

COMUNE DI VILLANOVA D'ARDENGHI

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE – VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2020

L'anno 2021 il giorno 27 del mese di APRILE ore 12:00 nella Sede del Comune di Villanova D'Ardenghi si è riunito l'Organismo di Valutazione nelle persone dei sigg.:

Dott.ssa Porta Maria Lucia - Presidente

Dr. Daniele Torti – Esperto esterno

per trattare il seguente ordine del giorno:

- Relazione dell'Organismo di Valutazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance
- Verifica del raggiungimento degli obiettivi 2020 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 09.06.2020 avente per oggetto: "Piano dettagliato degli obiettivi 2020 – Proposta all'esecutivo e approvazione", assegnati ai Responsabili di Area, in relazione alla liquidazione della retribuzione di risultato anno 2020

Il dott. Daniele Torti partecipa in videoconferenza nel rispetto della normativa antipandemia covid-19.

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 Dettaglio 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.lgs.150/09 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 Dettaglio 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 2020-2022 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.

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: Da evidenziare che in alcuni casi la gestione dei servizi viene effettuata ancora direttamente dalla componente politica dell'Amministrazione e inoltre permangono delle criticità sul lato economico che lentamente, grazie all'attenzione e all'oculatazza gestionale dei funzionari, stanno rientrando. Da segnalare che in questo ente vi è una buona collaborazione fra gli uffici e questo permette un miglioramento del clima lavorativo efficace ed efficiente. Si richiama inoltre l'attenzione

sulla messa in associazione delle funzioni dell'ente con altri comuni, come prevede la normativa per i piccoli comuni, al fine di poter effettuare economie di scala.

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato confermato a gennaio 2020 il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2020-2022. 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 30.06.2020 (il monitoraggio è stato prorogato causa pandemia), questo link nel è stato alimentato sufficientemente anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni dati mancanti. 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 in sezioni non ancora del tutto corrispondenti rispetto alle indicazioni del D. Lgs. 33/13.

Il NdV, nel segnalare ancora alcune "zone d'ombra", esprime comunque una valutazione positiva al lavoro svolto in considerazione delle risorse umane e logistiche di un comune di ridotte dimensioni e per il 2021, in occasione del monitoraggio del sito, caldeggia l'aggiornamento della pubblicazione dei dati come previsto dalla normativa vigente e dalla regolamentazione interna.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2020 è stato confermato anche il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 20120-2022 mentre già precedentemente era stato approvato il Codice di Comportamento Interno. 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 2020 riportata sul sito di questo comune.

1. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2020 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Dato atto che presso il Comune di Villanova D'Ardenghi vi sono n° 3 responsabili:

Area Servizi Demografici: è affidata al Segretario Comunale a scavalco a cui non sono stati affidati obiettivi individuali. L'addetta ai servizi demografici è cessata alla fine del 2019 ed il posto è stato ricoperto dal 2021;

Area P.L.: è in convenzione con altri comuni e si avvale anche di un agente P.L. in convenzione ai sensi dell'art.1 c.557 L.311/2006 dal 20.1.20 al 30.6 per 6h poi dal 1.7.20 a 9h. Il Comune capofila gestisce il Piano delle Performance

Area Finanza e Tributi: affidata alla Sig.ra. Elena Vanoli;

Area Tecnica: affidata al geom. Maurizio Quartirolì assunto part-time 15 ore settimanali con progetti individuali assegnati al sig. Luigi Mandrini;

Viste le apposite relazioni dei responsabili dell'area Finanza e Tributi e dell'area Tecnica in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi,

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Villanova D'Ardenghi prevede che il risultato ai Responsabili con 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 e anche per quanto riguarda la produttività per i dipendenti senza incarico di P.O si prevede che vada 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 dei responsabili per quanto riguarda i dipendenti.

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO/PdP 2020 sulla base la relazione dei Responsabili in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO/PdP 2020.

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO/PdP 2020:

La verifica per la valutazione degli obiettivi del PDO/PdP viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili incaricati di P.O. per quanto riguarda il PDO/PdP della propria area e dai dipendenti non P.O. per quanto riguarda le performance individuali indicate nel PDO/PdP;
- dai controlli a campione effettuati sui documenti e sugli atti dichiarati nella relazione da parte del Segretario Comunale/Presidente NdV;

AREA FINANZIARIA – Responsabile Sig.ra Elena Vanoli

N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	MISURAZIONE PERFORMANCE
1	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2020: 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;	Effettuata stesura piano Anticorruzione e Trasparenza approvato con deliberazione G.C. nei tempi previsti dalla normativa. Fornito al Segretario Comunale tutte le informazioni e i documenti necessari per gli adempimenti obbligati in materia di Anticorruzione e Trasparenza.	Collaborazione nella predisposizione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2020-2022 Approvazione e PTPC	Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2020 è stato confermato anche il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2012-2022 mentre già precedentemente era stato approvato il Codice di Comportamento Interno. 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.
2	TRASPARENZA: Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	Aggiornamento costante dati contabili nelle aree di competenza in "Amministrazione Trasparente".	Almeno 80%	Effettuata stesura piano Anticorruzione e Trasparenza approvato con deliberazione G.C. a gennaio 2020 nei tempi previsti dalla normativa. Fornito al Segretario Comunale tutte le informazioni e i documenti necessari per gli

				adempimenti obbligato in materia di Anticorruzione e Trasparenza.
3	Leva Civica Regionale/Servizio Civile Nazionale: predisposizione pratiche per adesione al progetto ANCI Lombardia. Responsabilità e gestione sia amministrativa che operativa di n° 1 volontario sino a Settembre 2017 e di n° 1 volontario da Ottobre 2017	Predisposto documentazione Servizio Civile Nazionale, inserimento n° 1 volontario e gestione del loro progetto dal 01.01.2019. Predisposto documentazione Servizio Civile, inserimento n° 1 volontario e gestione del progetto dal 15.12.2019. Responsabilità dei volontari. Attivazione Dote Comune x manutenzione del verde con n. 1 volontario e x collaborazione Uffici con n. 1 volontario.	Gestione n° 2 volontari	Predisposto documentazione Servizio Civile Nazionale, inserimento n° 1 volontario e gestione del loro progetto. Predisposto documentazione Dote Comune Straordinaria, inserimento n° 1 volontario e gestione del progetto. Responsabilità dei volontari. Attivazione Tirocinio formativo x manutenzione del verde con n. 1 volontario e x collaborazione Uffici con n. 1 volontario. Verificabile presso ufficio personale.
4	Certificazione attestante il tempo medio dei pagamenti ed il valore degli acquisti di beni e servizi, prevista dell'art. 47, c. 9, l. a), del d.l. n.66/2014, convertito con L. n. 89/2014 e modificato dall'art. 1, c. 451, l. b), L.23.12.2014, n. 190.	Predisposizione Certificazione attestante tempi medi di pagamento con rispetto e pubblicazione sul sito internet entro i tempi previsti dalla normativa.	tempo medio dei pagamenti ed il valore degli acquisti di beni e servizi,	Predisposizione Certificazione attestante tempi medi di pagamento con rispetto e pubblicazione sul sito internet entro i tempi previsti dalla normativa.
5	Contratto Decentrato Collettivo	Predisposizione atti amministrativi per la sottoscrizione del contratto decentrato 2020 entro il 31.12.2020.	Applicazione e CCDI giuridico e firma CCDI economico 2020 con OO.SS.	Sottoscritto il Contratto Decentrato in data:19.11.2020.

6	Elettorale: gestione referendum costituzionale		invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso. Gestione n° elettori.	Rendicontazione delle spese sostenute per il REFERENDUM 29,03,2020 poi posticipato al 20,09,2020. Calcolo e predisposizione stipendi straordinari elettorali e compensi Presidente / Segretario / Scrutatori
7	Garantire lo studio e la pronta e sollecita gestione delle forme di sostegno al reddito, quali: a. Gestione procedura Buoni Spesa, b. Contributi per le famiglie c. Altre misure previste dalle norme regionali e statali;	Evase n° 5 pratiche su n° 5 richieste pervenute. Riscontrabile presso gli uffici comunali nel faldone "Sgate".	N. pratiche evase	Evase n° 5 pratiche su n° 5 richieste pervenute. Riscontrabile presso gli uffici comunali nel faldone "Sgate".
8	Garantire la gestione delle attività e procedimenti assegnati attraverso le modalità organizzative attivate per fronteggiare l'emergenza Covid-19 e il conseguente rispetto dei termini dei procedimenti, dell'emissione dei mandati e dei pareri, attività legate ai tributi locali.		interventi interni ed iniziative attivate per il contenimento o e il sostegno	Mantenuti servizi e scadenze del servizio ragioneria e tributi
9	Garantire la gestione delle attività e continuità procedimenti assegnati attraverso le modalità organizzative attivate per fronteggiare l'emergenza Covid-19, attuazione del lavoro agile, organizzazione piani lavoro al fine di assicurare la riduzione del personale presso l'ente ed il mantenimento del personale per la gestione dei servizi indifferibili ed urgenti, verifica delle ferie pregresse.		interventi interni ed iniziative attivate per il contenimento o e il sostegno	Predisposizione atti amministrativi (delibere e determine) per l'Emergenza Covid 19: acquisti, disinfezioni, assistenza sociale. Atti disponibili presso l'ufficio ragioneria

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riporto dà atto della **VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA FINANZA PARI AL 100%**.

Al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, l'OdV procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi della Responsabile dell'area Finanziaria **Sig.ra Vanoli Elena** mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI per risultato: Sig.ra Elena Vanoli: 50% su 50% come da scheda allegata.

AREA TECNICA – Responsabile geom. Maurizio Quartirolì- Obiettivi individuali n°4, 5, 6 e 7 dipendente: Sig. Luigi Mandrini

N	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	MISURAZIONE PERFORMANCE
1	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;	Effettuata stesura piano Anticorruzione e Trasparenza approvato con deliberazione G.C. nei tempi previsti dalla normativa. Fornito al Segretario Comunale tutte le informazioni e i documenti necessari per gli adempimenti obbligati in materia di Anticorruzione e Trasparenza.	Collaborazione nella predisposizione di Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2020-2022 Approvazione PTPC	Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2020 è stato confermato anche il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 20120-2022 mentre già precedentemente era stato approvato il Codice di Comportamento Interno. 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.
2	TRASPARENZA: Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	Aggiornamento costante dati contabili nelle aree di competenza in "Amministrazione Trasparente".	Almeno 80%	Effettuata stesura piano Anticorruzione e Trasparenza approvato con deliberazione G.C. a gennaio 2020 nei tempi previsti dalla normativa. Fornito al Segretario Comunale tutte le informazioni e i documenti necessari per gli adempimenti obbligati in materia di Anticorruzione e Trasparenza.
3	Approntamento planimetrie mediante rilievo topografico e stesura con CAD di aree comunali interessate da interventi di sistemazione viabilistica	N. 2 aree soggette di rilievo topografico: incrocio Via Roma/Via Biagi/ Via Marchesine e incrocio Via Don Granelli/ Viale Cimitero	Planimetrie con dettagli planimetrici ed altimetrici	Eseguiti rilievi e predisposti gli elaborati in formato DWG con le informazioni necessarie alla successiva progettazione

4	Manutenzioni immobile piano terra via Roma n° 42: svuotare, dipingere e arredare.	Non accessibile	Immobile utilizzabile da terzi	Eseguito adeguamento del locale e sua sanificazione e messa a disposizione
5	Manutenzione immobile "Sala Dondoni" al fine di rendere la stanza utilizzabile dalla Scuola d'Infanzia: smontato scaffali e dipinto	Non accessibile per Scuola d'Infanzia	Immobile utilizzabile da Scuola d'Infanzia	Eseguito adeguamento del locale e sua sanificazione e messa a disposizione
6	Pulizia pista ciclabile	Nuova realizzazione Pista Ciclabile	n° 5 pulizie annue	Eseguite pulizie nei periodi indicati e necessari
7	EMERGENZA CORONAVIRUS. Interventi interni e esterni per contenere il contagio e sostenere gli operatori		Interventi interni ed esterni ed iniziative attivate per il contenimento e il sostegno degli operatori	Messa in atto di accorgimenti e dispositivi e studio di azioni atte al contenimento

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

Al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, l'OdV procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi della Responsabile dell'area Tecnica **geom. Maurizio Quartirolì** mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI geom. Quartirolì: 50% su 50% come da scheda allegata.

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

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. Luigi Mandrini: 50% su 50% come da scheda allegata.

2. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA FINANZA

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

Sig.ra **ELENA VANOLI**

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

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA TECNICA

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

Geom. **MAURIZIO QUARTIRTOLI**

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. **LUIGI MANDRINI**

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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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 e pertanto si attesta al 100% pur con tutte le criticità riportate nella relazione di presentazione.

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 2020.
- **ricorda che a ciascun dipendente dovrà essere consegnata la propria scheda di valutazione nel rispetto della privacy.**
- ricorda ai Responsabili che il PDO/PdP, 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
Dott.ssa Porta Maria Lucia

IL COMPONENTE ESTERNO
Dr. Daniele Torti