

COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

Via San Nazzaro n. 18 TEL. 0383/84225 FAX 0383/891707 C F 00471900183

RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTA ZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2019 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2020 il giorno 11 del mese di maggio presso il Comune di Robecco Pavese si e' riunito l'Organismo di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obbiettivi 2019 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 17.6.2019 avente per oggetto: "Piano dettagliato degli obiettivi 2019" e successiva delibera di G.C. N. 53 DEL 25.9.2019 "Aggiornamento PDO 2019 – integrazione delibera G.C. n. 32 del 17.6.2019" assegnati al Responsabile di Area, in relazione al raggiungimento della retribuzione di risultato 2019

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

Dr. Umberto Fazia Mercadante - Presidente

Dr. Daniele Torti - Esperto esterno

Dr. Alfredo Garavaglia - Esperto esterno

I componenti esterni, dott. Daniele Torti e dott. Alfredo Garavaglia, comunicano con il Presidente mediante strumenti telematici e telefonici per rispettare le disposizioni in merito al contrasto al coronavirus.

Viste le apposite relazioni in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2019 a cura del Responsabile del Servizio Amministrativo;

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo che prevede la quantificazione e la ripart zione 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 ordina mentali il "veicolo" mediante il quale esplicitare i contenuti di detto Piano.

Questa Amministrazione ha ritenuto adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individi ando 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 gestior e) 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 si 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 lc cali, 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 stanziate 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

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 so pra citate. Nel PDO/PdP sono stati definiti gli indicatori e gli obiettivi di Mantenimento, Miglioram ento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Mantenimento o di Miglio amento 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 titiene 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'adempi nento per lavorare per obiettivi. Il grado di condivisione del sistema, pur in gran parte condiviso, è anccra 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 Respor sabili con indennità di risultato o collaboratori da incentivare mediante il fondo della premialità.

Da evidenziare che con il D.Lgs.74/2017 è stato 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, objettivo 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 promi overe 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'areaamministrativa 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 dal 1.12.2019 è gestita da un incaricato a ridotto orario ai sensi dell'art.110 del TUEL, mentre l'area finanziaria è retta dal Segretario Con unale in convenzione.

Sino al 30.11.2019 era vigente una convenzione tra i Comuni di Robecco Pavese e Bressana Bot arone per l'utilizzo congiunto di n° 2 dipendneti: geom. Bonfoco Luigi in qualità di responsabile il e 3eom. Grandi Andrea come collaboratore;

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 2020 l'aggiorna mento 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 monito raggio effettuato dal NdV al 31.03.2019. 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.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2020 i stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020 ment e 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 fenon eni 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 2019 riportata sul sito di questo comune.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2019 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 2019;

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 del'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi de 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 2019 sulla base la relazione dei Responsabi i e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2019. PERFORANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO

DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2019

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: GRAMEGNA CRISTINA Referente obiettivi nn 1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14 sig. Piccinini

n	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	MISURAZIONE E VALUTAZIONE
1	Attività di supporto all'ufficio tributi relativamente a posizioni anagrafiche per predisposizione ruoli coattivi	Nel corso dell'anno 2018 si è provveduto ad inviare alla ditta ICA i ruoli relativi all'IMU 212-2013- 2014-2015	Verificare posizioni anagrafiche e pagamenti relativi alla TARES 2013 e TARI 2014 ed invio ruolo ad ICA	Si sono verificate n. 5 Posizioni anagrafiche e n. 15 Posizioni di contribuenti che non hanno pagato la TARES 2013 e n. 18 posiziori di contribuenti che non hanno pagato la TARI 2014 Si è provveduto ad inviare a ICA in data 21.08.2019 i ruoli coattivi
2	RIVALUTAZIO NE PATRIMONIA LE ai sensi del D. Lgs. 118/2011	Con l'approvazione del conto consuntivo 2017, delbera di C.C.n. 11 del 26.04.2018 l'Ente ha approvato la contabilità economica patrimoniale	redazione della rivalutazione del conto del patrimonio da allegare al consuntivo 2018	Si è provveduto alla redazione della rivalutazione del conto del patrimonio con il pro gramma di contabilita' SISCOM e si e' provveduto ad allegarlo al conto consuntivo anno 2018 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale 1. 11 del 26.04.2019
3	Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni 2019	Con circolare n. 1b ISTAT il Comune dovrà provvedere al censimento della popolazione e delle abitazioni	Costituzione ufficio di censimento e invio dati ad ISTAT	Con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del ()8.04.2019 si è costituito l'Uffici > Comunale di Censimento. In data 26.09.2019 i dipendenti Gramegna-Piccinini hanno partecipato alla giornata di formazione. Entro la data stabilita da Istat sono stati inseriti e trasmessi 2 4 questionari di resider ti.
4	TRASPARENZ A: Inserimento ed aggiornamento	In amministrazione trasparente sono stati inseriti tutti gli atti di	Almeno 80%	Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a ger naio 2020 la conferma del Piano Triennale

	dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRA ZIONE TRASPARENTE	propria competenza ed aggiornati quelli precedentemente pubblicati entro la data del 31.03.2019		per la Trasparenza e l'Integrità Si dà atto che questo link nel 2019 è stato alimentato sufficientemente anche se vi sono ancora alcuni da i da sistemare. Si dà atto che è state effettuato un buon lavoro di popolamento. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.
5	Attività di supporto e formazione nuovo personale assunto	Dal 1.1.2019 mediante bando di concorso è stato assunto un dipendente categoria B3 nell'area amministrativa	Attività di front e back office, pratiche di emigrazione e istruttoria atti amministrativi	Nel corso dell'anno 2019 sono state istruite n. 11 pratiche di emigrazione con il coinvolgimento del personale assunto, sono state gestite circa 400 attività di front e back office. In data 05.07.2)19 il dipendente neo assunto ha conseguito l'attestato ci Messo Notificatore
	Attuazione della Legge 219/2017 recante le nuove NORME SUL BIOTESTAME NTO.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. chiarische 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	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	N° DAT	Al 31.12.2019 non sono pervenute richieste DA Γ. Si è evasa una richiesta tele onica di un utente che ha richiesto informazioni in merito

	; d:			
	presupposti di consegna.			
7	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI COMUNALI E PARLAMENTO EUROPEO DEL MAGGIO 2019	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	invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso. Gestione nº elettori.	In data 26.05.2019 si sono svolte le consultazioni elettorali Comunali e Parlamento Europeo. Si e' provve duto in data 06.08.2019 a pre disporre tutta la documentazione occorrente per il renciconto delle spese sostenute alla Prefettua di Pavia e pertanto inviata a mezzo pec in data 26.08.2019 prot. n. 1489
8	ATTUAZIONE REGOLAMEN TO UE SULLA PRIVACY	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	Approvazione Regolamento	Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 28.11.2019 si e' provveduto ad ar provare il Regolamento
9	Adempimenti CIE (Carta identita' 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	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	n° CIE rilasciate	Nel corso dell'anno 2019 si sono rilasciate n. 46 CIE cosi' suddivise: GENNAIC N. 4 - FEBBRAIO N. 3 - MARZO N. 6 - APRILE N. 4 - MAGGIO N. 3 - GIUGNO N. 3 LUGLIO N. 6 - AGO STO N. 4 - SETTEMBRE N. 4 OTTOBRE N. 6 - NOVEMBRE N. 3 - DICEMBRE N. 1
10	Contratto Decentrato Collettivo	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	Applicazione CCDI giuridico e firma CCDI economico 2019 con OO.SS.	In data 22.10.2019 si €' provveduto alla sottos rizione del CCDI economico 2.019 con OO.SS.

11	Collegamento Performance/P rogramma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2019: 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;	Il personale ha collaborato nella predisposizione del piano triennale prevenzione corruzione, con delibera G.C 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.	Collaborazione nella predisposizione dl Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2019-2021 Approvazione PTPC	Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2020 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2(18-2020. Inoltre è stato rivisto e ripubblicato il "Codico Disciplinare" a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs.74/2017. Il piar o è stato redatto tenendo conto dell'organizzazione di un comune di ridotte dimensioni che non può mettere ir campo risorse umane e strumentali di organizzazioni più grandi e maggiormente esposte al rischio corruzione. Gli obiettivi contenuti nel piano sono stati formulati in collegamento con la programmazione strate gica e operativa dell'Ente definita nel Piano Dettagliato degl Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PdP).
12	Gestione del reddito di cittadinanza: - controlli anagrafici; -programmazione di lavori di pubblica utilità in cui impegnare per otto ore settimanali tutti i titolari di reddito di cittadinanza.		n° controlli anagrafici n°progetti lavori pubblica utilità predisposti n°progetti lavori pubblica utilità attivati 2019	Si e' provveduto ad abilitare il responsabile dei controlli anagrafici per la piatta orma GEPI nel corso del 20 9 si sono controllate e validate n. 2 richieste di reddito di cittadinanza di residen i. L'Ufficio comunale co labora con il Piano di Zona di Casteggio e l'assistente sociale che attiva i progetti per lavori di pubblica utilita' e nel corso del 2019 non sono stati attivati progetti
13	Gestione convenzioni con CAF per bonus idrico - semi maternità - ISE/ISEE - bonus energia e gas		Sottoscrizione convenzione con CAF -N. pratiche evase	con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 17.12.2018 si e' provveduto ad approvare lo schema di Convenzione con il CAF per la gestione delle domande del Bonus sociale idrico. Con delibera di G.C. n. 60 del 17.12.2018 si e' provveduto ad approvare lo schema di Convenziore per ISE/ISBEE - ANF/MAT - BONUS ENERGIA E GAS. Si sono evase 2 pratiche di assegni maternita' e si sono indirizzati al CAF quattro utenti per pratica bonus idrico - gas e energia

Ampliamento orari di apertura uffici comunali: nel 2015 l'orario di apertura al pubblico è dal lunedi' al venerdi' 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 piu' ampio anche per il ritiro dei buoni stessi.	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	Mantenimento apertura servizio dal lunedì al venerdì dalle ore 9,00 alle ore 14,00 e sabato 08,00 - 12,00.	Si e' mantenuto per l' l'orario di apertura al dal luncdi' al venerdi 09.00 alle 14.00 e sa 08.00 alle 12.00	pubblico dalle ore

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

Ai fini della indennità di **risultato** per la sig.ra **Gramegna**, P.O. AREA DEMOGRAFICA/AMMINISTRATIVA, 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

AREA TECNICA MANUTENTIVA – Responsabile : BONFOCO LUIGI SINO AL 30.11.2019 – PASSERINI MARCELLO DAL 1 DICEMBRE 2019
Obiettivi individuali sig. Grandi sino al 30.11.2019

N	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	% di ragg.nto
1	Affidamento servizio manutenzione aree verdi.	scaduto affidamento	affidamento servizio	I tecnici Bonfoco e Grandi hanno provveduto ad istruire e preparare la

_				
2				documentaz one per l'affidamento del servizio di manutenzior e aree verdi - l'affidamento e' stato perfezionato con determina N. 27 del 19.12.2019 dal nuovo Responsabile Arch. PASSERINI
	definizione delle procedure contrattuali per l'esecuzione del progetto di efficientamento energetico campo sportivo ed adempimenti conseguenti per ottenimento contributo statale		approvazione progetto e inserimento dati in BDAP	si e' provveduto ad avviare la procedura per il progetto in oggetto in data 28.10.2019 si e' proceduto ad inviare al Ministero l'attestazione allegato 2
3	perfezionamento compravendita terreno Campo Sportivo		atto di compravendita	in data 11.10.2019 si e' stipulato atto di compravendita terreno Campo Sportivo p esso il Notaio Boiocchi di Casteggio
4	affidamento servizio di spazzaneve strade comunali per anni tre	scaduto affidamento	determina di affidamento servizio e regolarizzazione contratto	con determina n. 20 del 15.10.2019 del Responsabile del Servizio Tecnico si e' provveduto ad affidare il servizio spazzaneve strade
5	adeguamento credenziali siti ministeriali per ll.pp.		adeguamento credenziali siti ministeriali per ll.pp.	nel mese di Ottobre si e' provveduto ad adeguare le credenziali sul sito del Ministero con il nuovo Responsabile
6	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2019: 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;	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.	Collaborazione nella predisposizione dl Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2019-2021 Approvazione PTPC	Ai sensi della L.190/2013 gennaio 2020 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020. 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 corrune di ridotte dimer sioni che non può mettere in

7		12 del 23.01.2019 a confermare per l'esercizio 2019 il piano triennale di prevenzione della corruzione 2018/2020 già approvato.		campo risorsa umane e strumentali di organizzazioni più grandi e maggiormenta esposte al rischio corruzione. Gli obiettivi contenuti nel piano sono stati formulati in collegamento con la programmazione strategica e or erativa dell'Ente definita nel Piano Dettagli ato degli Obiettiv /Piano delle Performance (PDO/PdP).
1	TRASPARENZA: Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	In amministrazione trasparente sono stati inseriti tutti gli atti di propria competenza ed aggiornati quelli precedentemente pubblicati entro la data del 31.03.2019	Almeno 80%	Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2020 la confe ma del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Si dà atto che questo lin c nel 2019 è stato alimentato sufficientemente anche se vi sono ancora alcuni dati da sistemare. Si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svol o.

In conclusione il NdV sulla base di quanto sopra riporto dichiara, ai fini della performance di area, il RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA TECNICA MANUTENTIVA AL 10)% pari al 50% della valutazione.

Al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, l'NdV procede alla valutaz one dei comportamenti organizzativi dei Responsabili dell'area tecnica mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI GEOM. BONFOCO sino al 30.11.2029: p.50 pari al 50% della valutazione come da scheda allegata.

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI ARCH. PASSERINI dal 1.12.2019: p.50 pari al 50% della valutazione come da scheda allegata.

Successivamente, al fine della liquidazione della produttività individuale, si prende alto della valutazione dei comportamenti organizzativi del sig. GRANDI mediante l'apposita scheda di valutazione da parte del Responsabile dell'area come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. GRANDI: p.50 pari a 50% della valutazione come da scheda allegata.

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE INDENNITA: DI RISULTATO

POSIZIONE

ORGANIZZATIVA

ADE

DEMOGRAFICA/AMMINISTRATIVA
Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:
Sig.ra Cristina Gramegna

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

Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione; Geom. Bonfoco Luigi sino al 30.11.2019

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

Arch. Marcello Passerini dal 1.12.2019

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE. PRODUCTIVITA' OBIETTIVI INDIVIDUALI

Sig. Piccinini

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

Sig. Grandi

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 silla 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 (nº obiettivi) = 100 %.

Mentre la VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE è pari al 100%:

Per concludere, l'OdV.

demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazi me della retribuzione di risultato per l'anno 2019.

nicorda ai Responsabili che il PDO, le relazioni presentate e il presente verbale dovi a essere
pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Anuninistrazione trasparente" che dovra
essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla nonnativa vigente.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

Dr. Umberto Facia Mercadante

LCOMPONENTI

e l'orti Dr. Alfredo Garavaglia

10/10/00-X

Procedure Procession Proc	CENTRO DI RESPONSABILITA'		RESPONSABILE	GRAMEGNA	AREA AMMINISTRATIVA			
See attributio Page attributio Page attributio Page attributio Page attributio Page attributio 9,09 100 100 9,09 100 100 9,09 100 100 9,09 100 100 9,09 100 100 9,09 100			PERIODO		ANNO	2019	_	
Secontributio Peeco attributio Peeco attributio Peeco attributio Peeco attributio Peeco attributio 9,09 100 9,09 100 9,09 100 9,09 100 9,09 100 9,09 100 9,09 100 9,09 100 9,09 100 100,00 100,00 1,100,00 100,00 1,100,00 100,00 1,100,00 10	A DOCUMAN	ININI	categoria	٥				
Peace attributio Peace attributio Peace attributio Peace attributio Peace attributio Peace attributio 100	SISTEMA PREMIAN	800.00						
15 100		IMI		Peso attribuito	%	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
9,09 100 100 9,09 9,09	おおおかい 日本 こと 一年 一日	10000000000000000000000000000000000000		· 一			Marie Marie Commission	A LANGE OF DELIVERY
9,09 100 9,09 9,09	OBIETTIVO 1			60'6				
100% 100	OBIETTIVO 3			60'6				
100% 100	OBIETTIVO 4			60'6				
9,09 1000	OBIETTIVO 6			60'6				
100 100	OBIETTIVO 7			60'6				
100% 100%	0BIETTIVO 8			60'6				
9,09 100 9,09 100 9,09 100 9,09 100 9,09 100 9,09 100 100 100 100 100 100 100 100 100 1.100,00 1.10	OBJETTIVO 9	77		60'6		VEDI PDO	VEDI PDO	100%
9,09 100	OBJETTIVO 11	School Street		60'6				
100,000 50,000	OBIETTIVO 12			60'6				
Solution	OBIETTIVO 13			60'6				
100	OBIETTIVO 14			60'6				
Second String				100,00	1.100,00			
15	TOT peso po	onderat	0	20,00	20,00	SO LINGUES		
15	明はなるとはいうのでは、一般になった中心には、	SECTION CONTRACTOR		Charles and the state of the st	2000	ACIONE COMPONIAMENTON	CONTRACTOR I	
15 15 15 15 16 17 18 18 18 18 18 19 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	Comportamenti organizzativi	新 祖 第 6		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	7	MENTERS AND DESCRIPTION	4 5 15	5
15 25 15 15 15 15 16 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20	Impegno dimostrato nella prestazione	e individuale	15					×
15	Autonomia nello svolgimento delle attiv ruolo	ività legate al	15				1000年10日	×
15	Iniziatira personale al miglioramento	del proprio	15					X
15	Capadtà di coordinamento e motiva gruppo di lavoro affidato	azione del	25					X
15	Cortesia organizzativa con II pub	oplico	15	西班易斯斯斯	日本といるのでは	2000年11日 11日 12日		X
100 0 0 0 10 10 10 10	Competenza nella risoluzione dei que dall'utenza	nesiti posti	15				· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	X
NOBEC. COMPORTAMENT 100 50,00% TOT INCENTIVO E 800,00 COMPORTAMENT COSSERVAZIONI del valutatore sulle prestazioni	Totale comportamenti organi	izzativi	100	CHARLES OF THE STATE OF	CHARLEST STATE OF THE	SECOND PROPERTY OF THE PARTY OF	O THE REPORT OF THE PARTY.	500
** COMPORTAMENT 100 ** COMPORTAMENT 100 ** TOT INCENTIVO ** COMPORTAMENT 100 ** TOT INCENTIVO ** COMPORTAMENT 100 ** COMPORTAMENT	Totale ponderato	BETWEEN B	20			ATT CONTROL AND CO.	· Complete C	100
**COMPORTAMENT 100 **TOT INCENTIVO **TOT INCENTIVO **COMPORTAMENT **TOT INCENTIVO **TOT INCENTIVO **COMPORTAMENT **TOT INCENTIVO	layrsponsable dell'area			% OBIETTIVI	1000 1000 1000 1000 1000 1000 1000 100	%00'09		
TOT INCENTIVO E		ON IN	BECC	% COMPORTAMENT	100	%00'09		
TOT INCENTIVO Osservazioni del valutatore sulle prestazioni	man		ので	TOT %	三	100,00%		
		/NW	esta esta	TOT INCENTIVO	CHICKORY CO.			
		10/2	· * *					
		(P.)	ma),	Osservazioni del valu	tatore sulle prestaz	ioni		

Il valuttore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche esservazioni sul risultati non raggiunti o sui comportamenti

CRAMERIAN PRIZODO D CRAMERIAN PRIZODO D CRAMERIAN PRIZODO D CRAMERIAN PRIZODO D CRAMERIAN D CRAM							
SISTEMANDERINATE Collection	GRAMEGNA	PERIODO categoría					
12 College 12 College 12 College 100	SISTEMA PREMIANTE					CONTRACTOR OF THE PARTY OF THE	STATE OF THE PARTY
15 100	OBIETI		Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
100% 100%	THE REAL PROPERTY OF THE PARTY	1000年の日本	7 14				
100% 100%	OBJETTIVO 1		7.14				
100	OBIETTIVO 2		7.14				
100% 100%	OBIETTIVO 3		714				
100% 100%	OBJETTIVO 4		7.14				
100% 100%	OBIETTIVO 5		714				
100% 100%	OBJETITIVO 6		7.17				
100 100	OBTETTIVO 7		1,11				***************************************
114 100 100	opremyo 9		7,14		VEDI PDO	VEDI PDO	100%
100 100	OBJETTING 8		7,14				
100,00 1,40 100	UBIELITYO 3		7,14				
100 101 100	OBIETINO 10		7,14				
100 101 100	OBIETTIVO 11		7,14				
100 100	OBIETTIVO 12		7.14				
150 1,400,00 1,400,00 50,00 50,00 50,00 50,00 1,400,00 50,00	OBIETTIVO 13		7.14				
Solution 1			100.00				
SULUD SULU	TOT		200				WILLIAM TO THE TOTAL TOT
15	TOT peso ponderat	to C	20,00	30,0	ITAZIONE COMPORTAMENTI OR	GANIZZATIVI	ANTONIA MENTANTINA DI LA PERENTINA DI LA PEREN
15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 1	のできる。 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、	AND THE PROPERTY OF THE PARTY O		THE REAL PROPERTY.	3	4 The Part of the	5
15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 1	omportamenti organizzativi	Peso attribuito		designation of the state of the	THE REPORT OF THE PERSON NAMED IN	Date to State of State of	X
15 15 15 15 15 15 15 16 17 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19	Impegno dimostrato nella prestazione individuale		16.00			1000000000000000000000000000000000000	
15 25 25 26 26 27 28 29 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20	and sometimento delle attività legate a	Ballon	THE PERSON NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TWO IS NAM				X
15 15 15 15 16 17 18 18 19 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20	olour	The state of	Garden Charles Contractor	The same and the same and			X
And about the control of the	Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	00000				TO SECULIAR	X
organizzativi 15 X e del quesiti posti 15 0 0 0 0 0 rato x componizativi x componizativi 50,00% x componizativi x componizativi x componizativi x componizativi x componizativi In RDB & Componizativi 100 50,00% 100	Capadtà di coordinamento e motivazione del	22	10000000000000000000000000000000000000				×
organizzativi 100 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	Cartesia organizzativa con il pubblico	15	N. 15 A. 10	THE PERSON NAMED IN COLUMN TO PERSON NAMED I			^
Solution 100 0 0 0 0 0 0 0 0	Competenza nella risoluzione del quesiti posti	15			を		005
Note	dall'utenza		THE PROPERTY OF THE PARTY OF TH	新年5年5年8月	0月日本日本日本学生日本中日日日	THE PERSON NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TRANSPORT NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TRANSPORT NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TRANSPORT NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TRANSPORT NAMED IN COLUMN TWO IS NAMED IN COLUMN TRANSPORT NAME	100
** OBIETTIVI ** OBIETTIVI ** COMPORTAMENTI 100 101 ** TOT INCENTIVO E 2	Totale comportamenta organizzada		SECTION AND PROPERTY.	1000年の日本	· 用名的经验公司经验	CARDON CHARLES	
* COMPORTAMENTI 100 * COMPORT	Totale ponderato	707	White displayment in the same				
CONPORTAMENTI 100 **COMPORTAMENTI 100 **COMPORTAM			% OBIETTIVI	经工程工程	20,00%		
TOT INCENTIVO	10		% COMPORTAMENT		20,00%		
TOT INCENTIVO E	12/12/12/12		% IOI %	A STATE OF THE PERSON NAMED IN	400 004		
		DAV	TOT INCENTIVO	を表示のである。	ALC: CALLEY		
		60					

Il valutaiore 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 Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

GRANIOI PRELICOUR PRELICOUR PRESENTATION PRESENTATION PRESENTATION PRESENCE AND PROTECTION PRESENCE AND PROTECTION PROPERTY		-					
STITUTO 2 STITUTO 3 STITUTO 4 STITUTO 5 STITUTO 4 STITUTO 4 STITUTO 5 STITUTO 6 STITUTO 7 STITUTO 7 STITUTO 7 STITUTO 7 STITUTO 7 STITUTO 6 STITUTO 7 STIT		categoria	Q				
E	SISTEMA PREMIANTE						
14,29 100 14,29 100 14,29 100 100% 14,29 100 100% 14,29 100 100% 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 100,00 100	OBIETTA		Peso attribulto	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
14,729 100	以 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	THE STREET STREET	THE RESIDENCE OF THE PARTY OF T	001			
14,729 100	OBIETTIVO 1		14,29				
14,29 100	OBJETTIVO 2		14 70				
14,29	OBJETTIVO 3		44 20				
14,29 100 10	OBIETTIVO 4		14 70		VEDI PDO	VEDI PDO	100%
100,00 50,00 50,00	OBJETTIVO 5		00 44				
100,00 7	OBIETTIVO 6		14.29				
SO,00 SO,0			100,00				
15	TOT peso ponderat	8	20,00	50,00	DO LEASTON OF CONTRACT OF	CANIZZATIVI	HAD BEEN WITH A SHARE MAKE A PROPERTY.
Peso attributio	Tol bond not	REPRESENTATION OF THE PERSON NAMED IN COLUMN N	STATE OF THE PARTY	STATE OF	JAZIONE COMPORTAMENTOR	The state of the s	110000000
15	organizativi	Peso attribuito		2	3	4	C
15	Comportation of generation individuale		NAME OF STREET	Bridge Steam			×
15	ingographic solic solic mento delle attività legate a	2000 Section					×
	nolo			TO THE PERSON NAMED IN COLUMN 2	The second secon	TO THE PERSON NAMED IN	
	Iniziativa personale al miglioramento del proprio		建筑工作		A STATE OF THE PARTY OF THE PAR	THE PERSON NAMED IN	< >
	Capadtà di coordinamento e motivazione del	25		The Parish In		THE STATE OF THE S	××
	gruppo di lavoro attidato	15	おお と と と と と と と と と と と と と と と と と と	(A)		THE RESIDENCE OF THE PARTY OF T	Y
	Cortesia organizzatva con il pubolico	No. of the last of					×
	Competenza nella nsoluzione dei questi posi	15	CONTRACTOR SECTION		To the second se	SALE RESIDENCE OF THE PERSON O	200
Totale ponderato Totale ponderato SO,00% COMPORTAMENTI TOT X TOT INCENTIVO TOT INCENTIVO COSSERVAZIONI del valutatore sulle prestazioni OSSERVAZIONI e del comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sul risultati non	Toble comportamenti organizzativi	100	I WEST CHANGE THE WAY	AND THE PERSON NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TWO IS NAMED I	STRUCTURE OF THE STRUCTURE	TOTAL PROPERTY.	OF COMPANY OF THE PARTY OF THE
Dott. Unberto Fazie Mercadante Societario 100 50,00% TOT INCENTIVO E 500,00% TOT INCENTIVO E 500,00 TOT INCENTIVO E 500,00 TOT INCENTIVO E 500,00 OSSERVAZIONI del valutatore sulle prestazioni Osservazioni del comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non	Totale ponderato	20	· 体验数数 第五//			CANADA CA	2
Dott. Unberto Fazia Mercadante TOT X. TOT INCENTIVO TOT INCENTIVO TOT INCENTIVO TOT INCENTIVO OSSErvazioni del valutatore sulle prestazioni Osservazioni del valutatore sulle prestazioni Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e del comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sul risultati non			% OBIETTIVI	DESIGNATION OF THE PARTY OF THE	%00'09		
TOT INCENTIVO OSSERVAZIONI del valutatore sulle prestazioni Osservazioni del valutatore sulle prestazioni Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e del comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non	(3)	(3)	% COMPORTAMENTI	100	%00'09		
Osservazioni del valutatore sulle prestazioni Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e del comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non	VIII	O F	*10T	20 BEST 10 BE	100,00%		
Osservazioni del valutatore sulle prestazioni Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e del comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non	W.C.	PAI		THE PERSON NAMED IN COLUMN TWO	Walley Strate		
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	100	TESK	TOT INCENTIVO				
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	(Parent)		Osservazioni del va	lutatore sulle prest	azioni		
Il valutatore deve compilare questo carripo se la valutazione della compilare questo carripo se la valutazione		onoizefuley el or	elle prestazioni e del c	omportamenti si atte	esta tra 1 e 3, integrando co	n specifiche osservaz	ioni sui risultati non
	Il valutatore deve compilare questo campo	2000					

STEEN FIGURE STEEN FIGUR STEEN FIGURE STEEN	A PREMIANTE 429,00	FERTON			NAME OF TAXABLE PARTY OF TAXABLE PARTY.		
Controller Con	Selfetti	egoria	q				
TITIVO 2	ORIFITIO			THE RESIDENCE OF THE PARTY OF T	1922年の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の	20 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	
14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 10,00 14,29 100 10,00 14,29 100 10,00 14,29 100 10,00 10,00 14,29 100 10,0			Peso attribulto	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
14,29 100 100% 14,29 100 100% 14,29 100 100% 14,29 100 100% 14,29 100 100,00 14,29 100 100,00 14,29 100 100,00 14,29 100 100,00 14,29 100 100,00	William Control of the Control of th	CELEBRARY SOCIAL	14.29				
14,29 100 100 100% 14,29 100 100% 14,29 100 100% 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 14,29 100 10,00 14,29 100 10,00 1	0BIETTIVO 1		44.30				
14,29 100 100 14,29 100 100 100% 14,29 100 100% 14,29 100 100% 14,29 100 100,00 14,29 100 14,29 100 10,00	OBTETTIVO 2		14,23				
14,29 100	200000000000000000000000000000000000000		14,29				
14,29 100 VEDI PDO VEDI P	OBJETTIVOS		14,29			0	1000
14,29 100 10	0BIETTIVO 4		14.29		VEDI PDO	VEDI PDO	TOO%
14,29 100 100,0	0BIETTIVO 5		14.79				
Donderato 100,00 50,00 50,00 50,00 50,00 50,00 50,00 50,00 50,00 50,00 50,00 50,00 50,00 50,000 5	0BIETTIVO 6		14.29				
Poso attributio			100,00				
Poso attributio	TOT	-	2000	-			
one individuals 15 3 4 5 attività legate al 15 15 X X sino del proprio 15 X X pubblico 15 X X questit posti 15 X X ganizzativi 100 0 0 0 X ganizzativi 100 0 0 0 X questit posti 15 X X X questit posti 15 0 0 0 X questit posti 15 0 0 0 X X questit posti 100 0 0 0 0 X X compositionition x	TOT peso ponderato		20,00	JO,OC	UTAZIONE COMPORTAMENTI OR	GANIZZATIVI	PARTY SERVICE CHARLES OF SECURITY
Poso attributio 1	中央管理主席位置外部的中央部署(6) 1877年(1882)(5) 1.1 1.1 1.1 1.1 1.1 1.1 1.1	CONTRACTOR CONTRACTOR	TO SECURE ASSESSMENT OF THE PARTY OF THE PAR	1	THE STREET	4	9
### attivitial logate at 15	THE PERSON	Peso attribuito		7		以 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	A
15	pegno dimostrato nella prestazione individuale	15			1000年		4
15	occurs mello evolulmento delle attività legate al	15					X
15	nolo	100000000000000000000000000000000000000	Control of the Contro	21675	日本の一番を 日本の一番を 日本の一番		×
15	hiziatira personale al miglioramento del proprio	15					
Solutizative 15	Capacità di coordinamento e motivazione del	25	Total Control of the least of t		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	SAMPLE CONTRACTOR	Y
15	gruppo di lavoro affidato		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	班路 经产品 公司			×
Solution 15 Solution 15 Solution 16 Solution 100 Solutio	Cortesia organizzativa con il pubblico	15	THE CONTRACT OF THE CONTRACT O	A CONTRIBUTION OF THE	部にある。 東京な影響を のである。 ので。 のである。 のでる。 のである。 ので。 のである。 のである。 のである。 ので。 ので。 ので。 ので。 ので。 ので。 ので。 ので		×
100 100	Competenza nella risoluzione dei quesiti posti	15	TO THE REAL PROPERTY.	のなられば 一年 1000年		STATE OF THE PROPERTY OF	
** COMPORTAMENTI 100 50,00% TOT INCENTIVO E 429,00 TOSSERVAZIONI del valutatore sulle prestazioni Osservazioni del comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sul risultati noi	oali utenza	100	1000 THE THE PROPERTY OF THE PARTY OF THE P	のである。 では、 では、 では、 では、 では、 では、 では、 では、		Company of the Compan	PARTITION CONTRACTOR AND ADDRESS OF THE PARTITION OF THE
Mark of Roberts of State of St	Totale comportament of yannization	750			A SHARK STATE OF THE PROPERTY.		
Mark of Robert of State of Sta	Totale politici ato				70000		
Secto campo se la valutazi	\	/	% OBIETTIVI		%,00,00%		
COMMINION SO Is valutazi	63	(3)	% COMPORTAMENT				
CONTRACTOR OF SET OF SE		0.0	TOT %	STATE OF STATE	400,001		
esto campo se la valutazi	WO	PA		The sound of the sound	S. Bankston		
esto campo se la valutazi	0	VEST	TOT INCENTIVO				
esto campo se la valutazi	(Application)		Osservazioni del va	alutatore sulle pres	tazioni		
dans campo cara	09 Orthory Chapter Carling	la valutazione d	elle prestazioni e dei c	comportamenti si att	esta tra 1 e 3, Integrando co	n specifiche osserva	zioni sul risultati non
	control o eni comportamenti						

RESPONSABILE SISTEMA PREMIANIE RISULTATO P.O. OBJETITIVO 1 OBJETITIVO 2 OBJETITIVO 4 OBJETITIVO 5 OBJETITIVO 5	D Peso attribuito				
SISTEMA PREMIANTE A 46,30 ETITVO 1 ETITVO 2 ETITVO 3 ETITVO 4 ETITVO 5 ETITVO 6	155 CO 1 1 1 CO	SECTION OF THE PARTY OF THE PAR			
€ TIVO 1 TIVO 2 TIVO 4 TIVO 5 TIVO 6	13105-115G	STREET, STREET		WORNEY STREET,	Participation of the Control of the
	1156	%	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
081ETTVO 1 081ETTVO 2 081ETTVO 3 081ETTVO 4 081ETTVO 5	14,29	raggiungimento	こうで かった あった 花来	Service State State of the service o	TWANTED TO THE PARTY OF THE PAR
08IETTIVO 1 08IETTIVO 2 08IETTIVO 3 08IETTIVO 4 08IETTIVO 5		100			
08IETTVO 2 08IETTVO 4 08IETTVO 5 08IETTVO 5	14.29	100			
0BIETTIVO 3 0BIETTIVO 4 0BIETTIVO 5 0BIETTIVO 6	14.29	100			
OBJETTIVO 4 OBJETTIVO 5 OBJETTIVO 6	14.29				*000*
OBJETTIVO 5 OBJETTIVO 6	14.29		VEDI PDO	VEDI PDO	0/00T
OBIETTIVO 6	14.29	100			
	14.29	100			
OBJETTIVO 7	100,00	700,00			
TOT	2000	50 00			
TOT peso ponderato	OU/UC	S YALI	VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	GANIZZATIVI	The state of the s
のでは、日本には、日本のでは、	Section of the sectio	日本語が出ては一個語の形式	3	4 4	Cultural
Comportamenti organizzativi Peso attrik	ribuito	7			X
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	の は の は の は の は の は の は の は の は の は の は				×
Autonomia nelio svolgimento delle attività legate al					×
Iniziativa personale al miglioramento del proprio			1000年の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の		×
Capacità di coordinamento e motivazione del 25			AND THE PERSON NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TWO IS NAMED IN COLUMN		X
Cortesia organizzativa con il pubblico	The state of the s	1000年間の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の	は他のないというできた。	THE PARTY OF THE P	X
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti		10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 1		The state of the s	0
dail'utenza	海路公司 经出产的工程的证据的证明		THE RESERVE THE PROPERTY OF THE PERSON OF TH	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	001年十二十二日
Totale comportamento di garante la comportamento di compo	20 TO TO THE REAL PROPERTY.	A-Water State of the State of t	では 一般の	No. of Contract of	
Y X	% OBIETTIVI			Roll &	
dante (12/2)	% COMPORTAMENT	100		0 0	
W. W.	*TOT **	神な意味を	TOTAL STREET,	0	
AVES OF THE PROPERTY OF THE PR	TOT INCENTIVO	A Charleston Branch	6 46,30	200	
CE VINEW			100		
	Osservazioni del vi	Osservazioni del valutatore sulle prestazioni	stazioni		non itetimely in a project
institutations delle prestazioni e del comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui insuitati nom	one delle prestazioni e del	comportamenti si at	testa tra 1 e 3, integrando c	on specifiche osserv	azioni sui lisultati noi
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutaza					