



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

Via San Nazzaro n. 18

TEL. 0383/84225 FAX 0383/891707

C F 00471900183

RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2018

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, sono documenti introdotti dal D.Lgs. n.150 del 27 ottobre 2009, meglio noto come “Riforma Brunetta” e successivamente modificato dal D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 “cdLegge Madia”. Mentre il Piano della Performance si identifica come un documento di programmazione, la relazione è lo strumento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance, iniziato con l’approvazione del Piano della Performance. La presente relazione evidenzia pertanto a consuntivo i risultati raggiunti dalle P.O. e dai dipendenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati.

Sotto un profilo generale la stesura del presente documento è ispirato ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, nonché di partecipazione interna ed esterna.

I riferimenti utilizzati per la stesura del presente documento sono:

Deliberazione di G.C. n. 25 del 07.05.2018 avente per oggetto : “Piano dettagliato degli obiettivi 2018” con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2018 del Comune comprensivo degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici;

I dati risultanti dalla consuntivazione inerenti agli obiettivi di processo e strategici del sopra citato Piano;

Le valutazioni del Nucleo di Valutazione

Tutti gli obiettivi , a vari livelli e seppure di diversa natura, contribuiscono, all’interno di un disegno strategico complessivo e coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell’ente.

Con deliberazione G.C. n. 41 del 04.07.2018 è stato approvato il piano triennale delle Azioni Positive 2019/2020/2021 in materia di pari opportunità.

Si evidenziano i dati strutturali dell’Ente:

popolazione al 31.12.2018 n. 542 su di un territorio di complessivi 6,92 kmq.

La dotazione organica di questo Comune prevedeva dall’ 01.01.2018 due figure nell’area amministrativa-contabile di cui una responsabile di P.O sino 31.10.2018.

Con deliberazione di G.C. n. 54 del 22.10.2018 è stata modificata la deliberazione di G.C. n. 36 del 04.07.2018 prevedendo la separazione delle aree: - area amministrativa
area contabile.

Pertanto dall’01.11.2018 a seguito collocamento a riposo di una dipendente la responsabilità di P.O. è stata conferita all’unica dipendente dell’area amministrativa.

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 (PEG)/Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)/Piano delle Performance (PdP), 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 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

La stessa Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con deliberazione n°6/2011, ha avuto modo di precisare che l'adeguamento da parte degli enti locali alle disposizioni di cui al d.lgs150/09 va riferito esclusivamente agli articoli ed ai commi richiamati dal comma 2 dell'art.16 e del comma 1 dell'art.31, in quanto altrimenti si verificherebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di attuazione della L.15/09 e di adozione dello stesso d.lgs.150/09. Inoltre, anche varie Corte dei Conti hanno evidenziato che la ridotta dimensione dell'ente, che comporta una minima dotazione di personale e spazi angusti nella programmazione della spesa, non rende funzionale l'applicazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, scritta su impostazioni con riferimento ad enti di media e grandi dimensioni, senza opportune semplificazioni.

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 2019-2021 in corso di approvazione.

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.

Come riportato nella delibera degli “Strumenti di Misurazione e Valutazione delle P”, approvata da questa Amministrazione, la messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo almeno triennale.

PDO/PdP - Obiettivi e indicatori: Strumento di punta per l'attuazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" è il Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PdP) che questa amministrazione ha iniziato ad elaborare annualmente per le finalità sopra citate.

Nel PDO/PdP sono stati definiti gli indicatori e gli obiettivi di Mantenimento, Miglioramento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Mantenimento o 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. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento per lavorare per obiettivi. Il grado di condivisione del sistema, pur in gran parte condiviso, è ancora in parte da approfondire.

Monitoraggio: In considerazione della tardività della pubblicazione del PDO/PdP non è stato possibile attivare il monitoraggio previsto nel corso dell'anno e pertanto la misurazione è stata effettuata alla fine dell'anno sulla base delle relazioni dei responsabili. Alcuni soggetti interessati sono stati sentiti direttamente in alcuni casi per chiarimenti e i dati indicati nella relazione sono stati verificati direttamente negli uffici o a campione. Le valutazioni sono state stilate previo confronto con il Segretario Comunale nonché Presidente dell'OdV.

Con il prossimo anno si auspica di anticipare la tempistica dell'approvazione del PDO/PdP in collegamento con l'approvazione del bilancio compatibilmente con la prolusione di modifiche e revisioni normative che vengono approvate.

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 P." 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 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.

Criticità: Nel corso del 2018 è cessata la responsabile dell'area amministrativa che è stata sostituita dalla collega di Cat. D ed è stato assunto un collaboratore amministrativo di Cat. B3. pertanto ad oggi Questa amministrazione ha in ruolo n°2 dipendenti di cui uno è incaricato di Posizione Organizzativa per la direzione dell'area amministrativa. L'area Tecnica è gestita da un incaricato ai sensi dell'art.110 del TUEL, mentre l'area finanziaria è retta dal Segretario Comunale in convenzione.

Un comune di così ridotte dimensioni per poter dare risposte efficaci ed efficienti i propri cittadini è tenuto ad associare le proprie funzioni con i comuni limitrofi e superare quella dimensione campanilistica propria dei nostri comuni, come prevede la normativa per i comuni inferiori ai 5.000 abitanti..

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2019 l'aggiornamento al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Sul sito era già stato creato il link "Amministrazione trasparente" che ha sostituito il precedente link "Trasparenza, valutazione e merito" come previsto dal D. Lgs. 33/2013 a cui è stato dato attuazione con la pubblicazione dei dati richiesti. Come evidenziato nel monitoraggio effettuato dal NdV al 31.03.2018. A seguito di collegamento con il sito del

Comune il NdV dà atto che è stato effettuato un grande lavoro di popolamento con inserimento di dati nel rispetto delle indicazioni del D. Lgs. 33/13.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato 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 riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2018 riportata sul sito di questo comune.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2018 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 2018;

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 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 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 2018 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2018.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2018

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 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 Area Contabile : SEGRETARIO COMUNALE

RESPONSABILI Area amministrativa : CONTI DONATELLA sino al 31.10.2019. DAL 01.11.2018

GRAMEGNA CRISTINA

Referente obiettivi sig.ra Gramegna Cristina

DESCRIZIONE	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	MISURAZIONE E VALUTAZIONE
-------------	------------	--------------------	-----------------------	---------------------------

PAREGGIO DI BILANCIO Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	Rispetto pareggio di bilancio	in data 27.07.2017 è stato inviato il modello MONIT/17 Comuni relativo al I° semestre 2017. In data 23.01.2018 è stato inviato il modello MONIT/17 relativo al II° semestre 2017. In data 26.03.2018 è stata inviata la certificazione Digitale Comuni nonché il modello relativo al rispetto del saldo di finanza pubblica anno 2017. Tutti i modelli hanno rispettato il saldo.	Almeno 3 monitoraggi Monitoraggio al 31.12 con rispetto saldo finale	in data 01/09/2018 è stato inviato tramite il sito http://pareggiobilancio.mef.gov.it il modello MONIT/18 Comuni relativo al I° semestre 2018. In data 28/01/2019 è stato inviato il modello MONIT/18 relativo al II semestre 2018, In data 18.03.2019 è stata inviata la certificazione Digitale comuni nonché il relativo modello rispetto del saldo di finanza pubblica anno 2018, Tutti i modelli hanno rispettato il saldo
CCNL : Applicazione rinnovo contrattuale enti locali	n° dipendenti	Ultimo rinnovo anno 2009. Il nuovo CCNL non è stato ancora sottoscritto definitivamente. La ditta incaricata per l'elaborazione degli stipendi è già stata attivata al fine di provvedere non appena possibile al pagamento degli arretrati dovuti ai dipendenti.	Liquidazione arretrati dipendenti	Nel corso del mese di giugno si è provveduto al pagamento degli arretrati CCNL ai dipendenti con valuta 27.06.2018
RICLASSIFICAZIONE PATRIMONIALE ai sensi del D. Lgs. 118/2011	Approvazione atti	Nel 2017 è stato dato l'incarico alla ditta Demos Data Srl mediante MEPA ai fini della redazione del nuovo inventario a seguito normativa vigente	redazione del conto del patrimonio al 31/12/2018	Con l'approvazione del conto consuntivo 2017, delibera di C.C. n. 11 del 26.04.2018 l'Ente ha approvato la contabilità economica patrimoniale
TASI e IMU: SERVIZIO DI ASSISTENZA AL	n° contribuenti	Il sito istituzionale del	n° contribuenti assistiti	Sono stati assistiti nella determinazione del calcolo

CONTRIBUENTE: L'art.1 c.688 L.147/2013 prevede che i Comuni devono assicurare i servizi di assistenza al contribuente comprensivi della compilazione di bollettini di pagamento su richiesta del contribuente stesso.	assistiti	Comune è stato aggiornato il link per il calcolo della IUC TASI E IMU. Nel 2017 sono stati assistiti nella determinazione del calcolo per il versamento di giugno n. 18 utenti e per il saldo di dicembre n. 25 utenti e		per il versamento di giugno n. 8 utenti e per il saldo di dicembre n. 6 utenti
TRIBUTI : RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA E' volontà dell'Amministrazione, nel corso del 2017, proseguire l'attività di verifiche delle denunce e dei pagamenti relativi all'IMU per l' anno 2016; pertanto si provvederà ad emettere direttamente gli avvisi di accertamento ed alla relativa notifica.	n. notifiche effettuate / n. avvisi emessi	verificare le denunce e i pagamenti relativi all'IMU sino al 2015	Verificare le denunce ed i pagamenti relativi all'IMU dall'1.01.2016 al 31.12.2016	Si è provveduto in data 09.04.2018 con prot. N. 632 ad inviare gli avvisi di accertamento relativi all'anno 2016 per IMU ai contribuenti insolventi
TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	n° di sezioni da aggiornare	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2018 pubblicato sul sito	Almeno 80%	In amministrazione trasparente sono stati inseriti tutti gli atti di propria competenza ed aggiornati quelli precedentemente pubblicati entro la data del 31.03.2019
Attuazione della Legge 219/2017 recante le nuove NORME SUL BIOTESTAMENTO. Dal 31 gennaio 2018 con il biotestamento tutti i cittadini hanno diritto ad esprimere ora, consegnandole presso l'Ufficio dello Stato civile del Comune di residenza che hanno un registro, ad un notaio, lettere firmate autenticate con le loro decisioni future in materia sanitaria.2018. La Circolare 1/2018 del M.I. chiarisce che non sussiste l'obbligo di istituzione di un nuovo Registro. Ma solo di registrazione delle Disposizioni Anticipate di Trattamento (DAT) ricevute in un apposito elenco, dopo averne verificato i presupposti di consegna.	n° DAT		Istituzione elenco DAT - n° DAT	Si è provveduto nel corso dell'anno ad istituire un apposito elenco ed a predisporre i moduli per eventuali richieste DAT. Al 31.12.2018 non sono pervenute richieste

ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI POLITICHE E REGIONALI DEL 4 MARZO 2018	n° elettori - n° votanti		invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso. Gestione n° elettori =470 circa	Si è provveduto in data 07.06.2018 con prot. N. 947 all'invio del rendiconto delle spese sostenute per l'elezioni del 04.03.2018. Gestione n. elettori 474
ATTUAZIONE REGOLAMENTO UE SULLA PRIVACY	Approvazione regolamento	Gestione dati personali con direttiva del 1995	Approvazione Regolamento, nomina Responsabile Protezione dei Dati, registro trattamento dati personali	Con deliberazione G.C. n. 28 del 21.05.2018 si è provveduto ad aderire alla proposta dell'Associazione Lega dei Comuni. Con delibera G.C. n. 29 del 21.05.2018 si è designato il responsabile della protezione dei dati personali. E' in corso l'approvazione del relativo Regolamento
adempimenti CIE (Carta identità elettronica): corsi di formazione, supporto all'installazione di tutta l'attrezzatura necessaria ai fini del rilascio. Aggiornamento programma d'anagrafe ai fini del rilascio della CIE	Subentro CIE (carta identità elettronica)	adeguamento sistemi	Completamento attività CIE (carta identità elettronica) ai fini del rilascio documenti	Si è provveduto in data 04.05.2018 ad effettuare corso di formazione per rilascio CIE. Si sono completate le attività di installazione e fornitura dispositivi per il rilascio della CIE. Alla data del 31.12.2018 sono state rilasciate n. 28 CIE
Rivisitazione Contratto Decentrato Collettivo alla luce del nuovo CCNL	Sottoscrizione nuovo CCDI	CCDI precedente	Sottoscrizione CCDI adeguato al nuovo CCNL	Con deliberazione G.C. n. 56 del 26.11.2018 si è provveduto ad autorizzare la sottoscrizione del CCDI parte giuridica 2018/2020 ed economica 2018. In data 03.12.2018 si è provveduto alla firma del CCDI del personale del comune
RIFORMA MADIA MODIFICA SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE (SMEVP) dipendenti e PO	Approvazione modifica SMEVAP	SIMEVAP legge Brunetta	Modifica Sistema di misurazione e valutazione performance	Con deliberazione G.C. n. 51 del 24.09.2018 si è provveduto ad approvare il nuovo Sistema di misurazione e valutazione delle Performance
Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2018: 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;	Approvazione atti	Predisposto e approvato Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2018-2020	Collaborazione nella predisposizione dl Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2019-2021 Approvazione PTPC	Il personale ha collaborato nella predisposizione del piano triennale prevenzione corruzione, con delibera G.C. n. 5 del 29.01.2018 si è provveduto ad approvare il piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018/2020. Si è provveduto con delibera G.C. n. 12 del 23.01.2019

				a confermare per l'esercizio 2019 il piano triennale di prevenzione della corruzione 2018/2020 già approvato.
Ampliamento orari di apertura uffici comunali: nel 2015 l'orario di apertura al pubblico è dal lunedì' al venerdì' dalle ore 10,00 alle ore 14,00 e sabato 08,00 -12,00. Nel 2016, al fine di favorire la consegna dei buoni mensa agli alunni che frequentano la Scuola Materna con orario di apertura della stessa alle ore 08,30, gli uffici comunali hanno ampliato l'orario per il pubblico dalle ore 09,00 alle ore 14,00. L'utenza si è avvalsa di un servizio su di un arco temporale più' ampio anche per il ritiro dei buoni stessi.	Orario di apertura al pubblico uffici comunali	Attivato il nuovo orario di apertura degli uffici Comunali dal lunedì' al venerdì' dalle ore 09,00 alle ore 14,00 e sabato dalle ore 08,00 alle ore 12,00, servendo in questo modo gli utenti possono avvalsi del servizio di apertura uffici per il ritiro dei buoni della Scuola Materna	Mantenimento apertura servizio dal lunedì' al venerdì' dalle ore 9,00 alle ore 14,00 e sabato 08,00 -12,00.	Gli uffici hanno osservato il seguente orario di apertura al pubblico dal lunedì al venerdì dalle ore 09,00 alle ore 14,00 e sabato dalle ore 08,00 alle ore 12,00

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riporto dà atto del RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100% .

Ai fini della indennità di **risultato** per la sig.ra **Conti** P.O. AREA DEMOGRAFICA/AMMINISTRATIVA sino al 31.10.2018 si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Conti Donatella : 50% su 50% come da scheda allegata.

Ai fini della indennità di **risultato** per la sig.ra **Gramegna**, nominata responsabile P.O. AREA DEMOGRAFICA/AMMINISTRATIVA a decorrere dal 1.11.2018 si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Gramegna Cristina : 50% su 50% come da scheda allegata.

Successivamente, ai fini della **produttività** per la sig.ra Gramegna si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Cristina Gramegna : 50% su 50% come da scheda allegata

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA DEMOGRAFICA/AMMINISTRATIVA

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

Sigg.re **Donatella Conti e Cristina Gramegna**

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE

PRODUTTIVITA' OBIETTIVI INDIVIDUALI

Sig.ra **Cristina Gramegna**

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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area. Pertanto la **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE** è pari a 1.400 (punteggio attribuito agli obiettivi)/ 14 (n° obiettivi) = **100 %**

Mentre la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** è pari al **100%**.

Letto, confermato e sottoscritto.

Questa relazione è stata validata dal Nucleo di Valutazione.