaboratore demografici: nn.11-12-13-14-15-16 e 17.

Referente obiettivi sig. Mazza – Operaio: nn.9-10.

N°	DESCRIZIONE	Valore da Raggiungere	Relazione raggiungimento obiettivi
1	Contratto Decentrato Integrativo x dipendenti : APPROVAZIONE CCDI giuridico 2023-205 ed economico 2023	APPROVAZIONE CCDI economico 2023 e giuridico 2023-2025	Approvato il Contratto Decentrato Integrativo parte giuridica 2023/2025 e parte economica anno 2023 con delibera di Giunta Comunale n. 59 del 21.12.2023; trasmesso telematicamente all'ARAN in data 4.1.2024, ricevuta n. 5250807
2	EMERGENZA COVID 19	Certificazione perdita gettito derivante da Emergenza Covid-19	Certificazione trasmessa in data 27.5.2023, protocollo MEF numero 154056
3	Inserimento su programma TARI di nuove iscrizioni/cancellazioni/modifiche e anagrafiche e inserimento dati immobili	Inserimento di tutte le variazioni e dei dati immobili	Inserite le modifiche per i contribuenti esistenti ed inseriti i nuovi contribuenti
4	Controllo posizioni e versamenti TARI anni 2019-2020-2021-2022 , con emissione di lettere di sollecito	Caricamento sul programma di gestione della TARI dei versamenti effettuati ed emissione di ulteriori solleciti	Emessi solleciti come segue: 2019: n. 37 per € 8.536,89, comprese € 257,89 di spese di notifica; sgravati n. 5 contribuenti (chiusura utenze/ pagamenti effettuati nei termini e non registrati) per € 705,85; 2020: n. 45 per € 9.326,43, comprese € 132,43 di spese di notifica; 2021: n. 52 per € 14.601,61, comprese € 90,61 di

		per gli anni 2019-2020-2021 e nuovi solleciti anno 2022	spese di notifica; per l'anno 2022 l'Amministrazione ha ritenuto opportuno attendere la conclusione dell'iter di recupero per il triennio 2019-2021
5	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). Per i Comuni con meno di 50 dipendenti e' 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.	Approvato PIAO semplificato anno 2023	PIAO semplificato approvato con delibera di G.C. N. 28 del 31.7.2023; caricato sul portale PIAO in data 4.8.2023, con identificativo n. 12495, e nella stessa data in Amministrazione trasparente, nelle sezioni Disposizioni generali, Personale, Performance e Altri contenuti.
6	Affidamento e consegna dei lavori nuovo bando ex Decreto 18 gennaio 2022 del Ministero dell'Interno per i piccoli Comuni - annualità 2023	Affidamento e attivazione lavori	Sono stati affidati e consegnati i lavori correlati al finanziamento di cui al bando ex Decreto 18 gennaio 2022 del Ministero dell'Interno per i piccoli Comuni - annualità 2023 che sono attualmente in corso di esecuzione
7	Affidamento e consegna dei lavori nuovo bando ex Legge 27 dicembre 2019, n.160 articolo 1, lettera a, comma 29 - annualità 2023	Affidamento e attivazione lavori	Sono stati affidati e consegnati i lavori correlati al finanziamento di cui al bando ex Legge 27 dicembre 2019, n.160 articolo 1, lettera a, comma 29 - annualità 2023 che sono attualmente in corso di esecuzione
8	Implementazione canali di rendicontazione assi di finanziamento PNRR	Verifica attivazione piattaforma ReGIS	Sono state avviate le procedure di rendicontazione tramite il sistema REGIS messo a disposizione dal MISE
9	Staccionata via Fugazza	sistemazione e verniciatura staccionata in legno	Lavoro non eseguito
10	Area panchine Mondonico	Pulizia sverniciatura e successiva riverniciatura lampioni e ringhiere in ferro	Lavoro non eseguito
11	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	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. Comunicazione con altri comuni per inserimento dati anagrafici e conclusione verifiche. Aggiornamento verifiche per c.a 15 posizioni RDC.

		restituzione parti di competenza del responsabile degli accertamenti anagrafici.	
12	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI REGIONALI 12 e 13 FEBBRAIO 2023	invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso. Gestione n° elettori. Trasmissione rendiconto agli organi competenti	Elettori n. 623. Scadenza invio del rendiconto per le elezioni Regionali 13.5.2023. Caricato su BandiOnLine di Regione Lombardia il 15.4.2023
13	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI COMUNALI 14 e 15 MAGGIO 2023	invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso. Gestione n° elettori. Trasmissione rendiconto agli organi competenti	Elettori n. 621. Scadenza invio del rendiconto per le elezioni: 15.9.2023. Inviato via PEC il 25.7.2023
14	TRIBUTI/ANAGRAFE, Inserimento su programma TARi di nuove iscrizioni/cancellazioni/modifiche e anagrafiche e inserimento dati immobili	Inserimento di tutte le variazioni e dei dati immobili	variazioni n.15 per iscrizioni anagrafiche, n.20 per cancellazioni anagrafiche e 5 mutazioni anagrafiche.
15	URP: APP IO	VARIE TIPOLOGIE DI INVII	Inviato per il primo anno comunicazioni prossima scadenza carte identità.
16	STATO CIVILE: Avvio tenuta registri in formato A4	avvio attività di registrazione atti di Stato Civile in formato A4	Avviata stampa in A4 per la registrazione degli atti di stato civile su formato A4 come da indicazioni della Prefettura. Acquistata stampante nuova rispondente ai requisiti richiesti ed adattamento dei programmi in collaborazione con software house Siscom per adeguamento del tutto.
17	Riordino cartellini anagrafici di vecchia data in archivio	N. cartellini anagrafici di vecchia data in archivio d<a sistemare	c.a 100 cartellini cartacei ordinati.
18	SCUOLABUS COMUNALE - TARIFFE DI PARTECIPAZIONE AL SERVIZIO	TRIENNIO 2018/2021 - TOTALE EVASO € 4.775 - PREVISIONE DI RECUPERO NEL PERIODO = € 1.000	TRIENNIO 2019/2022 - RECUPERATO € 1.045
19	COLLABORAZIONE CON U.T. ALLA STESURA DEI CONTRATTI PER RINNOVO CONCESSIONI CIMITERIALI CON SCADENZA TRENTENNALE	RINNOVO CONCESSIONI TRENTENNALI SCADUTE PER UN TOTALE PREVISTO DI € 2.000	RINNOVO N. 1 CONCESSIONE TRENTENNALE SCADUTA PER € 1.700
20	COLLABORAZIONE CON U.T. ALLA STESURA DEI CONTRATTI PER NUOVE CONCESSIONI CIMITERIALI	STIPULA CONTRATTI PER NUOVE CONCESSIONI	N. 2 NUOVE CONCESSIONI CIMITERIALI PER € 2300

		TRENTENNALI PER UN TOTALE PREVISTO DI € 5.000	
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 € 5.000	RECUPERATI IMPORTI DEI SERVIZI CIMITERIALI RICONOSCIUTI ALLA DITTA APPALTATRICE PER € 11.268
22	REPERIMENTO RECAPITI UTENTI DEBITORI DEGLI IMPORTI DEI DIRITTI DI SEGRETARIA NON VERSABILI ALLO SPORTELLO PER: C.D.U., ACCESSO AGLI ATTI, AUTORIZZAZIONI EX ART. 21 CDS, ECC.	INCASSO PREVISTO € 1000,00	INCASSATI DIRITTI DA N. 28 UTENTI - TOTALE € 927,91

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AMMINISTRAZIONE il RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 90,91%** (2000%: 22 obiettivi).

Per quanto riguarda la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AMMINISTRAZIONE**, l'OdV dichiara il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 90,91%**

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.**

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

Responsabile Servizio Amministrativo/Finanziario: Maria Cristina Torreggiani: obj nn.1-2-3-4-5-12-13-14-18.

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

Referente obiettivi sig. Valle – Collaboratore demografici: nn.11-12-13-14-15-16 e 17.

Referente obiettivi sig. Mazza – Operaio: nn.9-10.

Per quanto riguarda la valutazione dei dipendenti non Elevata Qualificazione Posizione ex Organizzativa:

Sig. Sassoni:

Obiettivi nn. 18-19-20-21-22: raggiunti al 100%

TOTALE VALUTAZIONE MEDIA Sig. Sassoni = 50%/50%

Sig. Valle:

Obiettivi nn. 11-12-13-14-15-16 e 17: raggiunti al 100%

TOTALE VALUTAZIONE MEDIA Sig. Valle = 50%/50%

Sig. Mazza

Obiettivi nn. 11-12-13-14-15-16 e 17: raggiunti al 0%

TOTALE VALUTAZIONE MEDIA Sig. Mazza: 0%/50%

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

sig. SASSONI 50 % su 50%.

sig. VALLE 47,50 % su 50%.

sig. MAZZA 22,25 % 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;

L'aumento ai sensi dell'art.79 c.3 CCNL 2019-2021 della indennita' di risultato per le EQ ex PO pari ad €.135,08 per l'anno 2023 verterà suddiviso fra i Responsabili EQ in proporzione alla valutazione e alle ore di rapporto di lavoro.

PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Sig. SASSONI

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

Sig. VALLE

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

Sig. MAZZA

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale al 22,25%;

4. DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Il CCI 2023-2025 dell'ente, ai sensi dell'art.81 del CCNL 16.11.2022, 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 all'art. 81 del CCNL 16.11.2022.

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. Sassoni**.

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): 22 obj = 90,91%**

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): 22 obj = 90,91%**

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 2023.
- 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

I COMPONENTI ESTERNI
F.to Dr Daniele Torti

F.to Dr. Alfredo Garavaglia