

# *Comune di Casanova Lonati*

## **RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE. VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2017 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE**

L'anno 2018 il giorno 12 del mese di MAGGIO alle ore 9.00 nella Sede del Comune di Casanova Lonati si è riunito l'Organismo di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obiettivi 2017 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 29/5/2017 avente per oggetto: "Piano dettagliato degli obiettivi 2017 – Proposta all'esecutivo e approvazione", assegnati al Responsabile di Area, in relazione al raggiungimento della retribuzione di risultato 2017.

Il Nucleo di Valutazione è composto nelle persone dei Sigg.:

Dr. Umberto Fazia Mercadante – Presidente

Dr. Alfredo Garavaglia - Esperto esterno

Dr. Daniele Torti – Esperto esterno

Viste le apposite relazioni in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2017 da parte dei Responsabili dei Servizi, allegati al presente verbale quale parte integrante e sostanziale 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 PERFORMANCES**

#### **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 2018-2020.

#### **FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE**

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 pluriennale.

**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 2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, e ad aprile 2018 è stata attivata il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.3.2018 previsti dalle delibere dell'ANAC. 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 2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020 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 esposta nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2017 riportata sul sito di questo comune.

**Personale:** Questa Amministrazione ha in forza n° 1 PO cat. D -Responsabile dell’area Amministrativa finanza e tributi nonché un architetto Cat. D nomina ex art.110 c.2 come Responsabile dell’area Tecnica. Inoltre ha una istruttore amministrativo di Cat. C e n° 1 autista scuolabus/Operaio Cat. B3.

Ai dipendenti non individuati PO nell’anno 2017 l’A.C. ha ritenuto di non formalizzare obiettivi e pertanto la valutazione verrà effettuata da parte dei Responsabili sulla base dei comportamenti organizzativi.

## **2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2017 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO**

Viste le apposite relazioni dei responsabili e da parte dei dipendenti in merito all’avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2017, allegate al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;

Preso atto che il CCDI prevede che il risultato ai Responsabili e la produttività per i dipendenti senza incarico di P.O. sia liquidata per il 40% sulla base della valutazione da parte dell’OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l’altro 60% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell’OdV per quanto riguarda le P.O. e da parte dei responsabili per quanto riguarda i dipendenti senza incarico di P.O.

### **VERIFICA**

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2017 sulla base della relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all’avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2017.

### **PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2017**

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili per quanto riguarda il PDO della propria area;
- delle relazioni presentate dai dipendenti per quanto riguarda gli obiettivi individuali;
- dai controlli a campione effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;
- sentito il Sindaco;
- del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

**AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA – Responsabile Raffaella Merini**

N°	DESCRIZIONE	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione raggiungimento obiettivi
1	<p><b>COLLEGAMENTO PERFORMANCE/PROGRAMMA ANTICORRUZIONE:</b> I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2017:</p> <p>1. identificare e analizzare altre attività di loro competenza a rischio corruzione</p> <p>2. fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione 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 e qualora emergesse un effettivo e concreto rischio corruzione, avanzare proposte per la rotazione del personale soggetto a procedimenti penali e/o disciplinari per condotta di natura corruttiva;</p>	<p>analisi di nuovi procedimenti con indicazioni delle misure di prevenzione al rischio</p>	<p>Predisposto Programma Anticorruzione e procedimenti analizzati nel 2017. L'atto è stato approvato nelle tempistiche di legge con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 29/01/2018. <b>L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</b></p>
2	<p><b>TRASPARENZA :</b> Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"</p>	<p>Almeno 80%</p>	<p>Griglia di rilevazione al 31/3/2018 con attestazione di adempimento alle pubblicazioni. <b>L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</b></p>
3	<p><b>PAREGGIO DI BILANCIO</b> Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica</p>	<p>Almeno 3 monitoraggi Monitoraggio al 31.12 con rispetto saldo finale</p>	<p>Effettuati i seguenti monitoraggi: Monitoraggio bilancio al 31/12/2016 - rilevazione entro il 31/01/2017 ; certificazione di rispetto obiettivo di pareggio bilancio 2016 - rilevazione entro il 31/03/2017 - Monitoraggio bilancio 2017 al 30/06/2017 - rilevazione entro il 31/07/2017 . <b>L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</b>;</p>
4	<p><b>REGOLAMENTO IN MATERIA DI ACCESSO CIVICO E ACCESSO GENERALIZATO:</b> Il D.lgs 97/2016 ha introdotto nel nostro ordinamento l'accesso civico generalizzato. I cittadini potranno richiedere non solo gli atti e i dati che sono obbligati a pubblicare ((accesso civico semplice) ma anche tutti gli atti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione (accesso generalizzato) fatto salvo i limiti previsti dalla normativa</p>	<p>Approvazione Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato</p>	<p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 20/09/2017 è stato approvato il nuovo regolamento per l'accesso civico e dell'accesso agli atti. <b>L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</b></p>
5	<p><b>CCNL : Applicazione rinnovo contrattuale enti locali</b></p>	<p>Liquidazione arretrati dipendenti</p>	<p>La sottoscrizione del nuovo CCNL è prevista nel 2018 - nella predisposizione del bilancio di previsione 2018/2020 sono stati effettuati gli opportuni stanziamenti. <b>OBIETTIVO RINVIATO L'OdV misura l'obj al lo 0% e valuta l'obj al 100%.</b></p>

6	<p><b>SICUREZZA ICT NELLA P.A. :</b> Adozione di standard minimi di prevenzione e reazione a eventi cibernetici - progressiva verifica e adeguamento in termini di sicurezza informatica - Con la circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale del 17 marzo 2017 sono stati fissati i criteri di base ai quali ogni pubblica amministrazione, indipendentemente dalla sua natura e dimensione, deve essere conforme, in termini tecnologici, organizzativi e procedurali entro il 31.12.2017</p>	<p>Il responsabile dei sistemi informativi e il responsabile legale della struttura dovranno firmare digitalmente con marcatura temporale il modulo di implementazione che sarà conservato e, in caso di incidente informatico, trasmesso insieme con la segnalazione dell'incidente stesso al Cert-Pa (la struttura che opera all'interno dell'Agenzia ed è preposta al trattamento degli incidenti di sicurezza informatica del dominio costituito dalle pubbliche amministrazioni).</p>	<p>Il Codice dell'Amministrazione Digitale è stato riformato dal D.Lgs. 217/17, apportando significative modifiche all'organizzazione interna dei processi della Pubblica Amministrazione. Il processo di digitalizzazione della PA non si è mai veramente avviato, a causa di una normativa lacunosa e in continua evoluzione, di una scarsa formazione del personale della PA e della mancanza di risorse interne. In questo contesto normativo "confusionario" gli operatori della PA sono costretti, loro malgrado, ad attuare processi tecnici, senza avere un'adeguata preparazione tecnica e normativa, ma soprattutto dovendo utilizzare risorse insufficienti e limitate. <b>Il NdV misura il raggiungimento dell'obj al 0% e lo valuta al 100%</b> in quanto lo scostamento è dovuto alla difficoltà normativa.</p>
7	<p><b>TRASMISSIONE DOCUMENTI FINANZIARI AL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE ATTRAVERSO LA PIATTAFORMA BDAP</b> - In attuazione alle disposizioni di cui all'art. 13 della Legge 196/2009 e degli articoli 4 e 18 del D.Lgs. 118/2011 con DM del 12/05/2016 sono state definite le nuove modalità di invio dei dati del bilancio di previsione e del rendiconto della gestione alla piattaforma BDAP .</p>	<p>Invio dei dati del bilancio di previsione e del rendiconto della gestione attraverso la piattaforma ministeriale BDAP</p>	<p>In data 29/03/2017 il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio di previsione 2017-2019 ed in data 11/04/2017 si è provveduto all'invio in Bdap dei dati contabili. <b>L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</b></p>
8	<p><b>MOBILITA' DELLA DIPENDENTE PATTARINI VIRGILIA MICHELA -</b> Attività di supporto al Responsabile del Servizio Personale per predisposizione atti connessi alla mobilità della dipendente ( Nulla osta definitivo, predisposizione fascicolo personale, redazione convenzione ai sensi dell'art. 1 comma 557 L 311/2004 per utilizzo della dipendente in mobilità presso l'Ente, dopo trasferimento ecc.)</p>	<p>Redazione degli atti connessi alla mobilità della dipendente Pattarini</p>	<p>Deliberazione G.C. n. 23 del 4/5/2017 rilascio nulla osta definitivo per mobilità dipendente - Deliberazione G.C. n. 33 del 8/6/2017 - convenzione ai sensi dell'art. 1 comma 557 L 311/2004 per utilizzo della dipendente in mobilità presso l'Ente. <b>L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</b></p>

9	<b>MODIFICHE AL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI E NOMINA OdV PER IL TRIENNIO 2018-2020</b> - Attività di supporto al Responsabile del Servizio Personale per predisposizione atti connessi all'affidamento dell'incarico suddetto.	Affidamento nuovo incarico. Approvazione deliberazione della Giunta Comunale.	Deliberazione G.C. n. 26 del 15/5/2017 modifica regolamento e approvazione componenti NdV. <b>L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</b>
10	<b>INFORMATIZZAZIONE SERVIZI DEMOGRAFICI -SERVIZIO ANPR - PREDISPOSIZIONE BANCA DATI -</b> Gli enti devono provvedere ad aggiornare e bonificare la banca dati comunale per l'invio delle informazioni della popolazione residente attraverso il nuovo sistema dell'ANPR. Affidamento incarico alla Software House di redazione controlli preliminare in teleassistenza con l'ente, al fine di rilevare le incongruenze che emergeranno dai test di allineamento. Bonifica con il Responsabile dell'ente delle incongruenze emerse.	Banca dati allineata per successivo invio dell'anagrafe della popolazione residente nell'ANPR	Determinazione n. 7 del 22/04/2017 di affidamento alla Società Demos data per allineamento banche dati ed altri adempimenti propedeutici. Allineata la banca dati dell'ente mediante la risoluzione delle anomalie. <b>L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</b>
11	<b>PATTO DI SOLIDARIETA' NAZIONALE VERTICALE - RICHIESTA SPAZI FINANZIARI PER INVESTIMENTI -</b> Predisposizione ed invio modello per la richiesta di spazi attraverso la piattaforma "Pareggio di Bilancio" della Ragioneria Generale dello Stato.	Caricamento dati finanziari ed invio modello telematico	In data 20/02/2017 si è provveduto all'invio del patto di solidarietà nazionale verticale tramite la piattaforma Pareggio di Bilancio. <b>L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</b>

In conclusione l'OdV dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA AL 81,82% (misurazione 900% : 11 obiettivi )**

Per quanto riguarda la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA** l'OdV dichiara il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%** dando atto che i due obiettivi rinviati o sospesi non influiscono sulla media della percentuale della valutazione della Performance.

Sulla base del ponderazione prevista dal sistema di valutazione, ai fini della liquidazione della **indennità di risultato alla responsabile dell'area**, come riportato nelle schede di valutazione la valutazione è pari al **60% su 60%**.

Ai fini della indennità di risultato per la P.O. AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA sig.ra **Merlini** si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

**VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Merlini Raffaella: 40% su 40% come da scheda allegata.**

**AREA TECNICA – Responsabile Arch. Marcello Passerini**

N°	DESCRIZIONE	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione raggiungimento obiettivi
1	<b>PIANO DELLE ALIENAZIONI E VALORIZZAZIONI DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE</b> - Art. 58 c. 1 del DL 112/2008 - Redazione perizia di stima per immobile da alienare e approvazione dell'atto da parte del Consiglio Comunale	Redazione perizia di stima ed approvazione piano da parte del Consiglio Comunale	Approvazione con deliberazione C.C. n. 5 del 29/3/2017. <b>L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</b>
2	<b>APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI POLIZIA RURALE</b> - Il Comune era dotato di un regolamento di polizia rurale risalente all'anno 1981, E' stato necessario aggiornarlo per adeguarlo alla normativa vigente, adattando il regolamento "tipo" predisposto dalla Provincia di Pavia, alle esigenze dell'Ente.	Approvazione nuovo regolamento in Consiglio Comunale	Approvazione con deliberazione C.C. n. 8 del 29/3/2017. <b>L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</b>
3	<b>REDAZIONE PROGETTO DI RIAMMODERNAMENTO DELL'IMPIANTO DI VIDEOSORVEGLIANZA</b> - In seguito alle indicazioni dell'Amministrazione è stato redatto un progetto per il riammodernamento dell'impianto di videosorveglianza sul territorio comunale. L'approvazione del progetto era collegato alla presentazione dello spazio finanziario all'interno del patto di solidarietà nazionale verticale per l'anno 2017	Redazione progetto ed approvazione dello stesso da parte della Giunta Comunale	Approvazione con deliberazione G.C. n. 12 del 16/2/2017. <b>L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</b>

In conclusione l'OdV dichiara, ai fini della **MISURAZIONE E DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA TECNICA** il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%** (300% : 3 obiettivi) che ponderati per l'indennità di risultato del Responsabile dell'area Tecnica arch. Marcello Passerini corrispondono a 40% su 40% come da scheda allegata.

Ai fini della indennità di risultato per l'arch. **Marcello Passerini** - P.O. AREA TECNICA si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI** arch. Marcello Passerini: **40% su 40% come da scheda allegata.**

## 2. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

### PERFORMANCE INDIVIDUALE POSIZIONE ORGANIZZATIVA INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA

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

Rag. Raffaella Merlini

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

### INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA TECNICA

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

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

Come riportato precedentemente i dipendenti non individuati PO nell'anno 2017 l'A.C. ha ritenuto di non formalizzare obiettivi e pertanto la valutazione verrà effettuata da parte dei Responsabili sulla base della scheda di valutazione con particolare riferimento ai comportamenti organizzativi.

## 4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si misura sulla base della media 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 ORGANIZZATIVA

**La misurazione della Performance organizzativa è pari alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area =  $81,82\%+100\%=90,91\%$ .**

#### AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA: 81,82%

- Obj n°5 MISURAZIONE = 0% RINVIATO all'anno 2018 in quanto il CCNL è stato siglato, e non ancora approvato, nel 2018.
- Obj n°6 MISURAZIONE = 0% SOSPESO in quanto in quanto lo scostamento è dovuto alla difficoltà normativa.

**AREA TECNICA: 100%.**

### VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

**La valutazione della Performance organizzativa è pari al 100%** dando atto delle motivazioni sopra riportate per il rinvio o lo scostamento dal raggiungimento degli indicatori degli obiettivi.

Per concludere, l'OdV:

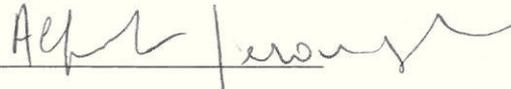
- demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2017.
- ricorda ai Responsabili che il PDO, le relazioni presentate e il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" che dovrà essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla normativa vigente.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

  
\_\_\_\_\_  
(Dr. Umberto Fazio Mercadante)

I COMPONENTI

  
\_\_\_\_\_  
(Dr. Alfredo Garavaglia)

  
\_\_\_\_\_  
(Dr. Daniele Torti)

RESPONSABILE	MERLINI RAFFAELLA	SETTORE AMMINISTRATIVO-ECONOMICO-FINANZIARIO	ANNO 2017
<b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>			
OBIETTIVO 1		9,09	100
OBIETTIVO 2		9,09	100
OBIETTIVO 3		9,09	100
OBIETTIVO 4		9,09	100
OBIETTIVO 5		9,09	100
OBIETTIVO 6		9,09	100
OBIETTIVO 7		9,09	100
OBIETTIVO 8		9,09	100
OBIETTIVO 9		9,09	100
OBIETTIVO 10		9,09	100
OBIETTIVO 11		9,10	100
<b>TOT</b>	<b>100,00</b>		<b>1.100,00</b>
<b>TOT peso ponderato</b>	<b>60,00</b>		<b>60,00</b>
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>			
<b>Comportamenti organizzativi</b>	<b>Peso attribuito</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Precisione e qualità della prestazione (compiutezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)	8		5
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addeito e capacità soluzioni problematiche)	8		X
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	8		X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	8		X
Capacità di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori	8		X
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale ponderato</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>200</b>
		<b>% OBIETTIVI</b>	<b>60,00%</b>
		<b>% COMPORAMENTI</b>	<b>40,00%</b>
		<b>TOT %</b>	<b>100,00%</b>



Il Presidente dell'OdV  
Dr. Umberto Fazio Mercadante

**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	Arch. Passerini Marcello	SETTORE TERRITORIO	ANNO 2017	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
<b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>						
OBIETTIVO 1		Peso attribuito	% raggiungimento	VEDI PDO	VEDI PDO	100%
OBIETTIVO 2		33,33	100			
OBIETTIVO 3		33,33	100			
		33,34	100			
<b>TOT</b>		100,00	300,00			
<b>TOT peso ponderato</b>		<b>60,00</b>	<b>60,00</b>			
VALUTAZIONE COMPARTAMENTI ORGANIZZATIVI						
<b>Compartamenti organizzativi</b>		<b>Peso attribuito</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Precisione e qualità della prestazione (compiutezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)		8				5
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)		8				X
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)		8				X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		8				X
Capacità di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori		8				X
<b>Totale compartamenti organizzativi</b>		<b>40</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>200</b>
		<b>% OBIETTIVI</b>	<b>60,00%</b>			
		<b>% COMPARTAMENTI</b>	<b>200</b>			
		<b>TOT %</b>	<b>100,00%</b>			
						
Il Presidente dell'OdV Dr. Umberto Fazio Mercadante						
<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						