

UNIONE TERRE DEI MALASPINA

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2021

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 "cd 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 P.O. e 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 :

- con deliberazione di G.U. 29 del 02/04/2021 ha adottato il Piano Dettagliato degli Obiettivi/ Piano delle Performance 2021 che prevede obiettivi di "miglioramento" e/o di "sviluppo" misurabili a fine anno;
- 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.

1. 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.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 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

UNIONE TERRE DEI MALASPINA PROVINCIA DI PAVIA

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 previsione 2021-2023, unitamente alla relativa nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione, approvato con deliberazione di Assemblea Unionale n.5 del 08.04.2021.

FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

In particolare questa amministrazione rientra fra enti locali 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 le continue 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 stata abrogata l'applicazione dell'istituto delle fasce di merito ed inoltre, con riguardo alla previsione della selettività delle valutazioni, si ha dato 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.

UNIONE TERRE DEI MALASPINA

PROVINCIA DI PAVIA

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della P. Organizzativa, in un ente 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 il 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.

A seguito di collegamento con il sito dell'ente il NdV ha dato atto che è stato effettuato un grande lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni non ancora del tutto corrispondenti rispetto alle indicazioni del D. Lgs. 33/13.

Il NdV, nel segnalare ancora alcune "zone d'ombra", esprime comunque una valutazione positiva al lavoro svolto in considerazione delle risorse umane e logistiche di un ente di ridotte dimensioni e per il 2021, in occasione del monitoraggio del sito, caldeggia l'aggiornamento della pubblicazione dei dati come previsto dalla normativa vigente e dalla regolamentazione interna.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) mentre già precedentemente era stato approvato il Codice di Comportamento Interno e la disciplina degli incarichi extra lavorativi dei dipendenti. Il piano è stato redatto tenendo conto dell'organizzazione di un ente 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).

1. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2021

Il NdV ha dato atto che è stato possibile effettuare la verifica del raggiungimento degli obiettivi 2021 solo in data odierna in quanto due responsabili sono andati in pensione nel corso dell'anno e solo successivamente sono state prodotte al NdV le relative relazioni in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi;

Si è preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Unione prevede che il risultato ai Responsabili sia liquidata sulla base della valutazione da parte del NdV sul raggiungimento degli obiettivi e sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi sempre da parte del NdV così come per i dipendenti non incaricati di P.O. la produttività è liquidata sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte del Responsabile.

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2021 sulla base della relazione del Responsabile in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2021.

PERFORMANCE INDIVIDUALE: POSIZIONI ORGANIZZATIVE E COLLABORATORI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2021

Servizio	Servizio Finanziario
Responsabile	Segretario
Obiettivo(1)	Approvazione documenti programmazione e consuntivazione finanziaria

**UNIONE TERRE DEI MALASPINA
PROVINCIA DI PAVIA**

	Approvazione documenti programmazione e consuntivazione finanziaria
Risultato conseguito (intermedio o finale)	GARANTITI ADEMPIMENTI
Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%
Obiettivo(1)	obblighi PTPC
	adempimento obblighi di pubblicazione e attuazione misure prevenzione corruzione
Risultato conseguito (intermedio o finale)	GARANTITI ADEMPIMENTI
Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%
Obiettivo(1)	Garantire la corretta redazione degli atti dell'ente con effetti finanziari
	Garantire la corretta redazione degli atti dell'ente con effetti finanziari
Risultato conseguito (intermedio o finale)	GARANTITO NECESSARIO SUPPORTO

**UNIONE TERRE DEI MALASPINA
PROVINCIA DI PAVIA**

Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%
--	------

Il NdV sulla base di quanto sopra riportato ha dato atto che per quanto riguarda la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:**

- **VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI: 100%** come da scheda allegata alla relazione OIV.

Successivamente si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

- **VALUTAZIONE COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI: 95%** come da scheda allegata alla relazione OIV.

Infine si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi dei collaboratori mediante l'apposita scheda di valutazione redatta dal responsabile come segue:

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV ha dato atto di una **VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE totale pari al 95% di risultato.**

Servizio	Demografico e vigilanza
Responsabile	Cristina Giacomotti
Obiettivo(1)	Adempimenti anagrafici
	garantire tutti gli adempimenti necessari per la corretta iscrizione della popolazione residente
Risultato conseguito (intermedio o finale)	garantiti gli adempimenti
Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%
Obiettivo(1)	obblighi PTPC
	adempimento obblighi di pubblicazione e attuazione misure prevenzione corruzione
Risultato conseguito (intermedio o finale)	garantiti gli adempimenti
	100%

**UNIONE TERRE DEI MALASPINA
PROVINCIA DI PAVIA**

Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	
Obiettivo(1)	SUAP
	corretta gestione SUAP
Risultato conseguito (intermedio o finale)	garantiti gli adempimenti nelle modalità e tempistiche previste dalla normativa
Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%
Obiettivo(1)	Erogazione ristori a seguito di pandemia da Covid
	Realizzazione nei termini e forme di legge della gestione delle pratiche relative all'erogazione di ristori a seguito di pandemia da Covid
Risultato conseguito (intermedio o finale)	garantiti gli adempimenti nelle modalità e tempistiche previste dalla normativa
Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%

Il NdV sulla base di quanto sopra riportato ha dato atto che per quanto riguarda la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:**

- **VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI: 100%** come da scheda allegata alla relazione OIV.

Successivamente si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

- **VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI: 95%** come da scheda allegata alla relazione OIV.

Infine si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi dei collaboratori mediante l'apposita scheda di valutazione redatta dal responsabile come segue:

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV ha dato atto di una **VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE totale pari al 95% di risultato.**

Servizio	Tributi e alla persona
Responsabile	Claudia Moggi

**UNIONE TERRE DEI MALASPINA
PROVINCIA DI PAVIA**

Obiettivo(1)	obblighi PTPC
	adempimento obblighi di pubblicazione e attuazione misure prevenzione corruzione
Risultato conseguito (intermedio o finale)	garantiti gli adempimenti previsti da normativa e PTPC
Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%
Obiettivo(1)	Recupero dell'evasione tributaria
	Emissione avvisi di accertamento IMU e TASI del Comune di Ponte Nizza e del Comune di Cecima anni dal 2016
Risultato conseguito (intermedio o finale)	PONTE NIZZA IMU avvisi 94 importo 25.527 TASI avvisi 57 importo 4.081 CECIMA IMU avvisi 36 importo 12.341 TASI avvisi 3 importo 314
Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%
Obiettivo(1)	Erogazione servizi di assistenza, contributi di sostegno al reddito nonchè ristori a seguito di pandemia
	Realizzazione nei termini e forme di legge dell'introduzione di agevolazioni tariffarie, forniture gratuite, erogazione servizi e denaro per particolari categorie di utenti tra i quali i beneficiari di ristori a seguito di pandemia da Covid
Risultato conseguito (intermedio o finale)	garantiti gli adempimenti nelle modalità e tempistiche previste dalla normativa
Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%
Obiettivo(1)	Erogazione servizi a garanzia del diritto allo studio
	Garanzia del diritto allo studio attraverso il trasporto scolastico, contributo al costo dei pasti per la mensa scolastica, contributo libri di testo per gli iscritti alla scuola primaria

**UNIONE TERRE DEI MALASPINA
PROVINCIA DI PAVIA**

Risultato conseguito (intermedio o finale)	UTENTI SCUOLABUS 38 ISCRITTI PRIMARIA 39
Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%

Il NdV sulla base di quanto sopra riportato ha dato atto che per quanto riguarda la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:**

- **VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI: 100%** come da scheda allegata alla relazione OIV.

Successivamente si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

- **VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI: 95%** come da scheda allegata alla relazione OIV.

Infine si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi dei collaboratori mediante l'apposita scheda di valutazione redatta dal responsabile come segue:

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV ha dato atto di una **VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE totale pari al 95% di risultato.**

Servizio	Servizio organizzazione personale	
Responsabile	Segretario	
Obiettivo(1)	corretta gestione istituti giuridici del personale	
	corretta gestione istituti giuridici del personale	
Risultato conseguito (intermedio o finale)	ADEMPIMENTI GARANTITI	
Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%	
Obiettivo(1)	obblighi PTPC	
	adempimento obblighi di pubblicazione e attuazione misure prevenzione corruzione	

**UNIONE TERRE DEI MALASPINA
PROVINCIA DI PAVIA**

Risultato conseguito (intermedio o finale)	ADEMPIMENTI GARANTITI
Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%
Obiettivo(1)	stipula contrattazione decentrata
	stipula contrattazione decentrata
Risultato conseguito (intermedio o finale)	CONTRATTAZIONE STIPULATA
Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%

Il NdV sulla base di quanto sopra riportato ha dato atto che per quanto riguarda la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:**

- **VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI: 100%** come da scheda allegata alla relazione OIV.

Successivamente si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

- **VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI: 95%** come da scheda allegata alla relazione OIV.

Infine si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi dei collaboratori mediante l'apposita scheda di valutazione redatta dal responsabile come segue:

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV ha dato atto di una **VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE totale pari al 95% di risultato.**

Servizio	Servizio Tecnico
Responsabile	Marcello Passerini

**UNIONE TERRE DEI MALASPINA
PROVINCIA DI PAVIA**

Obiettivo(1)	obblighi PTPC
	adempimento obblighi di pubblicazione e attuazione misure prevenzione corruzione
Risultato conseguito (intermedio o finale)	garantiti adempimenti previsti da normativa a PTPC
Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%
Obiettivo(1)	vigilanza edilizia
	vigilanza sul rispetto della disciplina urbanistica ed edilizia
Risultato conseguito (intermedio o finale)	garantiti adempimenti su tutte le posizioni riscontrate
Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%
Obiettivo(1)	gestione interventi finanziati da UE, stato, regione altri
	gestione e realizzazione interventi finanziati da UE, stato, regione altri
Risultato conseguito (intermedio o finale)	PARTECIPATO N. 10 DOMANDE PER FINANZIAMENTI PUBBLICI
Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	100%

Il NdV sulla base di quanto sopra riportato ha dato atto che per quanto riguarda la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:**

- VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI: 100% come da scheda allegata alla relazione OIV.

UNIONE TERRE DEI MALASPINA PROVINCIA DI PAVIA

Successivamente si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

- VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI: 95% come da scheda allegata alla relazione OIV.

Infine si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi dei collaboratori mediante l'apposita scheda di valutazione redatta dal responsabile come segue:

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV ha dato atto di una **VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE totale pari al 95% di risultato.**

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILI

Sulla base di quanto sopra riportato, a seguito della ponderazione delle valutazioni, il NdV propone all'Amministrazione le seguenti valutazioni:

- **VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE FINANZIARIA – SEGRETARIO:** Valutazione totale pari al: **95%** di risultato come da scheda allegata alla relazione dell'OIV agli atti approvata con deliberazione di giunta dell'unione;
- **VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA** Demografico e vigilanza – **CRISTINA GIACOMOTTI** Valutazione totale pari al: **95%** di risultato come da scheda allegata alla relazione dell'OIV agli atti approvata con deliberazione di giunta dell'unione;
- **VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA** Tributi e alla persona – **CLAUDIA MOGNI** Valutazione totale pari al: **95%** di risultato come da scheda allegata alla relazione dell'OIV agli atti approvata con deliberazione di giunta dell'unione;
- **VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA** Organizzazione personale – **SEGRETARIO** Valutazione totale pari al: **95%** di risultato come da scheda allegata alla relazione dell'OIV agli atti approvata con deliberazione di giunta dell'unione;
- **VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA** Tecnica – **MARCELLO PASSERINI** Valutazione totale pari al: **95%** di risultato come da scheda allegata alla relazione dell'OIV agli atti approvata con deliberazione di giunta dell'unione;

PERFORMANCE INDIVIDUALE COLLABORATORI

Per i dipendenti, invece, i tre fattori di apprezzamento: "sapere applicato", "competenze relazionali" e "capacità realizzativa", sono ciascuno oggetto di valutazione autonoma, seppure con un peso potenziato per quello riferito alla "capacità realizzativa".

A seguito delle valutazioni dei comportamenti organizzativi da parte dei responsabili di PO si dà atto delle seguenti valutazioni complessive:

- **VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig.ra DANIELE BARBIERI: 96% su 100% di produttività** come da scheda agli atti approvata con deliberazione di giunta dell'unione.
- **VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig. ILARIA STILLIO: 98% su 100% di produttività** come da scheda agli atti approvata con deliberazione di giunta dell'unione.
- **VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig.ra PIERO LANFRANCHI: 91% su 100% di produttività** come da scheda agli atti approvata con deliberazione di giunta dell'unione Si evidenzia che la valutazione attiene a quattro mesi in quanto il dipendente da 26/4/2021 e' stato assente per malattia

UNIONE TERRE DEI MALASPINA PROVINCIA DI PAVIA

Si dà atto che la performance con valutazione più alta è stata conseguita dalla sig.ra ILARIA STILLIO, che pertanto avrà un ulteriore bonus pari al 30% della media performance raggiunte nell'anno.

4. 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.

MISURAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE = punti tutti obj = 100%

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE = 100% in quanto gli scostamenti non sono di responsabilità del referente degli obiettivi.

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 dalla equa distribuzione di genere in merito alle posizioni apicali (Responsabili di Servizio). Si rimanda pertanto al "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'", contenute nella nota di aggiornamento al documento unico di programmazione 2022/2024, approvato con deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 2 del 30.03.2022 contenente le "Azioni positive" messe in atto da questa Amministrazione.

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.