



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 2018

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, sono documenti introdotti dal D.Lgs. n.150 del 27 ottobre 2009, meglio noto come “Riforma Brunetta” e successivamente modificato dal D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 “cdLegge Madia”.

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 dalle P.O. 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 ispirato 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:

Deliberazione di G.C. n. 40 del 31.05.2018 avente per oggetto : “Piano dettagliato degli obiettivi 2018” con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2018 del Comune comprensivo degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici;

I dati risultanti dalla consuntivazione inerenti agli obiettivi di processo e strategici del sopra citato Piano;

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.

Con deliberazione G.C. n. 50 del 02.07.2018 è stato approvato il piano triennale delle Azioni Positive 2019/2020/2021 in materia di pari opportunità.

Si evidenziano i dati strutturali dell’Ente:

popolazione al 31.12.2018 n. 1481 su di un territorio di complessivi 7,08 kmq.

Considerata la struttura organizzativa dell’Ente, la quale è suddivisa nelle seguenti aree funzionali e/o unità organizzative:

area tecnica - demografica (titolare P.O.)

area finanziaria – tributi (titolare P.O.)

area polizia locale

Si da atto che per quanto concerne l'area di polizia locale è in essere una convenzione di vigilanza dal 2016 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.

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 Dettagliato degli Obiettivi (PDO)/Piano delle Performance (PdP), lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal D.Lgs.150/09 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

La stessa Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con deliberazione n°6/2011, ha avuto modo di precisare che l'adeguamento da parte degli enti locali alle disposizioni di cui al d.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 Corte dei Conti hanno evidenziato che la ridotta dimensione dell'ente, che comporta una minima dotazione di personale e spazi angusti nella programmazione della spesa, non rende funzionale l'applicazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, scritta su impostazioni con riferimento ad enti di media e grandi dimensioni, senza opportune semplificazioni.

Si ricorda, inoltre, che in base all'art.10 c.1 lett. a) del d.lgs. 74/2017, anche per tutti gli enti 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 stanziate

per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2019-2021.

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 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.

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

Nel PDO/PdP sono stati definiti gli indicatori e gli obiettivi di Mantenimento, Miglioramento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Mantenimento o di Miglioramento e comunque con dei valori attesi per poter verificare l’effettivo raggiungimento del risultato.

Non tutti gli obiettivi e gli indicatori rispecchiano i requisiti previsti dalla norma ma l’OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell’incentivo. La sfida per l’innovazione si basa sul superamento della cultura dell’adempimento per lavorare per obiettivi. Il grado di condivisione del sistema, pur in gran parte condiviso, è ancora in parte da approfondire.

Monitoraggio: In considerazione della tardività della pubblicazione del PDO/PdP non è stato possibile attivare il monitoraggio previsto nel corso dell’anno e pertanto la misurazione è stata effettuata alla fine dell’anno sulla base delle relazioni dei responsabili. Alcuni soggetti interessati sono stati sentiti direttamente in alcuni casi per chiarimenti e i dati indicati nella relazione sono stati verificati direttamente negli uffici o a campione Le valutazioni sono state stilate previo confronto con il Segretario Comunale nonché Presidente dell’OdV.

Con il prossimo anno si auspica di anticipare la tempistica dell’approvazione del PDO/PdP in collegamento con l’approvazione del bilancio compatibilmente con la prolusione di modifiche e revisioni normative che vengono approvate.

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

- a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il “*come* è stato fatto).
- b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il “*cosa* è stato fatto”); mediante apposita scheda suddivisa con percentuali diverse a seconda che i valutati siano Responsabili con indennità di risultato o collaboratori da incentivare mediante il fondo della premialità.

Da evidenziare che con il D.Lgs.74/2017 è stato abrogata l’applicazione dell’istituto delle fasce di merito ed inoltre, con riguardo alla previsione della selettività delle valutazioni, si dà atto che in questo ente risulta impraticabile per l’OdV pretendere e imporre delle differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

La Performance organizzativa: La valutazione della performance organizzativa, come previsto nel “Sistema di misurazione e Valutazione delle P.” sarà data dalla somma della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di tutte le aree.

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

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

Criticità: Questa amministrazione ha in ruolo n° 4 dipendenti di cui due sono incaricati di Posizione Organizzativa per le seguenti aree area tecnica - demografica e area finanziaria – tributi. Per quanto concerne l'area polizia locale è in essere una convenzione di vigilanza dal 2016 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 l'anno 2018 a partire dal 01/05/2018 il responsabile dell'area polizia locale è il dipendente di ruolo di questa amministrazione.

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2019 l'aggiornamento al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Sul sito era già stato creato il link “Amministrazione trasparente” che ha sostituito il precedente link “Trasparenza, valutazione e merito” come previsto dal D. Lgs. 33/2013 a cui è stato dato attuazione con la pubblicazione dei dati richiesti. Come evidenziato nel monitoraggio effettuato dal NdV al 31.03.2018. A seguito di collegamento con il sito del Comune il NdV dà atto che è stato effettuato un grande lavoro di popolamento con inserimento di dati nel rispetto delle indicazioni del D. Lgs. 33/13.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato 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 2018 riportata sul sito di questo comune.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2018 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Viste le apposite relazioni dei responsabili e da parte dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2018;

Preso atto che il CCDI prevede che il risultato ai Responsabili e la produttività per i dipendenti senza incarico di P.O sia liquidata per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'OdV per quanto riguarda le P.O. e da parte dei responsabili per quanto riguarda i dipendenti senza incarico di P.O.

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2018 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2018.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2018

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 (titolare P.O.) Sig.ra Simona Benazzo;

area finanziaria – tributi (titolare P.O.) Sig. Stefano Viola;

area polizia locale (titolare P.O. dal 01/05/2018) Sig. Ivan Malinverni

N°	AREA	DESCRIZIONE	TIPO OBIETTIVO	TIPO INDICATORE	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	TEMPISTICA DI RILEVAZIONE	PERSONALE INDIVIDUATO	Relazione ragg.to obiettivi
1	FINANZA Pubblica	RISPECTO NUOVI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA	ST	E	MONITORAGGIO E RISPETTO NUOVI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA	previsioni di bilancio	monitoraggio delle risorse e delle spese rispetto dei NUOVI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA	31/12/2018	Viola Stefano	In data 29/08/2018 si è provveduto a spedire tramite il sito http://pareggiobilancio.mef.gov.it come da ricevuta acquista del modello MONIT/16 Comuni i dati riferiti a giugno 2018 , in data 29/01/2019 è stato inviato ed acquistato il monitoraggio al 31/12/2018 ed in data 27/03/2019 sempre con i dati riferiti all'intero anno 2018 il monitoraggio definitivo firmato digitalmente. Il saldo è stato rispettato in ogni singolo monitoraggio
2	AMMINISTRAZIONE Pubblica	ECONOMICO PATRIMONIALE IN BASE AL NUOVO ORDINAMENTO CONTABILE PREVISTO DAL D.lgs. 118/2011 COSÌ COME INTEGRATO DAL D.lgs. 126/2014 E DAI DECRETI ATTUATIVI EMANATI .	SV	A	SCRITTURE CONTABILI IN BASE AI NUOVI PRINCIPI CONTABILI (CONTO ECONOMICO)	inventario riclassificato	PREDISPOSIZIONE CONTO ECONOMICO E STATO PATRIMONIALE DA INVIERE ALLA BDAP	31/12/2018	Viola Stefano	è stato predisposto conto economico e stato patrimoniale relativo all'esercizio 2017 e regolarmente spedito alla BDAP.
3	AMMINISTRAZIONE Pubblica	SIOPE + AVVIO DEI FLUSSI OPI	SV	A	GENERAZIONE DEI FLUSSI OPI ED INVIO DATI	procedura OI	trasmissione dati contabilità attraverso flussi OPI	31/12/2018	Viola Stefano	si è reso operativo la gerazione e l'invio dei dati contabili attraverso la procedura siope+ come richiesto dalla tesoreria comunale
4	AMMINISTRAZIONE Pubblica	TASI e IMU: SERVIZIO DI ASSISTENZA AL CONTRIBUENTE (servizio di sportello per la compilazione del modello F24) .	SV	E	contribuenti assistiti -	banca dati	n° contribuenti / n° contribuenti assistiti	31/12/2018	Viola Stefano	Sono stati assistiti tutti i cittadini che ne hanno fatto richiesta anche predisponendo i modelli F24 di pagamento . Nessuna richiesta risultata inesatta
5	AMMINISTRAZIONE Pubblica	ANAGRAFE - ANPR	SV	A	PASSAGGIO DEFINITIVO TRAMITE PRESUBENTRO E TEST RELATIVI	attività di sviluppo e ottimizzazione	iter di test di presubentro e passaggio definitivo. Finalizzato anche all'ottenimento del contributo ministeriale	31/12/2018	Simona Benazzo	sono stati effettuati tutti i controlli atti al presubentro nessuna posizione risulta inesatta
6	AMMINISTRAZIONE Pubblica	CARTA IDENTITA' ELETTRONICA	SV	A/E/Q	Attivazione , informazione e sensibilizzazione	attività di sviluppo e ottimizzazione	informazione capillare e massiva alla popolazione circa le modalità e tempi di rilascio della nuova cie. Attivazione di tutte le procedure necessarie per il passaggio dalla carta tradizionale alla cie	31/12/2018	Simona Benazzo	sono stati eseguiti tutti gli iter formativi ed informativi,la postazione è pienamente operativa ed il rilascio del documento cataeo completamente disattivato
7	AMMINISTRAZIONE Pubblica	RICOGNIZIONE CRITICITA'	MI	A	N.SOPRALUOGHI	attività tradizionale	VERIFICA E RISOLUZIONI CRITICITA' STRAORDINARIE SUI PERCORSI STRADALI COMPATIBILMENTE CON LE RISORSE ECONOMICHE DISPONIBILI	31/12/2018	Simona Benazzo	a seguito di opportuni sopralluoghi e relazioni dell'ufficio,sono stati eseguiti tutti gli interventi di primaria importanza per la sicurezza , mediante asfaltatura di tratti e chiusura depressioni stradali , in base alle disponibilità
8	AMMINISTRAZIONE Pubblica	MONITORAGGIO	MI/S V	A	approvazione atti	attività tradizionale	MONITORAGGIO PER EVENTUALI ACCESSI A CONTRIBUTI E BANDI PER COMPLETAMENTE INTERVENTI AD OGGI PARZIALMENTE APPROVATI E FINANZIATI	31/12/2018	Simona Benazzo	si è proceduto all'accesso ai contributi o alla possibilità di apertura utilizzo fondi propri per la realizzazione di interventi primari di messa in sicurezza soprattutto dell'immobile della scuola dell'infanzia
9	AMMINISTRAZIONE Pubblica	PERFORMANCE /PROGRAMMA ANTICORRUZIONE: i responsabili di struttura dovranno entro la fine del 2018:forire ai resp. della prevenzione della corruzione 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 e qualora emergesse un effettivo e concreto rischio corruzione avanzare proposte per la rotazione del personale soggetto a procedimenti penali e/o disciplinari per condotta di natura corruttiva. dichiarazione assenza di incompatibilità collaboratori esterni.	MI	A	nuovi procedimenti analizzati	predisposto programma anticoruzione e procedimenti analizzati nel 2017	collaborazione nella predisposizione del piano triennale di prevenzione della corruzione 2018/2020	31/01/2019	Benazzo Simona Viola Stefano	Con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 23/01/2019 è stato approvato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019/2021 con l'analisi di nuovi procedimenti e l'indicazione delle misure di prevenzione.
10	VIGILANZA	TRASPARERNZA : Adeguamento alle modifiche apportate dal D.lgs.97/2016 al D.lgs 33/2013 in merito agli obblighi di pubblicazione dei dati	MI	A	inserimento dati nelle sezioni "amministrazione trasparente"	dati al 31.12.2017	Aggiornamento dati PO - Aggiornamento incarichi - Bandi di concorso - Valutazione personale - Immobili - Tempi pagamento- Programmazione opere pubbliche - ecc.	31/12/2018	Benazzo Simona Viola Stefano	Sono stati aggiornati i dati nella sezione "amministrazione trasparente" rispettando gli obblighi di pubblicazione
11	VIGILANZA	POLIZIA LOCALE : Attività convenzionata (codice della strada)	SV	A	(Attività Codice delle Strada)	controlli nei punti sensibili	Attuazione Impegno e Perfezionamento controlli su strada con il sistema lettura targhe	31/03/2019	Ivan Malinverni	Alla data del 31/12/2018, è stato effettuato il servizio di pattugliamento e sanzionatorio alle norme del C.D.S.
12	VIGILANZA	POLIZIA LOCALE : Attività convenzionata (Attività commerciali)	SV	A	Gestione e Sviluppo Attività commerciali	Aggiornamento delle iniziative commerciali	controllo e rilascio nuove autorizzazioni	31/03/2019	Ivan Malinverni	Alla data del 31/12/2018, è stato svolto il controllo sulle attività commerciali, e predisposto il rilascio di nuove autorizzazioni
13	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	31/03/2019	Ivan Malinverni	Alla data del 31/12/2018, sono state gli Agenti di P.L. , hanno presenziato tutte le manifestazioni in calendario e sorvegliato i punti sensibili come le scuole , poste e banche
14	VIGILANZA	POLIZIA LOCALE: Attività convenzionata (Attività ambientale)	SV	A	controlli ambientali e prevenzione rischi	istituzione monitoraggio sistematico punti sensibili e disposizioni	elaborazione e gestione dei rapporti ambientali	31/03/2019	Ivan Malinverni	Alla data del 31/12/2018, gli Agenti di P.L. , hanno monitorato e verificato i possibili danni ambientali come il controllo dei fanghi

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

Ai fini della indennità di **risultato** per la sig.ra Benazzo P.O. AREA area tecnica - demografica si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Benazzo Simona: 50% su 50% come da scheda.

Ai fini della indennità di **risultato** per la sig. Viola P.O. AREA area finanziaria – tributi si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. Viola Stefano: 50% su 50% come da scheda.

Ai fini della indennità di **risultato** per la sig. Malinvern P.O. AREA polizia locale si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. Malinvern Ivan : 50% su 50% come da scheda.

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA TECNICA/DEMOGRAFICA

Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:
Sig.ra Benazzo Simona

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA FINANZIARIA /TRIBUTI

Sig. **Viola Stefano**

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA POLIZIA LOCALE

Sig. **MALINVERNI IVAN**

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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area Pertanto la **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE** è pari a 1.400 (punteggio attribuito agli obiettivi)/14 (n° obiettivi) = **100 %**

Mentre la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** è pari al **100%**.

Letto, confermato e sottoscritto.

Questa relazione è stata validata dal Nucleo di Valutazione.