



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 VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2017 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2018 il giorno 21 del mese di APRILE alle ore 9.00 nella Sede del Comune di Robecco Pavese 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. 28 del 12.06.2017 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 Fazio Mercadante - Presidente

Dr. Daniele Torti – Esperto esterno

Dr. Alfredo Garavaglia - Esperto esterno

Viste le apposite relazioni in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2017 a cura del Responsabile del Servizio Amministrativo;

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo che prevede la quantificazione e la ripartizione della produttività per la performance individuale dei dipendenti non incaricati di P.O.;

1. RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

PRESENTAZIONE

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 Corti 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 2018-2020 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 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, 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: 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 con Convenzione con il Comune di Castelletto di Branduzzo, 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. Da evidenziare, inoltre, che per la dipendente incaricata di PO dal 1.11.2018 si prevede il pensionamento.

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2018 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 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 riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2017 riportata sul sito di questo comune.

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;

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 2017 sulla base la 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 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

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 30/07/2016 si è spedito tramite il sito http://pareggiobilancio.mef.gov.it i dati riferiti a giugno 2016- in data 21/10/2016 si e' inviato il secondo monitoraggio con i dati riferiti al 30/9/2016 ed in data 22/03/2017 i dati riferiti all'intero anno 2016. Il saldo è stato rispettato in ogni singolo monitoraggio	Almeno 3 monitoraggi Monitoraggio al 31.12 con rispetto saldo finale	in data 27.07.2017 è stato inviato tramite il sito http://pareggiobilancio.mef.gov.it 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. NdV : Misurazione 100% Valutazione 100%
CCNL : Applicazione rinnovo contrattuale enti locali	n° dipendenti	Ultimo rinnovo anno 2009	Liquidazione arretrati dipendenti	Il nuovo CCNL non è stato ancora sottoscritto definitivamente. OBIETTIVO RINVIATO. 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. Nel corso dell'anno 2017 si è provveduto ad accantonare la quota nell'avanzo alla voce "altri accantonamenti". NdV : Misurazione 0% Valutazione 100%

INFORMATIZZAZIONE SERVIZI DEMOGRAFICI-NUOVA CIE: Decreto Legge 78/2015 convertito dalla legge 6/8/2015 n. 125. decreto 25/5/2016 Ministero Economie e Finanze costo e modalità riversamento quote al Ministero per emissione nuova CIE	aggiornament o Bilancio pluriennale		istituzione a bilancio dei vari capitoli di entrata e uscita al fine dell'introito e del riversamento dei diritti allo Stato a seguito dell'emissioni delle nuove CIE	si e' provveduto nel Bilancio 2017 a creare n. 2 capitoli di entrata cosi' denominati: "Cap. 72/1 codice 3.0100 diritti per CIE da privati" - Cap. 72/2 codice 3.0100 diritti per CIE da parte dello Stato". In Uscita è stato creato il cap. 2/99 codice 01.07.1 CIE trasferimento quota. NdV : Misurazione 100% Valutazione 100%
RICLASSIFICAZIONE PATRIMONIALE ai sensi del D. Lgs. 118/2011	Approvazione atti	ricerca ditta per affidamento incarico	predisposizione documentazione necessaria alla ditta incaricata ai fini della redazione del conto del patrimonio al 31/12/2017	in data 27.7.2017 con determinazione n.42 è stato dato l'incarico alla ditta Demos Data Srl mediante MEPA ai fini della redazione del nuovo inventario a seguito normativa vigente NdV : Misurazione 100% Valutazione 100%
TASI e IMU: SERVIZIO DI ASSISTENZA AL 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.	n° contribuenti assistiti	Il sito istituzionale del Comune è stato aggiornato il link per il calcolo della IUC TASI E IMU. n°. 32 contribuenti sono stati assistiti direttamente in ufficio e n° 29 telefonicamente	n° contribuenti assistiti	sono stati assistiti nella determinazione del calcolo per il versamento di giugno n. 18 utenti e per il saldo di dicembre n. 25 utenti NdV : Misurazione 100% Valutazione 100%
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 2015 e accertamenti TASI anno 2015; pertanto si provvederà ad emettere direttamente gli avvisi di accertamento ed alla relativa notifica.	n. notifiche effettuate / n. avvisi emessi	verificate le denunce e i pagamenti relativi all'IMU e TASI sino al 2014	Verificare le denunce ed i pagamenti relativi all'IMU e TASI dal 1/1/2015 al 31/12/2015	si è provveduto in data 22.12.2017 con prot. N. 2013 ad inviare i rimanenti avvisi relativi all'anno 2015 per IMU e tasi ai contribuenti insolventi. NdV : Misurazione 100% Valutazione 100%
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 31.03.2017 pubblicato sul sito	Almeno 80%	Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2018 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. NdV : Misurazione 100% Valutazione 100%
REGOLAMENTO IN MATERIA DI ACCESSO CIVICO E ACCESSO GENERALIZATO: 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	Approvazione atti		Approvazione Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato	in data 04/09/2017 con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 si è approvato il Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato. NdV : Misurazione 100% Valutazione 100%
SPAZI VERTICALI REGIONALI. Richiesta spazio per 2017: La Regione Lombardia ha dato la possibilità ai fini degli equilibri del bilancio dei Comuni di accollare a carico del proprio bilancio la quota che i Comuni utilizzano prelevando dal proprio avanzo per lavori pubblici. La R.L. a mezzo applicativo Siage darà tempi modalità per effettuare tale richiesta	invio atti		ottenimento spazio finanziario verticale per esecuzione lavori pubblici	invio domanda ID427267 numero protocollo AI.2017.0086451 data protocollo 21.4.2017. Ottenuto spazio finanziario verticale come da comunicazione Regione Lombardia 01.06.2017. NdV : Misurazione 100% Valutazione 100%
ELETTORALE: GESTIONE REFERENDUM REGIONALE CONSULTIVO 22 OTTOBRE 2017 - AUTONOMIA REGIONALE	invio atti		invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso straordinari	con determinazione n. 5 del 26.8.2017 è stato autorizzato il personale ad effettuare lavoro straordinario per il Ref. del 22.10.2017. Con provvedimento di liquidazione n. 5 del 30.10.2017 è stato liquidato il compenso dovuto ai dipendenti per l'effettuazione del lavoro straordinario. Con pratica ID723850 protocollata in Regione Lombardia in data

				31.1.18 è stata inviata la rendicontazione tramite il sistema SIAGE. NdV : Misurazione 100% Valutazione 100%
Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2015: 1. identificare e analizzare altre attività di loro competenza a rischio corruzione 2. 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 Programma Anticorruzione 2016-2018	Collaborazione nella predisposizione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2017-2019 Approvazione PTPC	con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 16.01.2017 si è provveduto ad approvare il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017/2019 e relativa pubblicazione su sito internet NdV : Misurazione 100% Valutazione 100%
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 n. 40 Utenti che si sono 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 12,00. NdV : Misurazione 100% Valutazione 100%

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dà atto del RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100% e di un obiettivo RINVIATO per motivi oggettivi non dovuti a responsabilità dei dipendenti.

Ai fini della indennità di **risultato** per la sig.ra Conti 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 Conti Donatella : 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
DEMOGRAFICA/AMMINISTRATIVA

Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:
Sig.ra **Donatella Conti**

ORGANIZZATIVA AREA

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 1.100 (punteggio attribuito agli obiettivi)/12 (n° obiettivi) = 91,67 %

Mentre la VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE è pari al 100% in quanto un obiettivo è stato rinviato per motivi oggettivi.

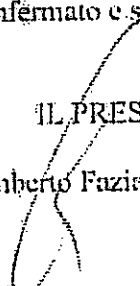
Per concludere, l'OdV:

- 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. Daniele Torti



Dr. Alfredo Garavaglia

