



COMUNE DI VALLE SALIMBENE

Provincia di Pavia

Via Valle, 4
27010 Valle Salimbene
e-mail staff@vallesalimbene.org
PEC . staff @ pec.vallesalimbene.org

Tel. 0382485036
Fax. 0382587081
C.F.00466530185

RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2023 VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PROPOSTA DI VALUTAZIONE

La Relazione sulla Performance prevista dall'art. 10, comma 1 lett b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii. è il documento conclusivo del ciclo della performance.

Mentre il Piano della Performance si identifica come un documento di programmazione, la relazione è lo strumento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance, iniziato con l'approvazione del Piano della Performance. La presente relazione evidenzia pertanto a consuntivo i risultati raggiunti dagli incaricati di elevata qualificazione (E.Q.) e dai dipendenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati.

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

I riferimenti utilizzati per la stesura del presente documento sono:

1. la Deliberazione di G.C. n. 31 del 15.06.2023 avente per oggetto: "Piano Integrato di Attività e organizzazione 2023-2025. Approvazione" nel PIAO introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021 n. 113, il quale armonizza in un unico documento una pluralità di piani prevista dalla normativa, tra cui il Piano delle Performance anno 2023 del Comune comprensivo degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici;
2. i dati risultanti dalla consuntivazione inerenti agli obiettivi di processo e strategici del sopra citato Piano;
3. le valutazioni del Nucleo di Valutazione

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

Si evidenziano i dati strutturali dell'Ente:

popolazione al 31.12.2022 n. 1467 su di un territorio di complessivi 7,08 kmq.

La struttura organizzativa dell'Ente è suddivisa nelle seguenti aree funzionali e/o unità organizzative:

area tecnica – demografica- affari generali (titolare di incarico di E.Q. dal 01/10/2023)

area finanziaria – tributi (titolare di incarico di E.Q.)

area polizia locale (titolare di incarico di E.Q. per l'anno 2023 convenzione di Polizia Locale tra i Comuni di Valle Salimbene - Linaloro - Torre de' Negri e Costa dè Nobili):

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 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.

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 Esecutivo di Gestione. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

Le unità di analisi 1, 2, 3 rientrano nel perimetro della performance organizzativa; mentre quando il focus si sposta sull'individuo si entra nel campo della performance individuale.

È evidente che performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

Per quanto riguarda le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio si demanda alle risorse previste negli appositi capitoli di bilancio stanziate per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2023-2025.

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 intelligenza.

Come riportato nella delibera degli "Strumenti di Misurazione e Valutazione delle Performance", 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.

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

Nel 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 il NIV 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: 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.

La Performance individuale: Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance." la Performance/collettiva 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 il NIV 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 Performance" 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 degli incaricati di E.Q., 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° 5 dipendenti, di cui in servizio al 31/12/2023 n. 4:
n. 1 posizione organizzativa area tecnica - demografica - affari generali ex categoria D - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (dal 01/01/2023 al 31/08/2023 in congedo retribuito)
n. 1 collaboratore ex categoria B3 - Area degli operatori esperti - adibito al settore demografico-affari generali;

n. 1 posizione organizzativa area finanziaria – tributi ex categoria D - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;

Per quanto concerne l'area polizia locale ex categoria C - Area degli istruttori è in essere una convenzione di vigilanza dal 2021 nella quale è stabilito che il responsabile dell'area di vigilanza dura in carica un anno ed è individuato attraverso la conferenza dei Sindaci con decreto del Presidente.

Per il periodo 01/01/2023 al 31/12/2023 responsabile dell'area di polizia locale è stato individuato il dipendente di ruolo di questa amministrazione.

Sistema di trasparenza e integrità: Sul sito è in essere un link "Amministrazione trasparente" come previsto dal D. Lgs. 33/2013. A seguito di collegamento con il sito del Comune il NIV dà atto che è stato effettuato un lavoro di popolamento con inserimento di dati nel rispetto delle indicazioni del D. Lgs. 33/13.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Il PIAO approvato contiene il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2023-2025 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 PEG/PdP.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2023 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 delle PDO 2023, quale sottosezione del PIAO 2023-2025;

Preso atto di quanto previsto all'art. 9 del nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Valle Salimbene adottato con deliberazione di G.C. n. 74 del 31/10/2018 sia per i titolari di incarichi di E.Q. che per i dipendenti non responsabili di area;

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2023 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2023.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2023

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.

- area tecnica - demografica – affari generali (titolare di incarico di E.Q. dal 01/10/2023) Sig.ra Simona Benazzo - (Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione)
 1. supporto settore demografico, affari generali – (Area degli operatori esperti) Sig.ra Guarerra Valentina;
- area finanziaria – tributi (titolare di incarico di E.Q.) Sig. Stefano Viola - (Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione);
- area polizia locale (titolare di incarico di E.Q.) Sig. Ivan Malinverni - (Area istruttori);

PERFORMANCE INDIVIDUALE / UNITÀ ORGANIZZATIVA

N.	AREA	SERVIZIO	DESCRIZIONE	TIPO OBIETTIVO	TIPO INDICATORE	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	TEMPISTICA DI RILEVAZIONE	PERSONALE INDIVIDUATO	Relazione ragg.to obiettivi
1	AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA	TRIBUTI	NUOVA IMU SERVIZIO DI ASSISTENZA AL CONTRIBUENTE (servizio di sportello per la compilazione del modello F24)	TR	E	CONTRIBUENTI ASSISTITI	banca dati	n° contribuenti / n° contribuenti assistiti	31/12/2023	Viola Stefano	sono stati assistiti tutti i cittadini che ne hanno fatto richiesta anche predisponendo i modelli F24 di pagamento Nessuna richiesta risulta neverosa
2	AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA	RAGIONERIA	GARANTIRE LA REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA E CONTABILE E LA TEMPESTIVITÀ DELLE PROCEDURE DI ENTRATE SPESA CON SALVAGUARDIA DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO NELL'ISPETTO DELLA REGOLARITÀ CONTABILE DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA	ST	E	RISPETTO VINCOLI DI BILANCIO	previsioni di bilancio	monitoraggio della risorse e delle spese	31/12/2023	Viola Stefano	sono state effettuate verifiche in corso d'anno al fine di garantire il pareggio di bilancio, per quanto riguarda la tempestività delle procedure d'entrata il parametruo 2023 risulta essere allineato a quello dell'anno precedente
3	AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA	RAGIONERIA	RISPETTO VINCOLI TEMPISTICA DEI PAGAMENTI- AGGIORNAMENTO P.C.C.	SV	A	TEMPI DI PAGAMENTO	fatture passive ricevute	entro 30 gg data ricevimento fattura	31/12/2023	Viola Stefano	Sulla Piattaforma P.C.C per l'annualità 2023 il tempo medio ponderato di pagamento risulta essere di 19 gg mentre il tempo medio ponderato di ritardo è di -3gg rispetto della normativa vigente che impone i pagamenti delle fatture commerciali nel termine di 30 gg
4	AMMINISTRATORI UFFICI TECNICI		ATTIVITA' DI INFORMATIZZAZIONE DEL SERVIZIO TECNICO	SV	A	PRATICHE INSERITE	dati cartacei	informatizzazione del servizio	31/12/2023	Simona Benazzo	informatizzazione al 31/12/2023 in elenco Adesione a MAPEL ed a Regione Lombardia
5	AMMINISTRATORI DEMOGRAFICI	DEMOGRAFICI	ANAGRAFE - ANPR	MI	A-E-Q	perfezionamento posizioni ANPR che presentano discrepanze a seguito del subentro di altri comuni italiani mediante gestione diretta	attività di sviluppo e ottimizzazione	allineamento totale	31/12/2023	Simona Benazzo	attività effettuata la 100%
6	AMMINISTRATORI DEMOGRAFICI	DEMOGRAFICI	ALLINEAMENTO TOPOONOMASTICA	SV	A	VERIFICHE	attività di sviluppo e ottimizzazione	verifica sul territorio delle situazioni non definite	31/12/2023	Simona Benazzo	attività effettuata la 99%
7	VIGILANZA	VIGILANZA	POLIZIA LOCALE : Attività convenzionata (codice strada)	SV	A	Attività Codice delle Strada)	pattugliamenti e controlli nei punti sensibili	Controllo e intensificazione sui controlli su strada con sistema di Videosorveglianza con sistema lettura targhe	31/12/2023	Ivan Malinverni	attività svolta al 100%
8	VIGILANZA	VIGILANZA	POLIZIA LOCALE : Attività convenzionata (attività commerciali)	SV	A	Gestione e Sviluppo Attività commerciali	Aggiornamento delle iniziative commerciali	controllo e rilascio nuove autorizzazioni	31/12/2023	Ivan Malinverni	rilascio e controllo attività commerciali sul territorio comunale
9	VIGILANZA	VIGILANZA	POLIZIA LOCALE : Attività convenzionata (attività di salute pubblica)	SV	A	Tutela salute pubblica	calendario manifestazioni pubbliche e sorveglianza scuole	presenziazione e osservanza disposizioni in materia di salute pubblica COVID-19 e Ordinanze sindacali	31/12/2023	Ivan Malinverni	sempre presenti alle manifestazioni pubbliche e davanti alla scuola per controllo viabilità

Legenda «OBIETTIVI»: MI - Miglioramento attività correnti, SV - Sviluppo, TR - Trasversale

Legenda «INDICATORI»: T - Temporeale, S - Spesa, A - Attività, E - Efficienza/Efficacia, Q - Qualità

3. DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2023

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai dipendenti per quanto riguarda gli obiettivi individuali;
- dai controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati;

- **AREA TECNICA-DEMOGRAFICA-AFFARI GENERALI**

Responsabile titolare di incarico di E.Q. Sig.ra Benazzo Simona (dal 01/10/2023)

- Area degli operatori esperti -settore demografico - affari generali Sig.ra Guarra Valentina:

Il NIV sulla base di quanto sopra riportato dà atto del RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%

Ai fini della indennità di **risultato** per la sig.ra Simona Benazzo titolare di incarico di E.Q.- area tecnica - demografica - affari generali si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Benazzo Simona

(responsabile dell'area tecnica – demografica - affari generali): attribuito 40% su 40% come da scheda di valutazione E.Q.

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI PERFORMANCE

INDIVIDUALE sig.ra Guarra Valentina

(supporto all'area demografica – affari generali): attribuito 60% su 60% come da scheda di valutazione.

- **AREA FINANZIARIA - TRIBUTI - Responsabile sig. Viola Stefano**

Il NIV sulla base di quanto sopra riportato dà atto del RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%

Ai fini della indennità di **risultato** per il sig. Stefano Viola E.Q. area finanziaria – tributi si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. Viola Stefano

(responsabile dell'area finanziaria – tributi): attribuito 40% su 40% come da scheda.

- **AREA POLIZIA LOCALE - Responsabile Sig. Malinverni Ivan**

Il NIV sulla base di quanto sopra riportato dà atto del RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%

Ai fini della indennità di **risultato** per il sig. Malinverni E.Q. AREA P. L. si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. Malinverni Ivan

(responsabile dell'area finanziaria – tributi): attribuito 40% su 40% come da scheda.

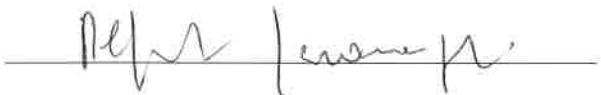
si ricorda ai Responsabili che il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione “Amministrazione trasparente”

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Segretario Comunale – (Dott. Giampiero BRIGIDI - N.I.V.)



Dott. Alfredo GARAVAGLIA – (Esperto Esterno - N.I.V.)



RESPONSABILE	VIOLA STEFANO	AREA FINANZIARIA	TRIBUTI		ANNO 2023	
RISULTATO P.O.	€ 2.007,36					
OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori		VALORE RAGGIUNTO	
OBIETTIVO 1	33	100	100	100%		
OBIETTIVO 2	33	100				
OBIETTIVO 3	33	100				
	100	600				
TOT peso ponderato	60,00	60,00				
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI						
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Precisione e qualità della prestazione (compiutezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)	10					X
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione 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	0	0	
Totale ponderato	40	-	-	-	-	-
	% OBIETTIVI	60,00%				
	% COMPORTAMENTI	- 40,00%				
	TOT %	100%				
	TOT INCENTIVO	€ 2.007,36				



RESPONSABILE	BENAZZO SIMONA	AREA AMMINISTRATIVA DEMOGRAFICO - UTC	ANNO 2023	
RISULTATO P.O.	€ 501,84	POSIZIONE ORGANIZZATIVA DAL 01/10/2023		
OBIETTIVI ATTRIBUITI		Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori
OBIETTIVO 4		33	100	100
OBIETTIVO 5		33	100	
OBIETTIVO 6		33	99	
		100	600	
TOT peso ponderato		60,00	60	
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				
Comportamenti organizzativi		Peso attribuito	1	2
Precisione e qualità della prestazione (compiutezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)		10		X
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione 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
Totale ponderato		40	-	-
		% OBIETTIVI	60,00%	
		%	40,00%	
		TOT %	100,00%	
		TOT INCENTIVO	€ 501,84	



RESPONSABILE	MALINVERNI IVAN	AREA FINANZIARI	TRIBUTI		ANNO 2023	
RISULTATO P.O.	€ 1.500,00					
OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori		VALORE RAGGIUNTO	
OBIETTIVO 7	33	100				
OBIETTIVO 8	33	100				
OBIETTIVO 9	33	100				
	100	600				
TOT peso ponderato	60,00	60				
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI						
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Precisione e qualità della prestazione (compiutezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)	10					X
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione 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	0	0	
Totale ponderato	40	-	-	-	-	-
		% OBIETTIVI	60,00%			
		% COMPORTAMENTI	- 40,00%			
		TOT %	100,00%			
		TOT INCENTIVO	€ 1.500,00			



centro responsabilità	area demografica /affari generali	responsabile	SINDACO dal 01/01 al 30/09/2023	BENAZZO SIMONA dal 01/10/2023	anno 2023	
dipendente	GUARRERA VALENTINA	supporto settore demografico /affari generali				
PREMI PERFORMANCE	€ 1.000,00					
OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori		VALORE RAGGIUNTO	
OBIETTIVO 4	50	100	100		100%	
OBIETTIVO 5	50	100				
TOT peso ponderato	100	200				
	40,00	40,00				
INDICATORI DI RISULTATO		VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Precisione e qualità della prestazione (compiutezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)	15					X
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)	15					X
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	15					X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	15					X
Totale comportamenti organizzativi	60	0	0	0	0	
Totale ponderato	60	-	-	-	-	
		% OBIETTIVI	40,00%			
		% COMPORTAMENTI	60,00%			
		TOT %	100,00%			
		TOT INCENTIVO	€ 1.000,00			

