



COMUNE DI VERRUA PO

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE - ANNO 2024

L'anno 2025 il giorno 12 del mese di novembre presso il Comune di Verrua Po si è riunito l'Organismo di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obiettivi 2024 di miglioramento o di sviluppo, assegnati al Responsabile di Settore, in relazione al raggiungimento della retribuzione di risultato;

Il Nucleo di Valutazione è composto nelle persone qui di seguito elencate:

- Dott. Vicinanza Luca - Presidente
- Dott. Garavaglia Alfredo - Esperto esterno
- Dott. Mercadante Umberto Fazio - Esperto esterno

Premessa

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 "c.d. Legge 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 delle Performance.

La presente relazione evidenzia pertanto a consuntivo i risultati raggiunti dalle Posizioni Organizzative dai dipendenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati ed il bilancio di genere realizzato.

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:

- la deliberazione di giunta comunale n. 31 del 14/06/2024 avente per oggetto: "*Piano dettagliato degli obiettivi / Piano delle performance 2024 - Approvazione*" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2024;
- la deliberazione di giunta comunale n. 47 del 02/08/2024 con la quale è stato approvato il nuovo sistema di valutazione delle performance del personale dipendente, nonché la nuova metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni di Elevata qualificazione;
- 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 coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell'ente.

Ai sensi della normativa vigente in materia, la presente Relazione è pubblicata sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione Trasparente.

1. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione delle performance

Il D. Lgs. n. 150/2009 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/Piano Dettagliato degli Obiettivi, lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal D. Lgs. n.150/2009 così come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017 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’articolo 10 c.1 lett. a) del D. Lgs. n.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. specifiche 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 2025-2027.

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.

La messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo pluriennale.

Strumento di punta per l’attuazione della valutazione delle Performance è il Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PDP) che questa Amministrazione elabora annualmente per le finalità sopra citate.

1.1 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

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'O.d.V. pretendere e imporre delle differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

1.2 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 della Performance 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.

1.3 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

L'articolo 6 del D.L. n.80/2021, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per i Comuni con meno di 50 dipendenti è previsto un PIAO semplificato che assorbe prioritariamente:

- PTFP - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale
- PTPCT - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);
- POLA - Piano Organizzativo del Lavoro Agile;
- PAP - Piano di Azioni Positive.

Questo ente, in ottemperanza alle disposizioni normative ha approvato il PIAO 2024-2026 e lo ha pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, nonché sul relativo portale del Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. Raggiungimento degli obiettivi 2024 di miglioramento o di sviluppo

Il N.d.V. prende atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'ente prevede che:

- sia il risultato ai Responsabili, sia la produttività per i dipendenti non incaricati di Posizione Organizzativa sono liquidati per il 50% sulla base della valutazione da parte del N.d.V. sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi sempre da parte del N.d.V. mentre per i dipendenti non incaricati di Posizione Organizzativa da parte del Responsabile.
- l'organizzazione si misura sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni servizio che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

2.1. Performance di Area - Raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2024

La misurazione e la valutazione della performance è stata effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili per quanto riguarda il PDO del proprio settore;
- dagli eventuali controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;
- dall'eventuale confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

La misurazione e la valutazione della performance è stata effettuata dal N.d.V. rappresentato dal Segretario Comunale sulla base dei suddetti documenti, che vengono allegati alla presente relazione.

L'ente si è dotato delle seguenti Posizioni Organizzative:

- a) Dott. Boron Jacopo, Responsabile del Settore amministrativo-finanziario (Titolare P.O. n.1);
- b) Arch. Mallini Daniela, Responsabile del Settore Ufficio Tecnico (Titolare P.O. n. 2);

Qui di seguito vengono esplicitati gli obiettivi con i risultati ottenuti e i relativi referenti:

- a) Referente obiettivi nn. 1, 2, e 4 Dott. Boron Jacopo;
- b) Referente obiettivi n. 9: Arch. Mallini Daniela
- c) Referente obiettivi nn. 3, 5, 6, 7 e 8: Dott.ssa Bollati Gabriella (dipendente del Comune di Rea);
- d) Referente obiettivi nn. 1, 2, e 3: Rag. Lucchini Maria (dipendente del Comune di Rea);
- e) Referente obiettivi nn. 3, 4 e 8: Sig. Carmen Rovati
- f) Referente obiettivi n. 10: Sig. Stridi Valentina

N. Obiettivo	Settore	Titolo	Descrizione	Misurazione e valutazione
1	TRIBUTI	Lotta all'evasione fiscale tramite l'emissione degli avvisi di accertamento e all'attuazione delle procedure di riscossione coattiva.	Verificare le posizioni anagrafiche che risultano inadempienti nel versamento della TARI e dell'IMU, e procedere all'elaborazione e notifica degli avvisi di accertamento.	In collaborazione con gli uffici comunali, sono stati predisposti gli avvisi di accertamento TARI e IMU e spediti ai contribuenti che risultano inadempienti.
2	RAGIONERIA	Elezioni europee del 8 e 9 giugno 2024 - Aspetti contabili	L'obiettivo riguarda l'esecuzione degli adempimenti previsti dalla normativa vigente.	Con determinazione del Responsabile del Settore amministrativo-finanziario n. 95 del 14/04/2025 è stata approvata l'autorizzazione a svolgere lavoro straordinario per il periodo dal 15/04/2024 al 15/06/2024. L'O.d.V. ha altresì verificato le rendicontazioni delle spese sostenute.

3	AMMINISTRATIVA-RAGIONERIA	Elezioni europee del 8 e 9 giugno 2024 - Aspetti amministrativi	L'obiettivo riguarda il rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa vigente.	L'O.d.V. ha verificato i seguenti adempimenti; 1) con deliberazione di giunta comunale n. 27 del 15/05/2024 si è provveduto alla determinazione degli spazi destinati alla propaganda elettorale per le elezioni europee 3) con deliberazione di giunta comunale n. 25 del 09/05/2024 si è provveduto all'assegnazione degli spazi destinati alla propaganda elettorale per le elezioni europee
4	AMMINISTRATIVA	Inserimento ed aggiornamento dei dati e degli atti di propria competenza nella sezione Amministrazione Trasparente e all'Albo pretorio.	Caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa vigente	Si dà atto del lavoro di popolamento della sezione "Amministrazione Trasparente", e l'O.d.V. esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.
5	AMMINISTRATIVA	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).	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).	L'O.d.V. ha verificato dal portale "SGATE" l'ente ha diritto ad un rimborso di € 21,19 relativamente alle domande di Bonus Energetico, incassato con reversale n. 534 del 20/12/2024.
6	AMMINISTRATIVA	Aggiornamento del portale del ministero della pubblica amministrazione "PerlaPA".	Aggiornamento del portale del ministero della pubblica amministrazione "PerlaPA".	L'O.d.V. ha verificato l'inserimento di tutti i dati.

7	AMMINISTRATIVA	Aggiornamento pratiche inserite nel portale telematico "impresa in un giorno" (articolo 38 della legge n.133/2008).	Inserimento pratiche presso il portale "Impresa in un giorno" (art. 38 della legge n.133/2008).	L'O.d.V. ha verificato la chiusura di diverse pratiche inserite nel portale "Impresa in un giorno".
8	AMMINISTRATIVA	Aggiornamento del Sistema Informativo delle prestazioni e dei bisogni sociali – SIUSS (ex Casellario dell'assistenza) presso il portale INPS, istituito dal decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, al fine di garantire la migliore gestione della rete dell'assistenza sociale, dei servizi e delle risorse.	Trasmissione telematica delle informazioni e dei dati contenute nei propri archivi e banche dati riguardanti le prestazioni sociali per aree distinte di utenza: a) infanzia, adolescenza e famiglia (SINBA); b) disabilità e non autosufficienza (SINA); c) povertà, esclusione sociale e altre forme di disagio (SIP)	L'O.d.V. ha verificato la chiusura di diverse pratiche inserite nel portale SIUSS.
9	UFFICIO TECNICO	Riordino pratiche Ufficio Tecnico	In considerazione che dal 01 febbraio 2024 è stata assunta una nuova risorsa collocata presso l'Ufficio tecnico, per una migliore gestione degli spazi all'interno dell'ufficio medesimo, si rende necessario procedere al riordino delle pratiche cartacee e digitali, catalogando le stesse secondo i criteri della temporalità e della	L'O.d.V. ha verificato il riordino delle pratiche cartacee e digitali per anno e per argomento, e lo smaltimento della documentazione non più utile al funzionamento dell'Ufficio.

			competenza, ed eventualmente depositando le pratiche cartacee stesse presso l'archivio.	
10	POLIZIA LOCALE	Redazione di un documento nel quale vengono descritte le attività di propria competenza svolte dal personale di Polizia Locale in forza all'ente che sono state svolte in ufficio e all'esterno sul territorio comunale nel corso dell'annualità	Redazione di un documento nel quale vengono descritte le attività di propria competenza svolte dal personale di Polizia Locale in forza all'ente che sono state svolte in ufficio e all'esterno sul territorio comunale nel corso dell'annualità	L'O.d.V. ha verificato che la redazione non è stata resa entro il 31/12/2024, pertanto l'obiettivo non è stato raggiunto.

3. Performance Organizzativa e Misurazione Performance

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

4. Valutazione Performance

Le valutazioni suddivise per ogni criterio sono riportate sulle schede di valutazione allegate al presente atto.

5. Bilancio di genere

Per quanto riguarda il bilancio di genere l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dall'equilibrio della presenza femminile nelle posizioni apicali (Responsabili di Servizio).

Attualmente l'ente possiede due P.O. un uomo e una donna.

Questa relazione è stata validata da Nucleo di Valutazione dando atto della difficoltà di semplificare l'esposizione delle valutazioni, a causa della terminologia tecnica non sempre agevole e di immediata comprensione per i cittadini e per gli altri utenti finali.

6. Differenziazione del premio individuale

Il CCI 2023-2025 dell'ente, ai sensi dell'articolo 81 del CCNL 16.11.2022, prevede che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100 come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'ente). Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui all'articolo 81 del CCNL 16.11.2022.

Ad una percentuale del 1% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% come indicato precedentemente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al CCI.

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base della valutazione riportata nella scheda individuale consegnata a tutti i dipendenti dell'ente che partecipano alla performance individuale.

Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della performance individuale data dalla scheda di valutazione individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente i cui obiettivi hanno un peso maggiore degli altri.
- c) il peso maggiore è dato dalla quota più elevata prevista dalla ripartizione del fondo;
- d) in caso di ulteriore parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente con più anni di anzianità di servizio.

7. La valutazione dei Responsabili e dei collaboratori

Il ciclo di gestione della performance che inizia con l'assegnazione da parte della Giunta Comunale sulla base di una proposta del Segretario Comunale e la pesatura da parte del Nucleo di Valutazione degli obiettivi contenuti nel Piano operativo di gestione approvato dalla Giunta Comunale, e si conclude con la rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Il raggiungimento degli obiettivi, ponderato alla pesatura effettuata dal Nucleo di Valutazione, unito alla valutazione dei comportamenti manageriali genera la valutazione delle Posizioni Organizzative.

Le indennità per le Posizioni organizzative e il fondo dei dipendenti per l'anno 2024 vengono, altresì, integrate dall'articolo 79 comma 3 CCNL 2019-2021 che prevede che 0,22% del monte salari 2018 venga suddiviso proporzionalmente, sulla base della spesa dell'anno 2011, fra fondo dipendenti e indennità per le Posizioni organizzative.

a) Titolare P.O. n. 1

	Fattore di valutazione	Ambito	Min/max	Valutazione
a)	Sapere applicato	Sviluppo delle conoscenze	0-20	18,00
		Applicazione delle conoscenze	0-20	18,00
b)	Competenze relazioni	Qualità delle relazioni interne	0-20	19,00
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	19,00
c)	Motivazione valutazione dei collaboratori	Qualità del processo valutativo	0-20	17,50
a) + b) + c)	Somma/100			0,915
d)	Capacità realizzativa	Raggiungimento degli obiettivi assegnati (Dm)		100
e)	Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi	Capacità di realizzazione degli adempimenti nei tempi stabiliti dalla normativa	Nessun ritardo = 10 fino a 2 ritardi = 8 più di 2 ritardi = 6 inerzia = 0	1

b) Titolare P.O. n. 2

	Fattore di valutazione	Ambito	Min/max	Valutazione
a)	Sapere applicato	Sviluppo delle conoscenze	0-20	17,50
		Applicazione delle conoscenze	0-20	18,00
b)	Competenze relazioni	Qualità delle relazioni interne	0-20	20,00
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	20,00
c)	Motivazione valutazione dei collaboratori	Qualità del processo valutativo	0-20	18,00
a) + b) + c)	Somma/100			0,935
d)	Capacità realizzativa	Raggiungimento degli obiettivi assegnati (Dm)		100,00
e)	Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi	Capacità di realizzazione degli adempimenti nei tempi stabiliti dalla normativa	Nessun ritardo = 10 fino a 2 ritardi = 8 più di 2 ritardi = 6 inerzia = 0	10

Si dà atto che pertanto l'indennità di risultato spettante ai titolari di posizione organizzativa sotto elencati, sulla base della valutazione complessiva conseguita, è stata la seguente;

Responsabile dipendente	Valutazione componente "Sapere applicato"	Valutazione componente "Competenze relazionali"	Valutazione componente "Motivazione e valutazione dei collaboratori"	Media ponderata	Valutazione componente "capacità realizzativa" (media ponderata)	Rispetto tempi conclusione procedimenti	Risultato finale
PO 1	36,00	38,00	17,50	0,915	100	1	91,50
PO 2	17,50	18,00	20	0,935	100	1	93,50

Il Risultato finale è 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.

7.1. Rispetto dei tempi di pagamento

Ai sensi delle vigenti disposizioni, si prevede, l'inserimento dell'obiettivo di rispetto dei tempi di pagamento, quale elemento strutturale e stabile nel tempo del sistema di valutazione, ancorché oggetto di verifica annuale.

Esso riguarda tutti i Responsabili di struttura apicale, con la conseguente integrazione dei relativi contratti individuali, per la durata dell'incarico.

In funzione della verifica del raggiungimento dell'obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento, il parametro di riferimento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, è rappresentato dall'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente.

Per l'anno 2024 le risultanze sono le seguenti;

- a) indicatore di tempestività dei pagamenti (annuale): 20,94 giorni
- b) tempo medio ponderato di pagamento (annuale): 20,94 giorni
- c) tempo medio ponderato di ritardo (annuale): 0,00 giorni

8. Valutazione del personale dipendente non P.O.

I Responsabili, a loro volta, hanno proceduto alla valutazione dei loro collaboratori, come da verbale in atti, utilizzando le schede di valutazione approvate con la relativa metodologia di valutazione, considerando il grado di raggiungimento degli obiettivi nei quali i collaboratori erano stati coinvolti, i comportamenti posti in essere nell'anno e le competenze possedute con le seguenti risultanze:

DIPENDENTE	Sapere applicato	Competenze relazionali	Capacità realizzativa	Rispetto dei tempi	Risultato finale
Istruttore (*)	20/30	15/30	10/40	---	45/100
Operatore esperto	25,50/30	30/30	35,50/40	---	91/100

(*) Cessata il 17/06/2024

Sulla base della valutazione complessiva conseguita, è stata corrisposta la quota del compenso incentivante, per ciascuno stabilita, nella percentuale a fianco di ciascuno indicata:

DIPENDENTE	Punteggio conseguito	Misura compenso da erogarsi
Istruttore (*)	45/100	0,00 %
Operatore esperto	91/100	100,00 %

9. Progressioni orizzontali

Per quanto riguarda la progressione orizzontale all'interno delle aree, il CCI 2024 non prevedeva progressioni orizzontali.

10. Conclusioni

Al termine delle proprie valutazioni, l'O.d.V.:

- demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2024.
- ricorda ai Responsabili che il Piano degli obiettivi, 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.

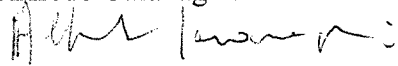
Letto, confermato e sottoscritto.

Verrua Po, 12/11/2025

Il Presidente del Nucleo di Valutazione
Dott. Vicinanza Luca

I Componenti del Nucleo di Valutazione

Dott. Alfredo Garavaglia



Dott. Mercadante Umberto Fazio

