



*UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA
BORGHI E VALLI D'OLTREPO'*

GIUNTA DELL'UNIONE

VERBALE DI DELIBERAZIONE N. 25 DEL 28/03/2018

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2017 - LIQUIDAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO AI RESPONSABILI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E LIQUIDAZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE DEI PROGETTI OBIETTIVO ANNO 2017

L'anno duemiladiciotto addì ventotto del mese di marzo alle ore dodici e minuti trenta nella Sede dell'Unione, si sono riuniti i componenti di questa Giunta dell'Unione, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. FERRARI CARLO	Sì
2. MOLINARI FABIO	Sì
3. PRE' PAOLO	Sì
4. BARZON PIERLUIGI	Sì
	Totale Presenti: 4
	Totale Assenti: 0

Assiste e verbalizza il Segretario **BELLOMO DANIELE**.

Il Signor **MOLINARI FABIO** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno.

LA GIUNTA DELL'UNIONE

RICHIAMATO il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e il sistema premiante adeguato alla cd "Riforma Brunetta" D.Lgs.150/09 approvato con deliberazione di G.C. n 32 del 25.05.2017;

RICHIAMATO il sistema di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione n. 34 del 25.05.2017 che ha definito le modalità di liquidazione della parte accessoria del fondo incentivante del personale dipendente.

VISTI i CCNL dei dipendenti degli enti locali con particolare riferimento alle norme relative all'erogazione della retribuzione di risultato dei Responsabili incaricati di Posizione organizzativa;

VISTI in particolare:

- l'art. 4, comma 2 lettera f) del richiamato D. Lgs. 150/2000 che prevede, quale ultima fase del ciclo della performance, la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

- l'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009 che prevede che ogni Enti adotti annualmente una "Relazione sulla Performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;

DATO ATTO che con decreto del presidente dell'Unione n. 1 del 16.01.2017 e smi sono stati nominati i responsabili di servizio per l'anno 2017;

PREDO ATTO che il CCDI è stato sottoscritto in data 18.12.2017 ed autorizzato con deliberazione n. 67 del 19.12.2017;

RICHIAMATA la deliberazione di G.C. n. 29 del 27.04.2017 avente per oggetto: "approvazione del PEG e Piano dettagliato degli obiettivi 2017";

VISTA la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2017 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2017;

PRESO ATTO inoltre della successiva valutazione della performance individuale dei dipendenti senza incarico di P.O., ponderando la valutazione del raggiungimento degli obbiettivi con la valutazione dei comportamenti organizzativi effettuata dai Responsabili dei Servizi;

DATO ATTO che ai sensi del D.Lgs.150/09 l'OdV propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performances, all'organo politico-amministrativo la valutazione annuale delle Performances;

VISTE le schede di valutazione del personale dipendente e dei soggetti incaricati di Posizione Organizzativa, allegate alla relazione dell'OdV che individua, sulla base delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi, la produttività da liquidare ai dipendenti e l'indennità di risultato da liquidare ai Responsabili titolari di Posizione Organizzativa come segue:

PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI - PROPOSTA DI VALUTAZIONE-

SERVIZIO	RESPONSABILE	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI
TRIBUTI E DEMOGRAFICO	GIANI DONATA (PO)	100%
VIGILANZA E ATTIVITA' SOCIALI	EMANUELE TENTORE (PO)	100%
TECNICO LL.PP	GEOM. GATTI STEFANO (PO)	100%
TECNICO URBANISTICA	GEOM. GIANCARLO FRANCHINI (PO)	100%
PERSONALE SENZA P.O.	NADIA DELLA MARCA	100%
PERSONALE SENZA P.O.	BARBIERI DANIELE	100%
PERSONALE SENZA P.O.	FABRIZIO BERTELEGNI	100%
PERSONALE SENZA P.O.	PERDUCA LUIGI	100%
PERSONALE SENZA P.O.	SGORBINI NADIA	100%
PERSONALE SENZA P.O.	CHIESA ALESSANDRA	100%
PERSONALE SENZA P.O.	LAVELLI SILVANO	100%
PERSONALE SENZA P.O.	BAIARDI DANIELE	100%

DATO CHE la performance organizzativa, in base al vigente regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance, si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area e pertanto considerando:

SERVIZIO TRIBUTI E DEMOGRAFICO = 100%

SERVIZIO VIGILANZA E ATTIVITA' SOCIALI =100%

SERVIZIO TECNICO LL.PP =100%

SERVIZIO TECNICO URBANISTICA = 100%

DATO ATTO altresì che la valutazione organizzativa si attesta al 95.65%;

VISTA la relazione dell'Organismo di valutazione e relativi allegati, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e ritenuta meritevole di approvazione;

ACQUISITI

- il parere favorevole di regolarità tecnica del responsabile del servizio interessato ai sensi del combinato disposto di cui agli art. 49 e 147 bis del dec. lgs. 267 del 18.08.2000 e s.m.i., allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- il parere favorevole di regolarità contabile del responsabile del servizio finanziario ai sensi del combinato disposto di cui agli art. 49 e 147 bis del dec. lgs. 267 del 18.08.2000 e s.m.i., allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

CON VOTI unanimi favorevoli espressi nei modi di legge

DELIBERA

1. di richiamare la premessa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di approvare la relazione dell'organismo di valutazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione delle performance - verifica raggiungimento obiettivi anno 2017 - proposta di valutazione e i suoi allegati, parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. di dare atto che la valutazione relativa alla performance individuale dei responsabili di seguito indicati:
SERVIZIO TRIBUTI E DEMOGRAFICO = 100%
SERVIZIO VIGILANZA E ATTIVITA' SOCIALI = 100%
SERVIZIO TECNICO LL.PP = 100%
SERVIZIO TECNICO URBANISTICA = 100%
4. di dare altresì atto che la valutazione relativa alla performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è la seguente:
NADIA DELLA MARCA = 100%
BARBIERI DANIELE = 100%
FABRIZIO BERTELEGGNI = 100%
PERDUCA LUIGI = 100%
SGORBINI NADIA = 100%
CHIESA ALESSANDRA = 100%
LAVELLI SILVANO = 100%
BAIARDI DANIELE = 100%
5. di precisare che la performance organizzativa si attesta sul 95.65%;
6. di liquidare sulla base della relazione sopra citata:
 - al responsabile Servizio Tributi e demografico, Giani Donata, incaricato di P.O. l'indennità di risultato anno 2017 pari a € 1291.25;
 - al responsabile Servizio Vigilanza e attività sociali, Tentore Emanuele, incaricato di P.O. l'indennità di risultato anno 2017 pari a € 2500.00;
 - al responsabile del Servizio Tecnico LL.PP. – Stefano geom. Gatti, incaricato di P.O. l'indennità di risultato anno 2017 pari a € 2500,00;
 - al responsabile del Servizio Tecnico Edilizia privata – Franchini Geom. Giancarlo, incaricato di P.O. l'indennità di risultato anno 2017 pari a € 538.02;
 - per la dipendente, Nadia della Marca, per l'anno anno 2017 l'incentivo relativo alla produttività per la somma pari a € 4020.07;
 - per il dipendente - Daniele Barbieri, per l'anno anno 2017 l'incentivo relativo alla produttività per la somma pari ad € 3282.02;
 - per il dipendente - Fabrizio Bertelegni, per l'anno anno 2017 l'incentivo relativo alla produttività per la somma pari ad € 3282.02;
 - per il dipendente - Perduca Luigi, per l'anno anno 2017 l'incentivo relativo alla produttività per la somma pari ad € 2000.00;
 - per il dipendente - Sgorbini Nadia, per l'anno anno 2017 l'incentivo relativo alla produttività per la somma pari ad € 2000.00;
 - per il dipendente - Chiesa Alessandra, per l'anno anno 2017 l'incentivo relativo alla produttività per la somma pari ad € 505.08;
 - per il dipendente - Lavelli Silvano, per l'anno anno 2017 l'incentivo relativo alla produttività per la somma pari ad € 705.08;
 - per il dipendente - Baiardi Daniele, per l'anno anno 2017 l'incentivo relativo alla produttività per la somma pari ad € 1000.00;



*UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA
BORGHI E VALLI D'OLTREPO'*

PARERE DEI RESPONSABILI SERVIZI INTERESSATI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2017 - LIQUIDAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO AI RESPONSABILI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E LIQUIDAZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE DEI PROGETTI OBIETTIVO ANNO 2017

SERVIZIO: SERVIZIO PERSONALE E AFFARI GENERALI

Il sottoscritto BELLOMO DANIELE, responsabile dell'Ufficio sopra indicato, per quanto di propria competenza e sotto la propria responsabilità esprime **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica e correttezza amministrativa nella redazione della deliberazione in oggetto, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. 267 del 18/08/2000 e s.m.i.

Borgo Priolo, li 28/03/2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
BELLOMO DANIELE



*UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA
BORGHI E VALLI D'OLTREPO'*

PARERE DEI RESPONSABILI SERVIZI INTERESSATI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2017 - LIQUIDAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO AI RESPONSABILI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E LIQUIDAZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE DEI PROGETTI OBIETTIVO ANNO 2017

SERVIZIO FINANZIARIO

La sottoscritta GIANI DONATA, responsabile del Servizio Finanziario, esprime **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile della deliberazione in oggetto ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 49 e 147 bis del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 e s.m.i.

Borgo Priolo, li 28/03/2018

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
GIANI DONATA

PARERE DI COMPATIBILITA' MONETARIA

La sottoscritta GIANI DONATA, responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lettera A del Decreto Legge 78/2009, convertito in legge n. 102/2009, esprime **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla compatibilità monetaria della presente deliberazione con gli stanziamenti di bilancio, con le regole di finanzia pubblica ed il rispetto del pareggio di bilancio sulla deliberazione in oggetto.

Borgo Priolo, li 28/03/2018

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
GIANI DONATA

UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA BORGHI E VALLI D'OLTREPO'

**(Montesegale, Borgoratto Mormorolo, Borgo Priolo, Rocca Susella)
(Provincia di Pavia)**

L'anno 2018 il giorno 28 del mese di marzo alle ore 09.30 presso la Sede dell'Unione si e' riunito l'Organismo di Valutazione nominato con deliberazione di Giunta n. 25 del 31.03.2017, esecutiva ai sensi di legge nelle persone dei Sigg.:

Dr. Daniele Bellomo- 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, trasparenza e integrità;
- Verifica del raggiungimento degli obiettivi 2017 di miglioramento o di sviluppo, approvati con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 29 del 27.04.2017 avente per oggetto: "Piano dettagliato degli obiettivi 2017 – Proposta all'esecutivo e approvazione", assegnati ai Responsabili di Area, in relazione alla liquidazione della retribuzione di risultato anno 2017
- Proposta di valutazione.

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Visto il sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti approvato con deliberazione n° 34 del 25/05/2017;

Presenta:

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.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 verificerebbe 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.

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 gli enti italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

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

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

Nel PDO/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, anche se occorre ancora lavorare sulla dimensione manageriale e culturale. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento al fine di lavorare per obiettivi. Questa nuova pratica fa parte di una dimensione culturale che per affermarsi ha bisogno di tempi medio-lunghi.

La Performance individuale: Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle P." la P. individuale viene valutata sotto due diversi aspetti:

a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "*come* è stato fatto").

b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "*cosa* è stato fatto");

mediante apposita scheda suddivisa con percentuali diverse a seconda che i valutati siano Responsabili con indennità di risultato o collaboratori da incentivare mediante il fondo della premialità.

Da evidenziare che con il D.Lgs.74/2017 è 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: Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione **si misura** sulla base del raggiungimento degli indicatori mentre la **valutazione** è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della P. Organizzativa, in un comune di questo tipo di dimensione viene effettuata in alcuni casi direttamente dai politici che vivono la realtà del paese.

Occorre comunque diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza e promuovere concrete applicazioni di modelli utili a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'ente in maniera oggettiva e misurabile.

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, e ad aprile 2018 è stata attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.3.2018 previsti dalle delibere dell'ANAC. A seguito di collegamento con il sito dell'Unione si dà atto che dal monitoraggio emerge che NON è stato effettuato il lavoro di aggiornamento dei dati richiesti dalle sezioni della trasparenza "per rifacimento del sito internet secondo nuove norme cad". Il NdV esprime una valutazione negativa sul raggiungimento dell'obiettivo.

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.

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2017 DI MIGLIORAMENTO/ MANTENIMENTO/ SVILUPPO

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO/PdP 2017:

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

- delle relazioni presentate dai Responsabili 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;
- del confronto con alcuni dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

**RESPONSABILI: GIANI D. PO Tributi e demografici - TENTORE E. PO sociale e polizia locale -
GATTI S. PO utc ll.vv (PT 18h) - FRANCHINI G. PO utc urbanistica - SEGRETARIO C. pers. E
segreteria**

N°	DESCRIZIONE	VALORI DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	RELAZIONE RAGG.NTO OBIETTIVI
1	PAREGGIO DI BILANCIO Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	Previsioni di bilancio rispettoso del pareggio di bilancio	Almeno 2 monitoraggi Monitoraggio al 31.12 con rispetto saldo finale	ESEGUITI MONITORAGGI E INVIATI I DATI IN DATA 26,07,2017 - 25,01,2018 - 26,03,2018
2	REGOLAMENTO IN MATERIA DI ACCESSO CIVICO E ACCESSO GENERALIZZATO: 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 Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato	APPROVATO CON DELIBERAZIONE N. 64 DEL 30.11.2017
3	CCNL: Applicazione rinnovo contrattuale enti locali	Ultimo rinnovo anno 2009	Liquidazione arretrati dipendenti	OBIETTIVO RINVIATO AL 2018 PER MANCATA SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO
4	PROMOZIONE DI ATTIVITA' CULTURALI, SPORTIVE E/O TEMPO LIBERO: Promuovere l'organizzazione e la realizzazione di eventi culturali sportivi e/o tempo libero indirizzati alle diverse fasce di popolazione	Anno 2016: n° manifest. =7 n° patrocini 3	Anno 2017: n° manifestazioni =7 n. patrocini 3	manifestazioni seguite: sagra del brasade' - feste dei patroni - birrok - motogiro - fiera di san damiano - sagra delle castagne - festa d'autunno - festa dei nonni - patronici: autostoriche - fiera di san damiano -- festa d'autunno - sagra delle castagne
5	INFORMATIZZAZIONE SERVIZI UNIONE: omogenizzazione dei sw dell'Unione in particolare Protocollo - Ragioneria - Segreteria - Albo pretorio	sw x ogni Comune	Utilizzo dei sw dell'Unione in particolare Protocollo Ragioneria - Segreteria - Albo Pretorio	I SOFTWARE ACQUISTATI CON DETERMINAZIONE VENGONO REGOLARMENTE UTILIZZATI
6	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	n° contribuenti / n° contribuenti assistiti	n° contribuenti / n° contribuenti assistiti	BORGO PRIOLO: N. 59 TELEFONATE E 21 PERSONE ALLO SPORTELLO SU N. 1078 CONTRIBUENTI BORGORATTO: N. 28 TELEFONATE E 18 PERSONE ALLO SPORTELLO SU N. 445 CONTRIBUENTI MONTESEGALE N. 33 TELEFONATE E 25 PERSONE ALLO

				SPORTELLO SU N. 461 CONTRIBUENTI
7	TRIBUTI: RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA E' volontà dell'Amministrazione, nel corso del 2017, proseguire l'attività di verifiche delle denunce e dei pagamenti relativi anni precedenti del Comune a partire dal 2012 pertanto si provvederà ad emettere direttamente gli avvisi di accertamento ed alla relativa notifica.	Verificate le denunce e dei pagamenti a parte dal 2012	Verificare le denunce ed i pagamenti a partire dal 2012	BORGO PRIOLO: EMESSI AVVISI DI ACCERTAMENTO N. 84 ANNO 2012+ N. 74 ANNO 2013 BORGORATTO M. EMESSI 32 AVVISI DI ACCERTAMENTO ANNO 2015 MOMTESEGALE: EMESSI 58 AVVISI DI ACCERTAMENTO ANNO 2012
8	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2017: 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;	Predisposto Programma Anticorruzione 2017-2019	Collaborazione nella predisposizione dl Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2017-2019 Approvazione PTPC	APPROVATO CON DELIBERAZIONE N. 14 DEL 16,01,2017
9	TRASPARENZA: Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2016 pubblicato sul sito	Almeno 80%	OBIETTIVO RINVIATO AL 2018 PER RIFACIMENTO DEL SITO INTERNET SECONDO NUOVE NORME CAD. OBIETTIVO NON RAGGIUNTO
10	GESTIONE UNITARIA FUNZIONI COMUNALI - fatto salvo la funzione DEMOGRAFICI	Dall'anno 2017 sono state messe in Unione le funzioni comunali fatto salvo la funzione DEMOGRAFICI	GESTIONE UNITARIA FUNZIONI FONDAMENTALI - fatto salvo la funzione DEMOGRAFICI	Vengono svolte in maniera unitaria le funzioni fondamentali e nello specifico sono stati approvati i primi regolamenti dell'unione : 1. organizzazione uffici e servizi 2. disciplina delle procedure di mobilita' dall'esterno. 3. disciplina e le misure organizzative per l'esercizio del diritto di accesso civico e accesso generalizzato. 4. sistema di misurazione e valutazione performance. 5. contabilita' in attuazione dell'armonizzazione degli schemi e dei sistemi contabili. 6. contratti pubblici di importo inferiore alle soglie

				di rilevanza comunitaria. 7. istituzione e gestione del servizio "leva civica volontaria". 8. disciplina della videosorveglianza. 9. regolamento sulla protezione dei dati personali.
11	Bando per la Convenzione di Tesoreria	Ultima Convenzione di Tesoreria in scadenza	Predisposizione e firma nuova Convenzione di Tesoreria	BANDO APPROVATO CON DETERMINAZIONE N. 4 DEL 13,03,2017
12	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.		Certificazione da pubblicarsi su Amministrazione trasparente	I TEMPI MEDI DI PAGAMENTO PER L'ANNO 2017 SONO PARI A 4,72
13	PROGETTO SICUREZZA: si prefigge di estendere il nastro orario di erogazione del servizio di polizia locale, tale maggiore disponibilità oraria rappresenta di per sé un miglioramento quantitativo del servizio già reso, ma anche qualitativo se inteso come una più efficace risposta alle richieste di sicurezza dell'utenza.	Espletamento di posti di controllo = N. 0 anno 2016 Servizi viabilistici = N° 3 anno 2016 pattugliamento del territorio N° 0 anno 2016	Espletamento di posti di controllo anno 2017 = n°4 Servizi viabilistici anno 2017 = n° 8 Pattugliamento del territorio anno 2017 = n° 4	SI SONO ESPLETATI 5 POSTI DI CONTROLLO DELL'ANNO 2017 - I SERVIZI VIABILISTICI SONO STATI 8 IN CONCOMITANZA CON LE FESTE/SAGRE ORGANIZZATE NEI VARI COMUNI - IL PATTUGLIAMENTO DEL TERRITORIO è STATO ESEGUITO DURANTE TUTTO L'ANNO
14	PROGETTO CONTROLLO SEGNALETICA. La mancata apposizione dei segnali stradali, nonché il loro insufficiente stato di manutenzione, può dar luogo a responsabilità amministrative, penali e civili nei confronti degli amministratori, dei funzionari e dei tecnici, che vi erano invece tenuti.	Segnalazioni non formalizzate	Relazione sullo stato della segnaletica e n° di segnalazioni effettuate	VEDI RELAZIONE ALLEGATA
15	VERIFICA ISCRIZIONE ANAGRAFICA. L'art. 5 L. 80/2014 lega l'iscrizione anagrafica non al solo dato oggettivo dell'effettiva residenza, bensì anche al titolo d'uso dell'abitazione. La normativa attuale prevede quale adempimento obbligatorio che la verifica venga espletata entro 45 giorni dalla dichiarazione di residenza (art. 18bis D.P.R. 223/89).	n° verifiche su n° iscrizioni	n° verifiche su n° iscrizioni entro 45 gg	BORGORATTO N. 13 BORGO PRIOLO N. 72 MONTESEGALE N. 6

16	GESTIONE DELLA MANUTENZIONE ORDINARIA DEGLI IMMOBILI COMUNALI	Interventi di manutenzione	Borgoratto n. 1 cimitero Rocca S. 2 cimiteri e tinteggiatura municipio Montesegale 3 cimiteri Borgo Priolo riorganizzazione magazzino - sicurezza (porte e finestre sanitari) scuole materna ed elementare	VEDI RELAZIONE ALLEGATA
17	SERVIZIO TRASPORTO SCUOLABUS: Adeguamento percorsi servizio scuolabus sulla base delle richieste degli utenti scuola elementare		n° modifiche rispetto anno precedente	PER IL SERVIZIO SCUOLABUS SI SONO ESAUDITE POSITIVAMENTE TUTTE LE RICHIESTE PRESENTATE - BORGORATTO ALLUNNI TRASPORTATI N. 24 - BORGIO PRIOLO ALUNNI TRASPORTATI 20+14 MONTESEGALE ALUNNI TRASPORTATI N. 20 ANCHE CON CONVENZIONE CON ALTRI ENTI (DELIBERA C.U N. 24 DEL 29,09,2017)
18	SERVIZIO TRASPORTO SCUOLABUS: Sostituzione assenze guida scuolabus		n° sostituzione	TENTORE HA SOSTITUITO 10 VOLTE BERTELEGGNI E 9 VOLTE PERDUCA. LAVELLI NON HA AVUTO BISOGNO DI SOSTITUZIONI
19	INSTALLAZIONE IMPIANTO VIDEOSORVEGLIANZA SOVRACOMUNALE		Installazione 9 telecamere con sw x tutti comuni Unione - Approvazione Regolamento videosorveglianza	PROGETTO COMPLETATO E RELAZIONE CONCLUSIVA INVIATA ALLA REGIONE IN DATA 31,10,2017
20	Richiesta di finanziamento per rifacimento viabilità a causa dissesto stradale		Interventi di sicurezza stradale	VEDI RELAZIONE ALLEGATA
21	MIGLIORAMENTO CENTRO URBANO: RIPRISTINO PARCO GIOCHI Borgo Priolo		Procedura di appalto x ripristino Parco Giochi	VEDI RELAZIONE ALLEGATA
22	SERVIZIO RACCOLTA RIFIUTI: Borgo Priolo: collaborazione con ASM coordinamento raccolta rifiuti x ritiro ingombranti - Rocca Susella Borgoratto M.		Coordinamento raccolta ingombranti Borgo Priolo - Rocca Susella Borgoratto M. Montesegale: n° ritiri	Presentata relazione che dà atto che l'intervento consiste nella gestione della raccolta dei RSU, mediante la raccolta delle richieste dei cittadini, definizione modalità e

	Montesegeale: ritiro ingombranti in piazzola ecologica		-n° viaggi	tempistica di ritiro con la ditta appaltatrice, comunicazione all'utenza delle modalità di ritiro. Per l'anno 2017 sono stati svolti 50 viaggi alla piazzola ecologica e 9 ritiri da parte di ASM.
23	SORVEGLIANZA EDILIZIA E LOTTA ALL'ABUSIVISMO		controllo attività edilizia	BORGO P. N. 1 MONTESEGALE 1 ROCCA SUSELLA 2

L'OdV, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto che tutti gli obiettivi sono stati raggiunti ad eccezione dell'obiettivo n° 9 che è stato misurato e valutato allo 0% in quanto **OBIETTIVO RINVIATO AL 2018 PER RIFACIMENTO DEL SITO INTERNET SECONDO NUOVE NORME CAD. Lo scostamento è dovuto all'organizzazione dell'Amministrazione ma non ha ricadute per i dipendenti che avrebbero dovuto popolare il sito con i dati richiesti.**

Successivamente, al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi delle posizioni organizzative Responsabili di area come da scheda allegata:

GIANI D. : PO Tributi e demografici;

TENTORE E. : PO sociale e polizia locale;

GATTI S. PO : UTC LLPP (PT 18h);

FRANCHINI G. : PO UTC Urbanistica.

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI PO 40% su 40%:

Inoltre, al fine della liquidazione della **produttività individuale**, si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi dei dipendenti non incaricati di P.O come da scheda allegata:

Alessandra Chiesa - Istr. Amm. PT 18h

Silvano Lavelli Coll. A.m.m. Autista Messo Operaio

Capettini Paola- Istr. Dir. FINANZA - CESSATA dal 1.5.17 x mobilità

Sgorbini Nadia - Istr. Amm.

Perduca Luigi - Istr. Amm. - Autista - messo operaio

Barbieri Daniele - Coll. Tec. - autista operaio

Fabrizio Bertelegni - Coll. Tec. - autista operaio

Della Marca Nadia - Coll. Amm. Tecnico

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DIPENDENTI 60% su 60%:

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione per ciascuna P.O. pari al **100%** di risultato;

PRODUTTIVITA' OBIETTIVI INDIVIDUALI

Sig.ra Alessandra Chiesa

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

Sig. Silvano Lavelli

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

Sig.ra Sgorbini Nadia

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

Sig. Perduca Luigi

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

Sig. Barbieri Daniele

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

Sig. Fabrizio Bertelegni

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

Sig. Della Marca Nadia

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

Sig. Baiardi Daniele

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

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si misura sulla base del raggiungimento degli indicatori mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE = 95,65% (2.200% : 23 obiettivi) dando atto che il raggiungimento dell'obiettivo n° 9 è stato misurato e valutato allo 0% in quanto lo scostamento è dovuto all'organizzazione dell'Amministrazione ma non ha ricadute per i dipendenti che avrebbero dovuto popolare il sito con i dati richiesti.

Per concludere, l'OdV:

- domanda 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. Daniele Bellomo

IL COMPONENTE ESTERNO
Dr. Daniele Torti

RESPONSABILE	GIANI DONATA	SERVIZIO DEMOGRAFICO E TRIBUTI	2017
RESULTATO P.O.	€ 1.291,25		
OBIETTIVI ATTRIBUITI			
OBIETTIVO 1	13	% raggiungimento	
OBIETTIVO 5	13	100	
OBIETTIVO 6	13	100	
OBIETTIVO 7	13	100	
OBIETTIVO 8	13	100	
OBIETTIVO 10	13	100	
OBIETTIVO 11	13	100	
OBIETTIVO 12	13	100	
TOT	100,00	800,00	
TOT peso ponderato	60,00	60,00	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI			
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2
Precisione e qualità della prestazione (completezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)	10		3
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzativa e coordinamento lavoro personale addeito e capacità soluzioni problematiche)	10		4
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10		5
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10		X
Totale comportamenti organizzativi	40	0	0
Totale ponderato	40	-	200
Il Presidente dell'OdV	% OBIETTIVI		60,00%
	% COMPORAMENTI	200	40,00%
	TOT %		100,00%
	TOT INCENTIVO	€	1.291,25
Osservazioni del valutatore sulle prestazioni			
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti			

RESPONSABILE	TENTORE EMANUE	SERVIZIO VIGILANZA E SOCIALE	2017
RESULTATO P.O.	€ 2.500,00		
OBIETTIVI ATTRIBUITI			
OBIETTIVO 4	13	% raggiungimento	VALORE RAGGIUNTO
OBIETTIVO 5	13	100	
OBIETTIVO 10	13	100	
OBIETTIVO 11	13	100	
OBIETTIVO 13	13	100	100%
OBIETTIVO 15	13	100	
OBIETTIVO 18	13	100	
OBIETTIVO 19	13	100	
TOT	100,00	800,00	
TOT peso ponderato	60,00	60,00	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI			
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2
Precisione e qualità della prestazione (completezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)	10		3
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addeito e capacità soluzioni problematiche)	10		4
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10		5
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10		X
Totale ponderato	40	0	0
			200
II Presidente dell'OdV			
		60,00%	
		40,00%	
		100,00%	
		€ 2.500,00	
Osservazioni del valutatore sulle prestazioni			
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti			

RESPONSABILE	GATTI STEFANO	SERVIZIO TECNICO	LL.PP.	ANNO 2017
RISULTATO P.O.	€ 2.500,00			
OBIETTIVI ATTRIBUITI				
OBIETTIVO 5	17		% raggiungimento	
OBIETTIVO 8	17		100	
OBIETTIVO 10	17		100	
OBIETTIVO 16	17		100	
OBIETTIVO 20	17		100	
OBIETTIVO 21	17		100	
TOT	100,00		600,00	
TOT peso ponderato	60,00		60,00	
INDICATORI DI RISULTATO				
VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI				
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3
Precisione e qualità della prestazione (compiutezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)	10			4
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addebito e capacità soluzioni problematiche)	10			5
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10			X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10			X
Totale comportamenti organizzativi	40	0	0	0
Totale ponderato	40	-	-	200
Il Presidente dell'OdV	% OBIETTIVI		60,00%	
	% COMPORAMENTI	200	40,00%	
	TOT %		100,00%	
	TOT INCENTIVO	€	2.500,00	
Osservazioni del valutatore sulle prestazioni				
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti				

RESPONSABILE	Franchini G.	SERVIZIO TECNICO URBANISTICA	2017	VALORE RAGGIUNTO	
RESULTATO P.O.	€ 538,02			VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
OBIETTIVI ATTRIBUITI					
OBIETTIVO 23				VEDI PDO	100%
TOT peso ponderato					
VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI					
Comportamenti organizzativi					
Precisione e qualità della prestazione (compiutezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)	10		3	4	5
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzativa e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)	10				X
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10				X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10				X
Totale comportamenti organizzativi	40		0	0	200
Totale ponderato	40		-	-	200
Il Presidente dell'OdV	% OBIETTIVI				60,00%
	% COMPORAMENTI	200			40,00%
	TOT %				100,00%
	TOT INCENTIVO	€			538,02
Osservazioni del valutatore sulle prestazioni					
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti					

SERVIZIO:	PERIODO	ANNO 2017		
DIPENDENTE:	PERDUCA	C		
Produttività	€ 2.000,00			
OBIETTIVI ATTRIBUITI				
OBIETTIVO 2		17	% raggiungimento	
OBIETTIVO 5		17	100	
OBIETTIVO 10		17	100	
OBIETTIVO 10		17	100	
OBIETTIVO 10		17	100	
OBIETTIVO 10		17	100	
TOT		100,00	600,00	
TOT peso ponderato		40,00	40,00	
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	20			4
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	20			5
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	20			X
Cortesia organizzativa con il pubblico	20			X
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	20			X
Totale comportamenti organizzativi	100	0	0	0
Totale ponderato	60	-	-	500
% OBIETTIVI				
% COMPORAMENTI				
TOT %				
TOT INCENTIVO				
€ 2.000,00				
300				
Il Responsabile del servizio				
Osservazioni del valutatore sulle prestazioni				
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti				

SERVIZIO:	CHI.E.S.A	PERIODO	ANNO 2017			
DIPENDENTE:	€ 505,08	Categoria	C			
Produttività						
OBIETTIVI ATTRIBUITI						
	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO	
OBIETTIVO 2	20	100				
OBIETTIVO 5	20	100				
OBIETTIVO 6	20	100				
OBIETTIVO 10	20	100				
OBIETTIVO 15	20	100				
TOT	100,00	500,00				100%
TOT peso ponderato	40,00	40,00				
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI						
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	20					X
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	20					X
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	20					X
Cortesia organizzativa con il pubblico	20					X
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	20					X
Totale comportamenti organizzativi	100	0	0	0	0	500
Totale ponderato	60	-	-	-	-	300
Il Responsabile del servizio						
		% OBIETTIVI			40,00%	
		% COMPORTAMENTI	100			60,00%
		TOT %			100,00%	
		TOT INCENTIVO	€			505,08
Osservazioni del valutatore sulle prestazioni						
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti						

SERVIZIO:	PERIODO	ANNO 2017		
DIPENDENTE:	categoria	B		
Produttività	L'AVELLI			
	€ 705,08			
OBIETTIVI ATTRIBUITI				
OBIETTIVO 10		Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori
OBIETTIVO 14		20	100	
OBIETTIVO 16		20	100	
OBIETTIVO 17		20	100	
OBIETTIVO 22		20	100	
TOT		100,00	500,00	
TOT peso ponderato		40,00	40,00	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI				
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	20			4
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	20			5
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	20			X
Cortesia organizzativa con il pubblico	20			X
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	20			X
Totale comportamenti organizzativi	100	0	0	0
Totale ponderato	60	-	-	-
Il Responsabile del servizio	% OBIETTIVI		40,00%	
	% COMPORAMENTI	100	60,00%	
	TOT %		100,00%	
	TOT INCENTIVO	€	705,08	
<p align="center">Osservazioni del valutatore sulle prestazioni</p> <p>Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti</p>				

SERVIZIO:	PERIODO	ANNO 2017			
DIPENDENTE:	BERTELEGGNI	B			
Produttività	€ 3.282,02				
OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
OBIETTIVO 10	20	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%
OBIETTIVO 14	20	100			
OBIETTIVO 16	20	100			
OBIETTIVO 17	20	100			
OBIETTIVO 22	20	100			
TOT	100,00	500,00			
TOT peso ponderato	40,00	40,00			
VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI					
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	2	3	4	5
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	20				X
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	20				X
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	20				X
Cortesia organizzativa con il pubblico	20				X
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	20				X
Totale comportamenti organizzativi	100	0	0	0	500
Totale ponderato	60	-	-	-	300
Il Responsabile del servizio					
% OBIETTIVI		40,00%			
% COMPORAMENTI		60,00%			
TOT %		100,00%			
TOT INCENTIVO		€ 3.282,02			
Osservazioni del valutatore sulle prestazioni					
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti					

SERVIZIO:	PERIODO	ANNO 2017		
DIPENDENTE:	Barbieri	B		
Produttività	€ 3.282,02			
OBIETTIVI ATTRIBUITI				
OBIETTIVO 10	20	100		
OBIETTIVO 14	20	100		
OBIETTIVO 16	20	100		
OBIETTIVO 17	20	100		
OBIETTIVO 22	20	100		
TOT	100,00	500,00		
TOT peso ponderato	40,00	40,00		
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	20			4
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	20			5
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	20			X
Cortesia organizzativa con il pubblico	20			X
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	20			X
Totale comportamenti organizzativi	100	0	0	0
Totale ponderato	60	-	-	300
Il Responsabile del servizio				
		% OBIETTIVI	40,00%	
		% COMPORTAMENTI	100	
		TOT %	100,00%	
		TOT INCENTIVO	€	3.282,02
Osservazioni del valutatore sulle prestazioni				
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti				

SERVIZIO:	PERIODO	ANNO 2017			
DIPENDENTE:	DELLA MARCA	B			
Produttività	€ 4.020,07				
OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
OBIETTIVO 10	25	100			
OBIETTIVO 16	25	100			
OBIETTIVO 21	25	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%
OBIETTIVO 22	25	100			
TOT	100,00	400,00			
TOT peso ponderato	40,00	40,00			
VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI					
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3	4
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	20				5
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	20				X
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	20				X
Cortesia organizzativa con il pubblico	20				X
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	20				X
Totale comportamenti organizzativi	100	0	0	0	500
Totale ponderato	60	-	-	-	300
Il Responsabile del servizio					
		% OBIETTIVI	40,00%		
		% COMPORAMENTI	100		
		TOT %	100,00%		
		TOT INCENTIVO	€	4.020,07	

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

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

SERVIZIO:	PERIODO	ANNO 2017			VALORE RAGGIUNTO
DIPENDENTE:	BAIARDI	B			
Produttività	€ 1.000,00				
OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
OBIETTIVO 2	17	100			
OBIETTIVO 5	17	100			
OBIETTIVO 10	17	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%
OBIETTIVO 10	17	100			
OBIETTIVO 10	17	100			
TOT	100,00	600,00			
TOT peso ponderato	40,00	40,00			
VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI					
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3	4
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	20				5
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	20				X
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	20				X
Cortesia organizzativa con il pubblico	20				X
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	20				X
Totale comportamenti organizzativi	100	0	0	0	500
Totale ponderato	60	-	-	-	300
Il Responsabile del servizio					
		% OBIETTIVI	40,00%		
		% COMPORAMENTI	100	60,00%	
		TOT %	100,00%		
		TOT INCENTIVO	€	1.000,00	
Osservazioni del valutatore sulle prestazioni					
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti					

7. di dare mandato al responsabile del servizio competente di pubblicare sul sito del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" sia questa deliberazione, sia il PDO che la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2017 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE e i suoi allegati: relazione del responsabile e scheda di valutazione";
8. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile a seguito di separata ed unanime votazione favorevole, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267 del 18.08.2000 e s.m.i..

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
MOLINARI FABIO

Il Segretario
BELLOMO DANIELE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

n. 126 del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 12/07/2018 al 27/07/2018 , come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Borgo Priolo, li 12/07/2018

Il Segretario
BELLOMO DANIELE

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

divenuta esecutiva in data 28-mar-2018

Dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, comma 4° del D.Lgs 267/2000)

Il Segretario
BELLOMO DANIELE