

# RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2021 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2022 il giorno venticinque del mese di luglio presso il Comune di Verrua Po si è riunito l'Organismo di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obiettivi 2021 di miglioramento o di sviluppo, assegnati al Responsabile di Area, in relazione al raggiungimento della retribuzione di risultato 2021;

Il Nucleo di Valutazione è composto nelle persone dei Sigg.:

Dr. Umberto Fazia Mercadante - Presidente

Dr. Alfredo Garavaglia - Esperto esterno

Viste le apposite relazioni in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2021 a cura del Responsabile del Servizio Finanziario-Amministrativo;

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo che prevede la quantificazione e la ripartizione della produttività per la performance individuale dei dipendenti non incaricati di P.O.;

## **1. RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

### **PRESENTAZIONE**

Il D.Lgs. n.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 D. Lgs. n. 267/2000 (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. n.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.

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 stanziati per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2020-2022.

## **FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE**

In particolare questa amministrazione rientra fra i Comuni italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Sistema di trasparenza e integrità:** Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2020 l'aggiornamento al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità per il triennio 2020-2022. Sul sito era già stato creato il link "Amministrazione trasparente" che ha sostituito il precedente link "Trasparenza, valutazione e merito" come previsto dal D. Lgs. 33/2013 a cui è stato dato attuazione con la pubblicazione dei dati richiesti. 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. 33/2013.

**Collegamento Performance/Programma Anticorruzione:** Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2020 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il periodo 2020-2022 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. n.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 2020 riportata sul sito di questo comune.

## **2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2021 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 2021;

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 2021 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2021.

### **PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2021**

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.

Il Responsabile dell'Area Finanziaria e amministrativa è il Sig. Boron Jacopo.

Referente obiettivi nn. 2 e 6: Sig. Boron Jacopo (dipendente del Comune di Verrua Po)

Referente obiettivi nn. 3,9 e 11: Sig.ra Rovati Carmen (dipendente del Comune di Verrua Po)

Referente obiettivi nn. 5,7,8 e 10: Sig.ra Bollati Gabriella (in comando dal Comune di Rea)

Referente obiettivi nn. 1,4 e 11: Sig.ra Lucchini Maria (in comando dal Comune di Rea)

n		DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	MISURAZIONE E VALUTAZIONE
1	TRIBUTI	<b>ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALL'UFFICIO TRIBUTI RELATIVAMENTE A POSIZIONI ANAGRAFICHE PER PREDISPOSIZIONE RUOLI COATTIVI</b>	Verificare le posizioni anagrafiche che risultano inadempienti nel versamento della TARI e dell'IMU con riferimento alle annualità 2016	Notificare gli avvisi di accertamento	In collaborazione con gli uffici comunali, sono stati predisposti gli avvisi di accertamento TARI e IMU e spediti ai contribuenti dall'ente medesimo.
2	RAGIONERIA	<b>ADOZIONE STATO PATRIMONIALE SEMPLIFICATO IN SEDE DI REDAZIONE DEL RENDICONTO AL 31/12/2020</b>	Si è provveduto alla redazione della rivalutazione del conto del patrimonio con il programma di contabilità SISCOM e si è provveduto ad allegarlo al conto consuntivo anno 2020 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 10/06/2021	Redazione Stato patrimoniale semplificato al 31/12/2020	Nelle more dell'approvazione del Rendiconto di gestione 2020, avvenuta con deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 10/06/2021, è stato redatto lo Stato patrimoniale semplificato, ai sensi del combinato disposto dell'art. 232 comma 2 del D. Lgs n. 267/2000 e del Decreto del Ministero dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministero dell'Interno del 10 novembre 2020.
3	AMMINISTRATIVO A	<b>INSERIMENTO ED AGGIORNAMENTO DATI E ATTI DI PROPRIA COMPETENZA SUL SITO COMUNALE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"</b>	In Amministrazione Trasparente sono stati inseriti tutti gli atti di propria competenza ed aggiornati quelli precedentemente pubblicati	Caricamento del 100% dei documenti previsti dalla normativa vigente	Si da atto che questo link nel 2021 è stato alimentato. Si da atto del lavoro di popolamento della sezione "Amministrazione Trasparente", e il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.
4	AMMINISTRATIVO O	<b>CONTRIBUTO ORDINARIO STATALE REGIONALIZZATO ALLE GESTIONI ASSOCIATE (CO.STA.R.G.A.) DELLA REGIONE LOMBARDIA</b>	Il Comune di Verrua Po ha aderito, insieme al Comune dei Rea, all'Unione dei Comuni Lombarda Verrua Po e Rea. Il contributo Co.Sta.r.g.a. è concesso dalla Regione Lombardia alle Unioni di comuni per l'efficientamento del materiale informatico.	È compito degli uffici trasmettere alla Regione Lombardia tutta la documentazione necessaria per ottenere il contributo.	La Regione Lombardia ha provveduto a liquidare il contributo Co.Sta.r.g.a. (comunicazione registrata al prot. n. 693 del 27/11/2021) con incasso eseguito tramite reversale n. 400 del 24/12/2021.

5	DEMOGRAFICO	<p><b>ELEZIONI AMMINISTRATIVE DEL 3-4 OTTOBRE 2021 PER IL RINNOVO DEL CONSIGLIO E DELLA GIUNTA COMUNALE AI SENSI DEL DECRETO LEGGE DEL 5 MARZO 2021, N. 25 CONVERTITO CON LEGGE DEL 3 MAGGIO 2021, N. 58 (PUBBLICATA NELLA GAZZETTA UFFICIALE N. 108 DEL 7 MAGGIO 2021)</b></p>	<p>Gestione della procedura referendaria a partire dal 45° giorno antecedente la votazione: predisposizione atti fatti fino alla data delle elezioni.</p>	<p>Predisposizione atti effettuati prima e dopo la data di svolgimento del Referendum, compilazione revisioni dinamiche straordinarie, gestione elettori AIRE, convocazione della commissione elettorale per la nomina degli scrutatori, stampa delle liste elettorali destinate ai seggi</p>	<p>Si è provveduto con determina n. 110 del 06/08/2021 alla costituzione dell'Ufficio Elettorale.</p>
6	AMMINISTRATIVO	<p><b>INSTALLAZIONE DEL SERVIZIO DI PAGAMENTO VERSO LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI "PAGOPA", SISTEMA DIVENUTO OBBLIGATORIO A PARTIRE DAL 01 MARZO 2021, AI SENSI DEL L'ART. 65, CO. 2, DEL DECRETO LEGISLATIVO 13 DICEMBRE 2017, N. 217.</b></p>	<p>Attivazione della procedura presso l'ente.</p>	<p>Installazione dell'apposito software nel programma di contabilità.</p>	<p>Con determinazione n. 21 del 10/02/2021 si è incaricata la ditta Siscom S.p.a., attuale software house dell'ente, all'installazione del programma necessario per consentire agli utenti l'utilizzo del sistema "PagoPa", a cui sono seguite le giornate di formazione del personale.</p>
7	AMMINISTRATIVO	<p><b>AGGIORNAMENTO SUL PORTALE "LAVORO AGILE" DEL MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA SULLO APPLICAZIONE DEL C.D. "SMARTWORKING"</b></p>	<p>Autenticazione dell'ente presso il portale del Ministero dell'istruzione, dell'Università e della ricerca, tramite inserimento del decreto sindacale di nomina del Responsabile.</p>	<p>Inserimento dati e informazioni sullo stato di applicazione del lavoro agile nel Comune analizzando il numero di dipendenti coinvolti, le modalità applicative e gli strumenti gestionali e contrattuali adottati.</p>	<p>Il NdV ha verificato che si sia provveduto all'inserimento dei dati richiesti, e la contestuale verifica delle criticità e dei vantaggi ricevuti.</p>

8	AMMINISTRATIVO	<p><b>PROCEDURA DI RICONOSCIMENTO DEI MAGGIORI COSTI SOSTENUTI DAL COMUNE PER L'ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLE DOMANDE DI AGEVOLAZIONE DEL BONUS ELETTRICO E BONUS GAS SUL PORTALE SISTEMA DI GESTIONE DELLE AGEVOLAZIONI SULLE TARIFFE ENERGETICHE (SGATE).</b></p>	<p>Attivazione della procedura presso il portale SGATE</p>	<p>Verifica del numero delle domande soggette a rimborso inserite nelle annualità precedenti, e successiva approvazione dei Rendiconti economici a mezzo di determinazione del Responsabile di servizio, con tutti i riferimenti per poter effettuare l'accredito a favore dell'ente.</p>	<p>Con determinazioni n. 74 del 26/05/2021 e n. 79 del 01/06/2021 sono stato approvati il rendiconto n. 1026531297 e il rendiconto n. 11042675845 generati dal portale "SGATE" dal quale risulta che l'ente ha diritto ad un rimborso rispettivamente di € 29,76 e di € 80,64, relativamente alle domande di Bonus Energetico.</p>
9	AMMINISTRATIVO	<p><b>AGGIORNAMENTO DEL PORTALE DEL MINISTERO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE "PERLAPA".</b></p>	<p>Iscrizione dell'ente presso il portale "PerlaPa".</p>	<p>Costante aggiornamento delle informazioni relative all'assegnazione di incarichi, permessi Legge 104, scioperi (banca dati GEPAS), permessi sindacali e procedimenti disciplinari.</p>	<p>Il NdV ha verificato l'inserimento di tutti i dati applicabili dell'ente presso il portale "PerlaPa".</p>
10	AMMINISTRATIVO	<p><b>AGGIORNAMENTO PRATICHE INSERITE NEL PORTALE TELEMATICO "IMPRESA IN UN GIORNO" (ART. 38 DELLA LEGGE N.133/2008).</b></p>	<p>Inserimento pratiche presso il portale "Impresa in un giorno" (art. 38 della legge n.133/2008).</p>	<p>Comunicazione e trasmissione di atti e documentazioni da utilizzare obbligatoriamente e per tutti gli adempimenti SUAP.</p>	<p>Sono stati effettuati il controllo e la chiusura di n. 7 pratiche inserite nel portale "Impresa in un giorno".</p>
11	TUTTI	<p><b>I RESPONSABILI DI STRUTTURA DOVRANNO FORNIRE AL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE LE INFORMAZIONI NECESSARIE E LE PROPOSTE ADEGUATE PER L'ADOZIONE DI MISURE IDONEE A PREVENIRE E CONTRASTARE I FENOMENI DI</b></p>	<p>Il personale ha collaborato nella predisposizione del piano triennale prevenzione corruzione, con delibera di giunta comunale n. 17 del 10/3/2021 si è provveduto ad approvare il Piano Triennale 2021-2023.</p>	<p>Collaborazione nella predisposizione di Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2021-2023. Approvazione PTPC.</p>	<p>Con delibera di giunta n. 17 del 10/3/2021 si è provveduto ad approvare il Piano Triennale 2021-2023. Il personale ha provveduto alla predisposizione e pubblicazione degli atti.</p>

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

Ai fini della indennità di risultato per il Sig. Boron Jacopo P.O. AREA AMMINISTRATIVA/FINANZIARIA, si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI Sig. Boron Jacopo : 50% su 50%** come da scheda allegata.

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

#### **VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**

**Sig. ra Rovati Carmen: 50% sul 50% della valutazione** come da scheda allegata.

**Sig. ra Lucchini Maria (utilizzo a comando dal Comune di Rea): 50% sul 50% della valutazione** come da scheda allegata.

**Sig. ra Bollati Gabriella (utilizzo a comando dal Comune di Rea): 50% sul 50% della valutazione** come da scheda allegata.

### **3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE**

#### **PERFORMANCE INDIVIDUALE - INDENNITÀ DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA FINANZIARIA/AMMINISTRATIVA**

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

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

#### **PERFORMANCE INDIVIDUALE - PRODUTTIVITÀ OBIETTIVI INDIVIDUALI**

Sig. Rovati Carmen

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** di risultato in quanto gli obiettivi sono stati raggiunti mentre i comportamenti organizzativi sono stati valutati al 100 % sul 100 %;

#### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P.O, l'organizzazione si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area.

#### **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE**

La misurazione della performance organizzativa è pari alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area; è pari al **100 %** e coincide con la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Per concludere, l'OdV:

- demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2021.
- 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

I COMPONENTI

F.to Dr. Umberto Fazia Mercadante

F.to \_\_\_\_\_

F.to Dr. Alfredo Garavaglia