

COMUNE DI ARENA PO

PROVINCIA DI PAVIA

C.A.P. 27040

P. IVA 01029130182

Tel. 0385/270005 – Fax. 0385/70580

e.mail segreteria@comunearenapo.it

Oggetto: Piano delle performance 2023: relazione finale sulle performance ed erogazione indennità di risultato inerentemente la valutazione del personale titolare di “Elevata Qualificazione” (Già DENOMINATA “Posizione Organizzativa”) per l’anno 2023

IL SEGRETARIO COMUNALE/ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

O.I.V.

**Sez.1 - ANALISI GENERALE DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
RELATIVO ALL’ANNO 2023.**

PREMESSO che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n.135 in data 27.12.2017 (esecutiva) sono state approvate modifiche e integrazioni al “Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi”, ivi compresa l’adozione del nuovo sistema di valutazione del personale, applicabile alla valutazione di cui è argomento della presente;
- con deliberazione della Giunta Comunale n.21 in data 27.03.2024 (esecutiva) è stato approvato l'aggiornamento del Sistema di valutazione della performance.
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 24 maggio 2023, di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO - 2023/2025 è stato approvato anche il piano degli obiettivi e performance per l’anno 2023, pianificando appunto gli obiettivi di performance 2023 riguardanti sia i Responsabili di Struttura che il personale privo di tale responsabilità;

Il ciclo annuale di gestione della performance inizia con l’approvazione del Piano esecutivo di gestione e degli obiettivi e con il Piano delle Performance”, con il quale vengono assegnati a ciascuna unità organizzativa gli obiettivi gestionali e le risorse e si conclude con la relazione sulla performance la quale evidenzia, a consuntivo il grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto alle risorse assegnate.

Nel Comune di Arena Po il nucleo di valutazione è stato individuato nella figura del Segretario Comunale, cui sono trasmessi i report finali sull'attività svolta al 31.12.2023, dai singoli Responsabili di Area, ai fini della compilazione delle schede di valutazione.

Ricordate poi:

- le specifiche/singole deliberazioni dei competenti organi politico/amministrativi di assegnazione delle risorse ai Responsabili di Area, nonché le ulteriori "indicazioni di obiettivo" formalizzate in vario modo dal sindaco e dagli amministratori comunali, obiettivi – sia di carattere generale che di carattere puntuale/peculiare
- le indicazioni del Documento Unico di Programmazione Semplificato–D.U.P.S. (che di fatto ha sostituito la "Relazione previsionale e programmatica") per il triennio 2023-2025

SEZ.2- Aspetti economico-finanziari generali e spesa di personale - anno 2023.

Il Comune di Arena Po, per l'anno 2023:

- Ha rispettato il pareggio di bilancio, come risultante dal Conto Consuntivo dell'esercizio finanziario 2023 appunto, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.6 in data 30 aprile 2024; in data 20.05.2024 il Comune di Arena Po ha completato la trasmissione dei documenti contabili dovuti per l'esercizio 2023 fase "consuntivo" alla BDAP (Banca Dati Amministrazioni Pubbliche) come risultante dalla certificazione agli atti dell'Ente (certificazione da portale Banca Dati Amministrazioni Pubbliche c.d. B.D.A.P. del 21.05.2024).

A seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo/rendiconto 2023 – preceduta da apposita deliberazione di Giunta n. 26 del 9 aprile 2024 (dichiarata immediatamente eseguibile) ad oggetto: "Approvazione della relazione illustrativa dei dati consuntivi dell'esercizio finanziario 2023 e dello schema del rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2023";

- la gestione evidenzia un risultato di amministrazione pari a €. 1.231.339,38 di cui Euro 599.314,54 "parte disponibile"
- il fondo di cassa al 31.12.2023 risulta pari a €.609.946,08

In materia di contenimento della spesa del personale e in applicazione a quanto disposto dalla legislazione vigente (ossia dall'art. 1 comma 557 Legge 27.12.2006 n. 296 e successive modifiche e integrazioni), la spesa del personale del Comune di Arena Po si è mantenuta nel pieno rispetto dei limiti fissati dalla medesima.

SEZ.3 - ANALISI DEI RISULTATI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI RAGGIUNTI NELL'ANNO 2023.

Si evidenzia preliminarmente come il Comune di Arena Po sia articolato in n. 2 unità organizzative:

- **AREA FINANZIARIA PERSONALE**
- **AREA TECNICA** (recesso dalla Convenzione con il Comune di Zenevredo per la gestione associata della funzione fondamentale “Pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale, nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale, a far tempo dal 1.2.2024)
- **AREA DEMOGRAFICO – AMMINISTRATIVA**

Preliminarmente si ricorda e da atto che il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” e la presente Relazione si sono sviluppati nella verifica dell’effettivo raggiungimento obiettivi suddetti, rappresentativi di “valori attesi di risultato” e dei rispettivi indicatori, collegamento tra gli obiettivi e risorse umane e finanziarie ecc.)

Ciò premesso si prende e da atto che - complessivamente - si ritiene di poter verificare ed attestare un rilevante grado di soddisfazione delle prestazioni rese dalle diverse Aree di articolazione della dotazione organica, con particolare riferimento:

- all’ottemperanza ai predetti “indirizzi” e direttive emanate dall’Amministrazione Comunale;
- alla qualità del servizio offerto, tenuto conto anche della pressoché quasi inesistenza di lamentele sostanziali dell’utenza nei confronti dei comportamenti del personale dipendente nonché di sanzioni/multe da parte di Organismi/Enti della pubblica amministrazione o derivanti da cause giudiziarie,
- al buon esito per l’ente in relazione a ricorsi giurisdizionali avviati o in relazione ai quali si è “resistiti in giudizio”;
- alla tempestività, in relazione alla tipologia di interventi da attuare connessa anche alla puntualità (riferita anche al rispetto dei termini previsti) nello svolgimento degli adempimenti di tipo burocratico/amministrativo e/o nella definizione degli appalti di lavori, beni e servizi (soprattutto con riferimento al fatto di aver sempre garantito la “copertura” dei servizi) ed al rispetto delle “tempistiche” sia in relazione al rispetto dei termini previsti dalle vigenti normative (anche regolamentari di questo Ente) e/o di anticipazioni rispetto ai termini ultimativi appunto previsti sia (ancora) nell’adeguamento degli strumenti “operativi” (Regolamenti e metodologie) ai ripetuti continui mutamenti normativi nelle sempre più numerose attribuzioni poste in capo agli Enti locali.

Sulla scorta di quanto indicato ai punti precedenti della presente relazione, si può esprimere un giudizio altamente positivo per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa; quanto sopra sulla base della misurazione dei seguenti elementi, riferiti sia all'Ente nel suo complesso che ai singoli servizi:

- a) gli impatti dell'azione amministrativa sui bisogni della collettività e sull'ambiente di riferimento, **per quanto questi “impatti” debbano essere fondamentalmente “guidati/veicolati” dalle decisioni degli organi politico/amministrativi;**
- b) il grado di attuazione delle strategie **misurato sulla base del raggiungimento degli obiettivi generali/strategici, politico/amministrativi e di governo dell'Amministrazione definiti negli atti degli organi politico/amministrativi normativamente previsti;**
- c) eventuali confronti con altre Amministrazioni (benchmarking), attraverso un'analisi di posizionamento rispetto ad altri Enti che svolgono attività simili; **in tal senso e sulla base di una valutazione empirica, sono state erogate direttamente dagli “Uffici” prestazioni non erogate dalla totalità degli Enti.**

Allo stesso modo e strettamente connessa è la acclarata positiva valutazione della performance individuale - valutata in funzione della performance della intera struttura (performance organizzativa) volta, in via prioritaria, all'apprendimento e miglioramento gestionale, allo sviluppo professionale e alla ottimizzazione del servizio pubblico offerto.

La misurazione e la valutazione della performance individuale concerne sia il personale del comparto che il personale Responsabile di Servizio/Area, in posizione di autonomia e responsabilità ed è stata collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali (definiti nel Piano degli Obiettivi);
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente e/o dell'unità organizzativa di appartenenza;
- d) alle competenze dimostrate, anche con riferimento:
 - d1) alla continua e repentina evoluzione del “quadro normativo” di riferimento, aggravato molto spesso da indicazioni carenti/contraddittorie di strutture ministeriali/regionali, “Enti preposti”, Authority varie e giurisprudenza di vario grado e livello
 - d2) all'incessante incremento di obblighi adempimentali, talvolta di particolare complessità e richiedenti rilevanti quantità di tempo per l'assolvimento il cui mancato adempimento determina (anche) sanzioni di vario tipo;
- e) ai comportamenti professionali e organizzativi.

AREA DEMOGRAFICO /AMMINISTRATIVA

Nell'anno 2023 le funzioni di Responsabile dell'Area sono state svolte dal Sindaco in assenza del Responsabile.

AREA FINANZIARIA/PERSONALE

Si evidenzia un raggiungimento totale/completo degli obiettivi assegnati rimandando, per le specifiche, alla relazione della Responsabile che, con la presente, "si approva".

AREA TECNICA

Gli obiettivi assegnati al settore in oggetto sono stati complessivamente raggiunti con livelli ottimali.

Per le specifiche attività si rimanda alla relazione del Responsabile che, con la presente, "si approva"

CONTESTO INTERNO

PREMESSA

L'art.10/comma 1 lett.b) del D.Lgs. 150/2009 (vigente anche per l'anno 2023) dispone che ciascun ente, entro il 30 giugno di ogni anno (termine non perentorio), adotti un "documento denominato "Relazione sulla performance" il quale evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati (..)".

Il documento dovrà essere pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzione dell'Ente previa validazione della stessa a cura dell'Organo di Valutazione.

Si richiama previamente:

- il D. Lgs. 27.10.2009 n.150, che ha apportato rilevanti innovazioni all'organizzazione del lavoro pubblico, modificando e rivedendo ampiamente il D. Lgs. 165/2001 ed introducendo istituti innovativi orientati al miglioramento dell'efficienza e della produttività della macchina lavorativa ed alla trasparenza, quest'ultima da intendere in termini di accessibilità totale alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione;
- il Regolamento sulla misurazione e la valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta n.135 del 27/12/2017 e ss.mm.ii.,

Il suddetto Regolamento prevede che la “Relazione sulla performance” viene elaborata dall'Organismo di valutazione e sottoposta per l'approvazione alla Giunta.

Si rileva che detto ultimo Regolamento adotta un sistema di valutazione e misurazione della performance distinto in "performance organizzativa" e "performance individuale".

La metodologia in questione - infatti - si riferisce sia all'ente nel suo complesso, sia alle aree/settori in cui esso si articola, sia alle singole risorse umane che lo compongono.

Più specificamente la metodologia in questione:

- a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi elencati nel P.E.G. (Piano esecutivo di gestione), nel Piano delle Performance o documenti similari e comunque in ogni documento che stabilisca “obiettivi”;
- b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti in relazione a quelle richieste al valutato;
- c) valuta, per i responsabili di “Posizione organizzativa”, specifici comportamenti organizzativi posti in essere nel quadro dell'impiego delle risorse umane messe a disposizione, tenendo conto - tra l'altro - di quanto sia stato rilevato, in merito, da parte dell'utenza interna ed esterna.

In altri termini, il sistema di valutazione della performance organizzativa, viene tradotto nel Piano degli obiettivi e/o nel P.E.G. (PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE) e atti che ne conseguono.

La misurazione della performance individuale dei responsabili di servizio/posizioni organizzative, è invece collegata:

- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Si dà atto, altresì, che il suddetto Regolamento relativo alla misurazione ed alla valutazione della performance ed il Piano della Performance 2023 (approvato con deliberazione della Giunta n.36 del 24 maggio 2024, esecutiva) recano in allegato le apposite schede da utilizzarsi per la valutazione della performance individuale del personale interessato, ragion per cui - in base al ripetuto Regolamento approvato - il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance viene verificato mediante appositi report compilati dai Responsabili.

Si dà atto che le schede di valutazione sono state discusse in apposito colloquio con i responsabili dei Servizi dallo scrivente Organismo di Valutazione.

Si dà atto, altresì, che i n.2 RESPONSABILI DEI SERVIZI individuati tra i dipendenti comunali hanno trasmesso all'ente la relazione sugli obiettivi loro assegnati.

Quanto sopra premesso si rassegna quanto di seguito

VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI 2023

Si sono valutate le condizioni dell'Ente nel suo complesso, ritenendo che sia oggettivo lo sforzo mostrato per garantire un sistema di assegnazione di obiettivi e di valutazione soddisfacente pur se - essendo un ente di modeste dimensioni - lo stesso non è tenuto obbligatoriamente, in base alla legge, alla predisposizione del P.E.G.

Sono state attentamente analizzate le schede di rendicontazione predisposte dai Responsabili dei Servizi corredate da relazioni descrittive dell'attività svolta.

Al 31 dicembre 2023, il personale in servizio era composto da n.5 unità complessive tutte con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

TUTTO CIO' PREMESSO

Lo scrivente Organismo di Valutazione dà atto che il regolamento relativo alla misurazione e la valutazione della performance ed il Piano della Performance recano, in allegato, le apposite schede da utilizzarsi per la valutazione della performance individuale del personale interessato.

Ai Responsabili di Area di Servizio sono preliminarmente richiesti di consegnare le schede riportanti la valutazione individuale del personale dipendente afferente le rispettive aree, riportanti i punteggi che determineranno l'erogazione del salario accessorio.

Sono quindi state verificate le relazioni presentate dai suddetti Responsabili sullo stato finale di attuazione del "Piano delle Performance" in ordine agli obiettivi e agli indicatori assegnati, dell'intervenuto svolgimento di attività varie (anche e soprattutto riferite allo svolgimento di attività di "competenza" ossia sganciate da indirizzi politico/amministrativi) riferite e conseguenti (anche) al conferimento di risorse finanziarie disposte con il PEG (PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE) 2023, approvato dalla Giunta dell'Ente.

Ciò premesso si prende e dà atto che - complessivamente - si ritiene di poter verificare ed attestare un rilevante grado di elevata soddisfazione delle prestazioni rese dalle diverse Aree di articolazione della dotazione organica, con particolare riferimento:

- all'ottemperanza ai predetti "indirizzi" e direttive emanate dall'Amministrazione Comunale;

- alla qualità del servizio offerto, tenuto conto anche della pressoché quasi inesistenza di lamentele sostanziali dell'utenza nei confronti dei comportamenti del personale dipendente nonché di sanzioni/multe da parte di Organismi della p.a. o derivanti da cause giudiziarie;
- al buon esito per l'ente in relazione a ricorsi giurisdizionali avviati;
- alla tempestività, in relazione alla tipologia di interventi da attuare connessa anche alla puntualità (riferita anche al rispetto dei termini previsti) nello svolgimento degli adempimenti di tipo burocratico/amministrativo e/o nella definizione degli appalti di lavori, beni e servizi (soprattutto con riferimento al fatto di aver sempre garantito la "copertura" dei servizi) ed al rispetto delle "tempistiche" sia in relazione al rispetto dei termini previsti dalle vigenti normative (anche regolamentari di questo Ente) e/o di anticipazioni rispetto ai termini ultimativi appunto previsti sia (ancora), nell'adeguamento degli strumenti "operativi" (Regolamenti e metodologie) ai ripetuti continui mutamenti normativi nelle sempre più numerose attribuzioni poste in capo agli Enti locali;

Sulla scorta di quanto indicato ai punti precedenti della presente relazione, si può esprimere un giudizio altamente positivo per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa; quanto sopra sulla base della misurazione dei seguenti elementi, riferiti sia all'Ente nel suo complesso che ai singoli servizi:

- a) gli impatti dell'azione amministrativa sui bisogni della collettività e sull'ambiente di riferimento, **per quanto questi "impatti" debbano essere fundamentalmente "guidati/veicolati" dalle decisioni degli organi politico/amministrativi;**
- b) il grado di attuazione delle strategie **misurato sulla base del raggiungimento degli obiettivi generali/strategici, politico/amministrativi e di governo dell'Amministrazione definiti negli atti degli organi politico/amministrativi normativamente previsti;**
- c) eventuali confronti con altre Amministrazioni (benchmarking), attraverso un'analisi di posizionamento rispetto ad altri Enti che svolgono attività simili; **in tal senso e sulla base di una valutazione empirica, sono state erogate direttamente dagli "Uffici" prestazioni non erogate dalla totalità degli Enti;**

Allo stesso modo e strettamente connessa è la acclarata positiva valutazione della performance individuale - valutata anche in funzione della performance della intera struttura (c.d. "performance organizzativa") volta, in via prioritaria, all'apprendimento e miglioramento gestionale, allo sviluppo professionale e alla ottimizzazione del servizio pubblico offerto.

La misurazione e la valutazione della performance individuale concerne sia il personale del comparto che il personale Responsabile di Area/Servizio, in posizione di autonomia e responsabilità ed è stata collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali (definiti nel Piano degli Obiettivi);
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente e/o dell'unità organizzativa di appartenenza;
- d) alle competenze dimostrate, anche con riferimento:
 - d1) alla continua e repentina evoluzione del “quadro normativo” di riferimento, aggravato molto spesso da indicazioni carenti/contraddittorie di strutture ministeriali/regionali, “Enti preposti” e giurisprudenza;
 - d2) al continuo incremento di obblighi adempimentali;
- e) ai comportamenti professionali e organizzativi.

Non si segnala – aspetto ritenuto importante - la sussistenza di contenziosi legati/connessi/conseguenti alle attività svolte e nemmeno sono state evidenziate a vario titolo e con varie modalità situazioni di segnalate “criticità” sulle attività svolte

VALUTAZIONI DEI DIPENDENTI ANNO 2023

Si vedano le schede allegate

Le predette valutazioni sono state comunicate – direttamente a mezzo di e-mail personale di ciascuno - dal Segretario ai singoli dipendenti, riscontrandone, seppur per le vie brevi, pieno consenso.

VALUTAZIONI SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione del Comune, relativo all'anno 2023, adeguatamente valutato, rappresenta un sistema indubbiamente congruo.

Il processo valutativo si è svolto con regolarità. I vari soggetti del Sistema hanno collaborato attivamente al corretto funzionamento di esso. In atto le fasi operative sono pienamente rispettate. Si ritiene che il sistema valutativo della performance realizzi, ad ora, gli obiettivi richiesti e determini - nell'Organizzazione - una buona attenzione al processo valutativo. Sono ovviamente possibili sempre miglioramenti e, proprio per quanto riguarda il cambiamento auspicabile nel Sistema (nelle sue regole e/o nella sua attuazione), si ritiene utile evidenziare quanto segue:

A) Risultati gestionali

Per questa parte il sistema presenta - allo stato attuale - un'idonea rispondenza alle esigenze.

B) Formulazione Obiettivi

Al di là del fatto che ottemperare alle proprie “competenze” costituisce di per sé un obiettivo, fondamentali sono state le indicazioni programmatiche/programmatiche delle Amministrazioni, espresse sia attraverso documenti che “indicazioni” espresse con varie modalità (TAVOLTA ANCHE LE C.D. “VIE BREVI”)

In particolare ci si è concentrati sullo (avvenuto) ottenimento e successiva “gestione” dei fondi “PNRR”, che ha impegnato alquanto la struttura comunale e soprattutto l’Area Tecnica

Sul punto va comunque sottolineata che la assai difficoltosa situazione “generale” del Paese – legata ad un contesto internazionale assai “difficile”, determinato soprattutto dal permanere di una situazione di guerra tra Federazione Russa ed Ucraina

Ciò ha reso difficoltoso approntare (e rispettare) delle “programmazioni” INDUCENDO tutte le articolazioni della Pubblica amministrazione (ed in primis gli enti locali, enti più vicini ai cittadini) a “confrontarsi” con un aggravamento della situazione economico/sociale, aggravata ulteriormente da un aumento dell’inflazione al cui contrasto (ed ai connessi riflessi sociali) si è dovuto far fronte con rilevanti risorse

C) Processo di rendicontazione

Su questo profilo si evidenzia che i valutandi hanno prestato la massima attenzione, contribuendo in modo significativo alla fase di istruttoria valutativa.

D) Contributo informativo in ordine agli Stakeholder.

Come già riferito per le scorse annualità lo scrivente è consapevole del fatto che il Sistema vigente prende in considerazione, spesso in modo indiretto, taluni degli stakeholder (qui considerando, in specifico, i soggetti su cui si realizza un impatto della performance dei valutandi). Questo ambito tuttavia è, per le Organizzazioni pubbliche, un campo sempre migliorabile e lo è anche per i Comuni, nonostante l'attenzione già posta finora.

A questo proposito si consiglia, nel corso dei prossimi anni, che il Sistema sia perfezionato in ordine alla lettura, sempre più approfondita, della percezione di quanti più possibili "portatori di interesse".

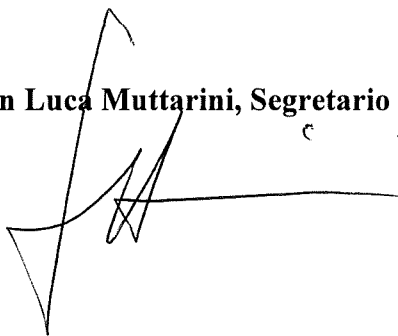
I miglioramenti apportabili possono essere molteplici, a volte si tratta solo di incorporare meglio negli obiettivi (come indicatori di realizzazione di essi) profili di gradimento degli stakeholder. In prospettiva potrebbero essere predisposti appositi questionari sulla soddisfazione dell'utenza.

L'Organismo di valutazione, con la presente - ai sensi dell'art.14 comma 4 lettera c) del d.lgs. n. 150/2009 – valida formalmente la presente e ne assicurerà la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

La suddetta sarà sottoposta alla Giunta comunale per la formale approvazione, ai sensi dell'art.15/comma 2 lettera b) D.lgs. N. 150/2009 e s.m.i.

Arena Po 26.09.2024

Dott. Gian Luca Muttarini, Segretario Comunale

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned over the printed name of the signatory.

Si allegano:

- Relazioni sul conseguimento degli obiettivi a firma dei dipendenti;
- Schede di valutazione a firma dell'Organismo di Valutazione del comune (OIV)

Ente	COMUNE DI ARENA PO		
Responsabile	RAG.SILVIA EMANUELLI		
Valutazione relativa all'anno	2023		
Valutatori	SEGRETARIO COMUNALE/OIV		

	fattore di valutazione	componenti	min/max (criteri in calce)	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO	Capacità di superare gli schemi consolidati ("Abbiamo sempre fatto così"): propositività, idealità, pensiero prospettico, capacità di proporre, progettare e attuare percorsi formativi e altre azioni utili allo sviluppo delle competenze proprie, di colleghi e collaboratori.	0-10	10
		responsabilità, autonomia, consapevolezza del ruolo, capacità di essere da esempio per i propri colleghi e collaboratori.	0-10	10
		Iniziativa, orientamento al risultato, determinazione ("Far accadere le cose").	0-10	10
		Decisionalità, tempestività, capacità di prevenire e fronteggiare gli accadimenti imprevisti.	0-10	7
b	COMPETENZE RELAZIONALI	Capacità di ascolto e disponibilità alla condivisione delle conoscenze e delle esperienze con colleghi e collaboratori, capacità di cogliere e impiegare al meglio le loro potenzialità, capacità di incoraggiare e motivare le persone.	0-10	9
		Disponibilità alla cooperazione, capacità di promuovere il lavoro di gruppo e propensione a parteciparvi, anche promuovendo relazioni proficue tra le diverse strutture.	0-10	9
		Propositività nella relazione con gli amministratori, capacità di fornire contributi utili e concreti per l'elaborazione, l'attuazione e lo sviluppo dei servizi in favore dei cittadini.	0-10	9
		Attenzione ai fruitori dei servizi gestiti, ascolto, cortesia, disponibilità al confronto anche personale, capacità di governare efficacemente le dinamiche anche conflittuali, chiarezza e prontezza nelle risposte.	0-10	9
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	Attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il coinvolgimento del gruppo di lavoro nel processo che conduce alla valutazione individuale. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi. Disponibilità a partecipare proficuamente agli eventuali momenti di confronto collegiale tra Responsabili per ridurre il rischio di asimmetrie nell'utilizzo delle scale di valutazione (calibration).	0-20	18
a+b+c	somma (max 100)/100			0,91

fattore di valutazione	obiettivo (tante righe quanti sono gli obiettivi)	% realizzata	peso obiettivo
CAPACITA' REALIZZATIVA	OBIETTIVO 1: ATTIVITA' accertativa lmu anno 2018	100	5
	OBIETTIVO 2: GESTIONE CONTABILE FONDI PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)	100	5
	OBIETTIVO 3: ADEGUAMENTO REGOLAMENTO TARI	100	5
	AFFIDAMENTO DELLA GESTIONE DEL SERVIZIO DI TESORERIA	100	5
	ADDEBITAMENTO DEL SERVIZIO DI RISCOSSIONE COATTIVA DELLE ENTRATE	100	5
	ADDEBITAMENTO DEL SERVIZIO DI GESTIONE, LIQUIDAZIONE, ACCERTAMENTO E RISCOSSIONE	100	5
totali			
dM	media ponderata		

e	RISPETTO DEI TEMPI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI	Criteri di valutazione: Rispetto = 1 fino a 2 ritardi = 0,80 più di 2 ritardi = 0,60 inerzia = 0	1
---	---	--	---

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM) per il valore assegnato al rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti (e).	91
---	----

OBIETTIVO DI RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO Il mancato rispetto determina una riduzione del 30% dell'ammontare della retribuzione di risultato massima teorica attribuibile al Responsabile	Criterio di valutazione: SI/NO	SI
---	--------------------------------	----

data 24.9.2024

firma del valutato
(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 7 della metodologia)

firma dei valutatori

Criteri di valutazione per Sapere applicato e Competenze relaz	Criteri di valutazione per Motivazione e valutazione dei collaboratori
da 0 a 3: forte necessità di sviluppo	da 0 a 7: forte necessità di sviluppo
da 4 a 5: necessità di sviluppo	da 8 a 11: necessità di sviluppo
da 6 a 7: sufficiente, ma con necessità di miglioramento	da 12 a 15: sufficiente, ma con necessità di miglioramento
da 8 a 9: adeguato	da 16 a 18: adeguato
10: ottimale	da 19 a 20: ottimale

Ente	comune di Arena Po		
Responsabile	ING.DIEGO BOIOCCHI		
Valutazione relativa all'anno	2023		
Valutatori	OIV/SEGRETARIO COMUNALE		

	fattore di valutazione	componenti	min/max (criteri in calce)	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO	Capacità di superare gli schemi consolidati ("Abbiamo sempre fatto così!"): propositività, idealità, pensiero prospettico, capacità di proporre, progettare e attuare percorsi formativi e altre azioni utili allo sviluppo delle competenze proprie, di colleghi e collaboratori.	0-10	10
		Responsabilità, autonomia, consapevolezza del ruolo, capacità di essere da esempio per i propri colleghi e collaboratori.	0-10	10
		Iniziativa, orientamento al risultato, determinazione ("Far accadere le cose").	0-10	10
		Decisionalità, tempestività, capacità di prevenire e fronteggiare gli accadimenti imprevisti.	0-10	8
b	COMPETENZE RELAZIONALI	Capacità di ascolto e disponibilità alla condivisione delle conoscenze e delle esperienze con colleghi e collaboratori, capacità di cogliere e impiegare al meglio le loro potenzialità, capacità di incoraggiare e motivare le persone.	0-10	10
		Disponibilità alla cooperazione, capacità di promuovere il lavoro di gruppo e propensione a parteciparvi, anche promuovendo relazioni proficue tra le diverse strutture.	0-10	10
		Propositività nella relazione con gli amministratori, capacità di fornire contributi utili e concreti per l'elaborazione, l'attuazione e lo sviluppo dei servizi in favore dei cittadini.	0-10	5
		Attenzione ai fruitori dei servizi gestiti, ascolto, cortesia, disponibilità al confronto anche personale, capacità di governare efficacemente le dinamiche anche conflittuali, chiarezza e prontezza nelle risposte.	0-10	10
a+b	somma (max 80)			73
somma ricondotta proporzionalmente a 100/100				0,9125

	fattore di valutazione	obiettivo (tante righe quanti sono gli obiettivi)	% realizzata	peso obiettivi
d	CAPACITA' REALIZZATIVA	OBIETTIVO N.1: CONTROLLI SUL TERRITORIO , RIFERITI A "CAMPIONE", SUL 10% DELLE PRATICHE EDILIZIE PRESENTATE NELL'ANNO 2023	100	3
		OBIETTIVO N.2: DEFINIZIONE DI PROCEDURE ATTE ALL'OTTENIMENTO DI CONTRIBUTI STATALI E REGIONALI PER REALIZZAZIONE DI OPERE LAVORI PUBBLICI ED APPALTO DELLE STESSE	100	5
		OBIETTIVO N.3: DEFINIZIONE DI PROCEDURE ATTE ALL'OTTENIMENTO DI FINANZIAMENTI RICONDUCEBILI AL PNRR M2C4I2.2 - MEDIE OPERE ATTIVAZIONE PROCEDURE ED INDIZIONE DI GARA	100	5
		OBIETTIVO N.4: DEFINIZIONE DI PROCEDURE ATTE ALL'OTTENIMENTO DI FINANZIAMENTI RICONDUCEBILI AL PNRR M2C4I2.2 - PICCOLE OPERE ATTIVAZIONE PROCEDURE ED INDIZIONE DI GARA	100	5
				totali
dM	media ponderata			

e	RISPETTO DEI TEMPI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI	Criteri di valutazione: Rispetto = 1 fino a 2 ritardi = 0,80 più di 2 ritardi = 0,60 inerzia = 0	1
---	---	--	---

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi due fattori (a+b) ricondotta a 100/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM) per il valore assegnato al rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti (e).	91,25
---	--------------

OBIETTIVO DI RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO Il mancato rispetto determina una riduzione del 30% dell'ammontare della retribuzione di risultato massima teorica attribuibile al Responsabile	Criterio di valutazione: SI/NO	SI
--	--------------------------------	-----------

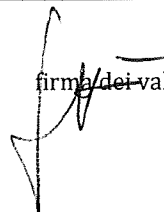
data 24.9.2024



firma del valutato

(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 7 della metodologia)

firma dei valutatori



Criteri di valutazione per Sapere applicato e Competenze relazionali
da 0 a 3: forte necessità di sviluppo
da 4 a 5: necessità di sviluppo
da 6 a 7: sufficiente, ma con necessità di miglioramento
da 8 a 9: adeguato
10: ottimale