

UNIONE
CAMPOSPINOSO
ALBAREDO

PIANO
RISORSE E OBIETTIVI
2023/2025

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: Lanati Elisabetta	Struttura: 1 Area Amministrativa Finanziaria
Categoria: D/D4	Posizione economica: D/D4
Incarico ricoperto dal: Anno 2000	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 1: Trasparenza e anticorruzione	
FINALITA': <p>Ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito nella L. n. 113/2021, le Pubbliche Amministrazioni adottano il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione). Una delle sezioni di tale documento sostituisce il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'obiettivo è il rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. nella sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. In particolare, con riferimento agli obblighi di pubblicazione della sezione "Amministrazione Trasparente" - sottosezione 1° livello - Bandi di gara e contratti, ANAC con deliberazione n. 7 del 17.01.2023 ha fornito un'elencazione di dati, atti ed informazioni da pubblicare in detta sottosezione, adeguati alle sopravvenute disposizioni normative ed agli orientamenti espressi dalla giurisprudenza investita dalla risoluzione di questioni riguardanti l'accessibilità degli atti delle procedure di gara. Nella citata sezione della trasparenza sono stati indicati i soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali servizi tenuti alla individuazione alla elaborazione e pubblicazione dei dati. I Responsabili di Servizio individuati nel Piano quali referenti per la prevenzione negli ambiti di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio, propongono le misure di prevenzione, assicurando all'interno della propria struttura, l'osservanza del Codice di comportamento, aggiornato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 63 del 22.12.2021.</p>	
ATTIVITA' DA SVOLGERE: Provvedere a tutte le pubblicazioni (e a tutti gli aggiornamenti) di propria competenza, ai sensi del	

D.Lgs. 33/2013.

Rispetto del programma di lavoro previsto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

INDICATORI DI RISULTATO:

Risultato pienamente raggiunto se: 1) Elaborazione ed implementazione dei dati di pertinenza soggetti ad obbligo di pubblicazione al fine del puntuale adempimento degli obblighi in materia di trasparenza ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. - 2) Verifica periodica dei dati di pertinenza pubblicati. - 3) Supporto istruttorio al Responsabile anticorruzione nell'attuazione delle misure di prevenzione nel P.T.P.C.T.

SEZIONE 1 - Graduatoria iniziale del progetto

CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
B – Grado di incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	1
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
TOTALE CRITERIO 1	7

CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	<u>7</u>

Data _____	Firme
	Organo di Valutazione

	IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati
Verifica indicatori di risultato:
1)
2)
Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)
.....
.....
.....

<hr/>	
Firme _____ _____ _____	Data _____

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni	
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Firma del valutato _____	Data _____

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- (da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)**

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: Lanati Elisabetta	Struttura: 1 Area Amministrativa Finanziaria
Categoria: D/D4	Posizione economica: D/D4
Incarico ricoperto dal: Anno 2000	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 2: Approvazione del Bilancio 2024/2026	
FINALITA': <p>La normalizzazione delle spese e l'eliminazione degli sprechi richiede una politica di bilancio rispettosa dei tempi di programmazione. Obiettivo è quello di rispettare il termine del 31.12.2023 per la predisposizione e l'approvazione del bilancio 2024/2026 del Comune di Campospinoso Albaredo, a seguito della fusione del Comune di Albaredo Arnaboldi nel Comune di Campospinoso, il cui iter dovrebbe concludersi entro il 31.12.2023.</p>	
ATTIVITA' DA SVOLGERE: <p>Coordinare il lavoro di tutti i settori e predisporre gli atti programmatori propedeutici e gli schemi di bilancio e gli allegati onde consentire il rispetto dell'obiettivo.</p>	
INDICATORI DI RISULTATO: <p>Adempimenti portati a termine per consentire l'approvazione del bilancio di previsione da parte del Consiglio Comunale entro il 31.12.2023.</p>	

SEZIONE 1 - Graduazione iniziale del progetto	
CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2

B – Grado di incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	1
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
TOTALE CRITERIO 1	7
CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	<u>7</u>

Data _____	Firme
	L'Organo di Valutazione

	IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati

Verifica indicatori di risultato:

1)

2)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)

.....

.....

.....

.....

Firme _____

Data _____

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....

.....

.....

.....

Firma del
valutato _____ Data _____

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- (da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)**

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: Lanati Elisabetta	Struttura: 1 Area Amministrativa Finanziaria
Categoria: D/D4	Posizione economica: D/D4
Incarico ricoperto dal: Anno 2000	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 3: Fusione per incorporazione del Comune di Albaredo Arnaboldi nel Comune di Campospinoso ai sensi dell'art. 1, comma 130, dell'art. 5, comma 1 lettera a) e dell'art. 7 bis della L.R. n. 29/2006 come modificato dalla L.R. n. 17/2017.	
FINALITA': I Comuni di Albaredo Arnaboldi e di Campospinoso dopo una esperienza più che ventennale di Unione di Comuni, hanno dato avvio alla procedura finalizzata alla fusione per incorporazione del Comune di Albaredo Arnaboldi nel Comune di Campospinoso ai sensi dell'art. 1, comma 130, dell'art. 5, comma 1 lettera a) e dell'art. 7 bis della L.R. n. 29/2006 come modificato dalla L.R. n. 17/2017. La Struttura è pertanto chiamata ad adottare tutti gli atti amministrativi necessari alla conclusione del procedimento nonché tutti gli atti gestionali conseguenti.	
ATTIVITA' DA SVOLGERE: La Struttura è chiamata ad adottare tutti gli atti alla conclusione del procedimento nonché tutti gli atti gestionali conseguenti.	
INDICATORI DI RISULTATO: Adozione degli atti della procedura.	

SEZIONE 1 - Graduatoria iniziale del progetto	
CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale	2
VALUTAZIONE: 0-----→ 2	

B – Grado di incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	1
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
TOTALE CRITERIO 1	7
CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	<u>7</u>

Data _____	Firme L'Organo di Valutazione _____ IL RESPONSABILE DI STRUTTURA _____
------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati

Verifica indicatori di risultato:

1)

2)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)

.....

.....

.....

.....

Firme _____

Data _____

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....

.....

.....

.....

Firma del
valutato _____

Data _____

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- (da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)**

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: Lanati Elisabetta	Struttura: 1 Area Amministrativa Finanziaria
Categoria: D/D4	Posizione economica: D/D4
Incarico ricoperto dal: Anno 2000	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 4: RECUPERO ENTRATE TRIBUTARIE	
FINALITA': Redazione di un piano di recupero delle entrate tributarie allo scopo di ridurre i residui attivi e velocizzare i tempi di riscossione. Emissione degli avvisi di accertamento per i tributi e le annualità seguenti: IMU 2020.	
ATTIVITA' DA SVOLGERE: La Struttura è chiamata ad adottare tutti gli atti amministrativi necessari alla redazione di un piano di recupero delle entrate tributarie allo scopo di ridurre i residui attivi e velocizzare i tempi di riscossione. Emissione degli avvisi di accertamento per i tributi e le annualità seguenti: IMU 2020.	
INDICATORI DI RISULTATO: Risultato pienamente raggiunto se: emesse tutte le annualità previste.	

SEZIONE 1 - Graduatoria iniziale del progetto	
CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
B – Grado di incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo del servizio	

VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
TOTALE CRITERIO 1	
CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	

Data _____	Firme L'Organo di Valutazione _____ IL RESPONSABILE DI STRUTTURA _____
------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati

Verifica indicatori di risultato:

1)

2)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)

.....

.....

.....

.....

Firme _____

Data _____

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Firma del valutato _____ Data _____

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
(da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: Lanati Elisabetta	Struttura: 1 Area Amministrativa Finanziaria
Categoria: D/D4	Posizione economica: D/D4
Incarico ricoperto dal: Anno 2000	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 5: APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 16.11.2022	
FINALITA': Il 16 novembre 2022, l'ARAN e le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto definitivamente il CCNL 2019/2021 relativo al comparto delle Funzioni Locali. L'obiettivo riguarda la gestione di tutti gli atti conseguenti all'applicazione del nuovo CCNL e comporterà l'applicazione degli istituti giuridici connessi al rinnovo del CCNL del personale dipendente, nonché la predisposizione degli atti preparatori per l'approvazione del contratto decentrato integrativo.	
ATTIVITA' DA SVOLGERE: La gestione di tutti gli atti conseguenti all'applicazione del nuovo CCNL e comporterà l'applicazione degli istituti giuridici connessi al rinnovo del CCNL del personale dipendente e la predisposizione, con la supervisione del Segretario Comunale, del contratto decentrato integrativo entro il 30.11.2023 ed applicazione degli istituti contrattuali.	
INDICATORI DI RISULTATO: Risultato raggiunto al 100% se: predisposizione, con la supervisione del Segretario Comunale, del contratto decentrato integrativo entro il 30.11.2023 ed applicazione degli istituti contrattuali.	

SEZIONE 1 - Graduazione iniziale del progetto	
CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----> 2	

B – Grado di incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
TOTALE CRITERIO 1	
CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	

Data _____	Firme
	L'Organo di Valutazione

	IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati

Verifica indicatori di risultato:

1)

2)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)

.....

.....

.....

.....

Firme _____

Data _____

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....

.....

.....

.....

Firma del
valutato _____

Data _____

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- (da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)**

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome:	Struttura: 1 Area Amministrativa Finanziaria
Categoria: D/D4	Posizione economica: D/D4
Incarico ricoperto dal: Anno 2000	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 6	
RISPETTO DEI TERMINI DI PAGAMENTO ART. 4 BIS COMMA 2 DEL D.L. 13/2023 CONVERTITO IN L. 41/2023	
FINALITA':	
<p>Gli enti locali devono pagare in via ordinaria entro 30 giorni, tenendo presente che l'eventuale estensione dei tempi (fino a un massimo di 60) deve essere giustificata con prova per iscritto della clausola relativa al termine. Con la circolare n. 17 del 7 aprile 2022, la Ragioneria generale dello Stato ha indicato le modalità operative per il rispetto dei tempi di pagamento, la cui disciplina è prevista dalla legge 145/2018. Il sistema Informativo Area Rgs mostra a ogni ente, nella sezione dedicata al tema, gli indicatori dei tempi medi di pagamento e di ritardo, oltre allo stock del debito. Al fine di coinvolgere tutti i responsabili della spesa, con il DI 13/2023, convertito in L. 41/2023 è stata introdotta la norma che obbliga tutte le amministrazioni pubbliche, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance, ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali, specifici obiettivi annuali per il rispetto dei tempi di pagamento, individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale e valutati ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 75 in data 28.12.2009 sono state adottate le misure organizzative inerenti la tempestività dei pagamenti. In tal senso, al fine di definire eventuali responsabilità e la conseguente sanzione prevista dalla norma dei singoli responsabili, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, viene stabilito che il provvedimento di liquidazione della fattura acquisita al sistema deve essere trasmessa dal Responsabile competente al Responsabile Servizio Finanziario/Ufficio ragioneria con congruo anticipo da intendersi entro il termine massimo di 15 giorni dall'acquisizione della fattura al sistema. Il Responsabile Servizio Finanziario, effettuate le verifiche di competenza, dovrà provvedere al pagamento entro il termine massimo di 15 giorni.</p>	
ATTIVITA' DA SVOLGERE:	
Rispetto dei tempi medi di pagamento entro 30 giorni.	
INDICATORI DI RISULTATO:	

Rispetto dei termini intermedi indicati tali da consentire il rispetto dell'obiettivo.

Risultato pienamente raggiunto se:

Se i tempi medi di pagamento sono inferiori a 30 giorni

Risultato raggiunto al 100% se: pagamenti effettuati in media nei 30 giorni come risultante dalla piattaforma crediti commerciali nell'area RGS

Risultato raggiunto al 50%

Risultato considerato non raggiunto se: pagamenti effettuati in media in un termine superiore a 30 giorni, come risultante dalla piattaforma crediti commerciali area RGS.

SEZIONE 1 - Graduatoria iniziale del progetto

CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
B – Grado di incremento di produttività e miglioramento qualitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
TOTALE CRITERIO 1	

CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	

Data _____	Firme Organo di Valutazione _____ IL RESPONSABILE DI STRUTTURA _____
------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati
<p>Verifica indicatori di risultato:</p> <p>1)</p> <p>2)</p> <p>Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %</p>

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

.....	
Firme _____ _____ _____	Data _____

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni	
.....	
Firma del valutato _____	Data _____

SISTEMA PREMIANTE:
da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
(da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: Migliavacca Fabio	Struttura: 2 Area Territorio Ambiente Commercio
Categoria: D/D3	Posizione economica: D/D3
Incarico ricoperto dal: Anno 2022	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 1: Trasparenza e anticorruzione	
FINALITA': <p>Ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito nella L. n. 113/2021, le Pubbliche Amministrazioni adottano il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione). Una delle sezioni di tale documento sostituisce il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'obiettivo è il rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. nella sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. In particolare, con riferimento agli obblighi di pubblicazione della sezione "Amministrazione Trasparente" - sottosezione 1° livello - Bandi di gara e contratti, ANAC con deliberazione n. 7 del 17.01.2023 ha fornito un'elencazione di dati, atti ed informazioni da pubblicare in detta sottosezione, adeguati alle sopravvenute disposizioni normative ed agli orientamenti espressi dalla giurisprudenza investita dalla risoluzione di questioni riguardanti l'accessibilità degli atti delle procedure di gara. Nella citata sezione della trasparenza sono stati indicati i soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali servizi tenuti alla individuazione alla elaborazione e pubblicazione dei dati. I Responsabili di Struttura individuati nel Piano quali referenti per la prevenzione negli ambiti di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio, propongono le misure di prevenzione, assicurando all'interno della propria struttura, l'osservanza del Codice di comportamento, aggiornato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 63 del 22.12.2021.</p>	
ATTIVITA' DA SVOLGERE: <p>Provvedere a tutte le pubblicazioni (e a tutti gli aggiornamenti) di propria competenza, ai sensi del D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Rispetto del programma di lavoro previsto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della</p>	

trasparenza.

INDICATORI DI RISULTATO:

Risultato pienamente raggiunto se: 1) Elaborazione ed implementazione dei dati di pertinenza soggetti ad obbligo di pubblicazione al fine del puntuale adempimento degli obblighi in materia di trasparenza ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. - 2) Verifica periodica dei dati di pertinenza pubblicati. - 3) Supporto istruttorio al Responsabile anticorruzione nell'attuazione delle misure di prevenzione nel P.T.P.C.T.

SEZIONE 1 - Graduatoria iniziale del progetto

CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
B – Grado di incremento di produttività e miglioramento qualitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	1
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
TOTALE CRITERIO 1	7

CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO	<u>7</u>

Data _____	Firme
	Organo di Valutazione

	IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati
Verifica indicatori di risultato:
1)
2)
Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)
.....
.....

<hr/> <hr/>	
Firme _____ _____ _____	Data _____

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni	
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Firma del valutato _____	Data _____

SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
(da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)

SCHEMA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: Migliavacca Fabio	Struttura: 2 Area Territorio Ambiente Commercio
Categoria: D/D3	Posizione economica: D/D3
Incarico ricoperto dal: Anno 2022	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 2: Richiesta di contributi per la realizzazione opere/investimenti inserite nel bilancio di previsione 2023-2025.	
FINALITA': Richieste di contributi da destinare alla realizzazione di opere pubbliche, previste dalla normativa statale e regionale. Programmazione degli interventi previsti in collaborazione con il Servizio finanziario ivi compresi quelli legati al PNRR. Esecuzione rilievi ed attività di progettazione, predisposizione atti per gare d'appalto e per procedure di aggiudicazione; attività di Direzione e contabilità di cantiere interna o affidamento all'esterno.	
ATTIVITA' DA SVOLGERE: Decisioni con l'ufficio finanziario in merito alle risorse stimate ed utilizzabili per opere previste nel piano delle opere pubbliche. Eventuali correttivi da apportare agli strumenti vigenti previsti a seguito di incontri tra l'ufficio tecnico e il settore finanziario.	
INDICATORI DI RISULTATO: Espletamento delle procedure nei termini previsti dalle specifiche disposizioni normative.	

SEZIONE 1 - Graduazione iniziale del progetto

CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale	
VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2

B – Grado di incremento di produttività e miglioramento qualitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	1
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
TOTALE CRITERIO 1	7
CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	<u>7</u>

Data _____	Firme
	Organo di Valutazione

	IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati

Verifica indicatori di risultato:

1)

2)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)

.....

.....

.....

.....

Firme _____

Data _____

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....

.....

.....

.....

Firma del valutato _____ Data _____

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- (da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)**

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: Migliavacca Fabio	Struttura: 2 Area Territorio Ambiente Commercio
Categoria: D/D3	Posizione economica: D/D3
Incarico ricoperto dal: Anno 2022	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 3: Predisposizione Regolamento di polizia urbana.	
FINALITA': Redazione del Regolamento di Polizia Urbana. Gli uffici competenti hanno evidenziato la necessità di procedere all'adozione del Regolamento di Polizia Urbana, per rispondere alle esigenze di sicurezza urbana, qualità della vita, anche attraverso l'essenziale collaborazione dei cittadini e mantenere i paesi più vivibili e gradevoli.	
ATTIVITA' DA SVOLGERE: Predisposizione dello schema di Regolamento e sottoposizione all' organo competente per l'approvazione entro il 31.12.2023.	
INDICATORI DI RISULTATO: Risultato raggiunto al 100% se il regolamento viene sottoposto all'organo competente per l'approvazione entro il 31.12.2023.	

SEZIONE 1 - Graduatoria iniziale del progetto

CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
B – Grado di incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo del servizio	

VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	1
TOTALE CRITERIO 1	5
CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	<u>5</u>

Data _____	Firme
	Organo di Valutazione

	IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati
Verifica indicatori di risultato:

1)	
2)	
Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %	

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)

.....

.....

.....

.....

Firme _____

Data _____

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Firma del valutato _____	Data _____

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- (da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)**

SCHEMA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: Migliavacca Fabio	Struttura: 2 Area Territorio Ambiente Commercio
Categoria: D/D3	Posizione economica: D/D3
Incarico ricoperto dal: Anno 2022	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 4: APPROVAZIONE DEL BILANCIO 2024/2026.	
FINALITA': La normalizzazione delle spese e l'eliminazione degli sprechi richiede una politica di bilancio rispettosa dei tempi di programmazione. Obiettivo è quello di rispettare il termine del 31.12.2023 per la predisposizione e l'approvazione del bilancio 2024/2026 del Comune di Campospinoso Albaredo, a seguito della fusione del Comune di Albaredo Arnaboldi nel Comune di Campospinoso, il cui iter dovrebbe concludersi entro il 31.12.2023.	
ATTIVITA' DA SVOLGERE: Coinvolgimento del settore nella predisposizione degli atti programmatori propedeutici alla stesura del bilancio 2024-2026 onde consentire il rispetto dell'obiettivo.	
INDICATORI DI RISULTATO: Adempimenti portati a termine per consentire l'approvazione del bilancio di previsione da parte del Consiglio Comunale entro il 31.12.2023.	

SEZIONE 1 - Graduazione iniziale del progetto

CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2

B – Grado di incremento di produttività e miglioramento qualitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	1
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
TOTALE CRITERIO 1	7
CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	<u>7</u>

Data _____	Firme Organo di Valutazione _____ IL RESPONSABILE DI STRUTTURA _____
------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati

Verifica indicatori di risultato:

1) |

2) |

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 % |

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)

.....

.....

.....

.....

Firme _____

Data _____

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....

.....

.....

.....

Firma del valutato _____ Data _____

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- (da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)**

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome:	Struttura: 2 Area Territorio Ambiente Commercio
Categoria: D/D4	Posizione economica: D/D3
Incarico ricoperto dal: Anno 2000	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 5	
RISPETTO DEI TERMINI DI PAGAMENTO ART. 4 BIS COMMA 2 DEL D.L. 13/2023 CONVERTITO IN L. 41/2023	
<p>FINALITA':</p> <p>Gli enti locali devono pagare in via ordinaria entro 30 giorni, tenendo presente che l'eventuale estensione dei tempi (fino a un massimo di 60) deve essere giustificata con prova per iscritto della clausola relativa al termine. Con la circolare n. 17 del 7 aprile 2022, la Ragioneria generale dello Stato ha indicato le modalità operative per il rispetto dei tempi di pagamento, la cui disciplina è prevista dalla legge 145/2018. Il sistema informativo Area Rgs mostra a ogni ente, nella sezione dedicata al tema, gli indicatori dei tempi medi di pagamento e di ritardo, oltre allo stock del debito. Al fine di coinvolgere tutti i responsabili della spesa, con il DI 13/2023, convertito in L. 41/2023 è stata introdotta la norma che obbliga tutte le amministrazioni pubbliche, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance, ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali, specifici obiettivi annuali per il rispetto dei tempi di pagamento, individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale e valutati ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 75 in data 28.12.2009 sono state adottate le misure organizzative inerenti la tempestività dei pagamenti. In tal senso, al fine di definire eventuali responsabilità e la conseguente sanzione prevista dalla norma dei singoli responsabili, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, viene stabilito che il provvedimento di liquidazione della fattura acquisita al sistema deve essere trasmessa dal Responsabile competente al Responsabile Servizio Finanziario/Ufficio ragioneria con congruo anticipo da intendersi entro il termine massimo di 15 giorni dall'acquisizione della fattura al sistema. Il Responsabile Servizio Finanziario, effettuate le verifiche di competenza, dovrà provvedere al pagamento entro il termine massimo di 15 giorni.</p>	
<p>ATTIVITA' DA SVOLGERE:</p> <p>Rispetto dei tempi medi di pagamento entro 30 giorni.</p>	
<p>INDICATORI DI RISULTATO:</p>	

Rispetto dei termini intermedi indicati tali da consentire il rispetto dell'obiettivo.

Risultato pienamente raggiunto se:

Se i tempi medi di pagamento sono inferiori a 30 giorni

Risultato raggiunto al 100% se: pagamenti effettuati in media nei 30 giorni come risultante dalla piattaforma crediti commerciali nell'area RGS

Risultato raggiunto al 50%

Risultato considerato non raggiunto se: pagamenti effettuati in media in un termine superiore a 30 giorni, come risultante dalla piattaforma crediti commerciali area RGS.

SEZIONE 1 - Graduatoria iniziale del progetto

CRITERIO 1 Difficoltà tecnica

Valutazione da 0 a 7

A - Complessità tecnico – professionale

VALUTAZIONE: 0-----→ 2

B – Grado di incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo del servizio

VALUTAZIONE: 0-----→ 2

C – Utilizzo di strumentazione tecnica

VALUTAZIONE: 0-----→ 1

D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale)

VALUTAZIONE: 0-----→ 2

TOTALE CRITERIO 1

CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	

Data _____	Firme
Organo di Valutazione	
_____ IL RESPONSABILE DI STRUTTURA _____	

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati
Verifica indicatori di risultato:
1)
2)
Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)
.....
.....
.....

<hr/>	
Firme _____ _____ _____	Data _____

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni	
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Firma del valutato _____	Data _____

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- (da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE SEGRETARIO COMUNALE / SEGRETARIO DELL'UNIONE

Nome e Cognome: Vercesi Elena	Segretario Comunale/ Segretario dell'Unione
Incarico ricoperto dal: Anno 2000	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 1: Disposizioni della Legge n. 190/2012 - PIANO ANTICORRUZIONE	
FINALITA': Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, le Pubbliche Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno, adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione semplificato (PIAO). Una delle sezioni di tale documento fissa gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione; pertanto questa sezione sostituisce il Piano della prevenzione della corruzione riprendendone tuttavia nella sostanza i contenuti. La delibera di ANAC n. 1 del 12 gennaio 2023 ha differito il termine ultimo per la presentazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025 da parte delle pubbliche amministrazioni al 31 marzo 2023. Attuazione degli adempimenti previsti nel piano. Attività di informazione e formazione nei confronti dei Responsabili di Servizio in ordine alle misure di attuazione del piano. Coordinamento e verifiche periodiche degli adempimenti dei Responsabili di Servizio come specificati negli obiettivi specifici assegnati a ciascun Responsabile di Servizio. Monitoraggio costante dell'attività dei Responsabili di Servizio circa il tempestivo e regolare flusso delle informazioni e pubblicazioni dei dati di competenza.	
ATTIVITA' DA SVOLGERE: Predisposizione del documento da portare all'approvazione nell'ambito del PIAO entro 30 giorni dalla data normativamente prevista per l'approvazione del bilancio di previsione.	
INDICATORI DI RISULTATO: Eseguito / Non eseguito.	

SEZIONE 1 - Graduatoria iniziale del progetto	
CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
B – Grado di incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	1
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
TOTALE CRITERIO 1	7
CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	<u>7</u>

Data _____	Firme _____
------------	-------------

L'Organo di Valutazione

IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati

Verifica indicatori di risultato:

1)

2)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)

.....

.....

.....

.....

Firme _____ _____ _____	Data _____
--------------------------------------	-------------------

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni	
.....	
Firma del	Data
valutato _____	_____

SISTEMA PREMIANTE:
da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
(da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)

SCHEMA VALUTAZIONE PERFORMANCE SEGRETARIO COMUNALE / SEGRETARIO DELL'UNIONE

Nome e Cognome: Vercesi Elena	Segretario Comunale/ Segretario dell'Unione
Incarico ricoperto dal: Anno 2000	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 2: Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa	
FINALITA': Collaborazione con gli Organi di direzione politica dei Comuni di Albaredo Arnaboldi e di Campospinoso e dell'Unione Campospinoso Albaredo nell'attuazione dei progetti e dei piani di lavoro secondo le scelte prioritarie e gli obiettivi definiti con conseguente rispetto dei tempi individuati. Risoluzione delle problematiche nel rispetto degli obiettivi politici e delle normative vigenti; proposta di processi di innovazione, aggiornamento, razionalizzazione e semplificazione dell'ente; studio ed aggiornamento sulle tematiche sottoposte dall'amministratore. Supporto ai Responsabili di Struttura nella predisposizione di atti complessi e Regolamenti.	
ATTIVITA' DA SVOLGERE: Svolgimento dell'attività sopra descritta.	
INDICATORI DI RISULTATO: Svolgimento dell'attività sopra descritta.	

SEZIONE 1 - Graduazione iniziale del progetto	
CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----> 2	2

B – Grado di incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	1
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
TOTALE CRITERIO 1	7
CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	<u>7</u>

Data _____	Firme
	L'Organo di Valutazione

	IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati

Verifica indicatori di risultato:

1)

2)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)

.....

.....

.....

.....

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....

.....

.....

.....

Firma del
valutato _____ **Data** _____

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- (da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)**

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE SEGRETARIO COMUNALE / SEGRETARIO DELL'UNIONE

Nome e Cognome: Vercesi Elena	Segretario Comunale/ Segretario dell'Unione
Incarico ricoperto dal: Anno 2000	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 3: Attività di coordinamento e programmazione	
FINALITA': Coordinamento operativo, ai sensi dell'art. 101 del CCNL 17.12.2020, nell'elaborazione degli strumenti di programmazione (DUP e sottosezioni del PIAO). Coordinamento dei Responsabili di struttura e raccordo con gli organi di governo nella definizione e attuazione degli obiettivi di PEG in coerenza con le previsioni del DUP e degli altri strumenti di programmazione strategica e gestionale. Coordinamento piano degli obiettivi per ogni singola struttura e predisposizione degli obiettivi in ottemperanza alle disposizioni di cui al PTPCT. Implementazione di un sistema di monitoraggio costante dell'attività e degli obiettivi dei responsabili e almeno una volta l'anno, entro il 30.11, verifica formale congiuntamente ai responsabili di struttura, al fine di rilevare gli eventuali scostamenti tra quanto programmato e quanto realizzato al fine di eventuali adeguamenti ed interventi correttivi in corso di esercizio con eventuale riprogrammazione delle attività e degli obiettivi.	
ATTIVITA' DA SVOLGERE: Svolgimento dell'attività nel corso dell'anno soprattutto mediante attività collegiali e riunioni periodiche con i responsabili di struttura.	
INDICATORI DI RISULTATO: Realizzazione e monitoraggio degli strumenti di programmazione.	

SEZIONE 1 - Graduatoria iniziale del progetto	
CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
B – Grado di incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	1
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
TOTALE CRITERIO 1	7
CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	<u>7</u>

Data _____	Firme
-------------------	--------------

L'Organo di Valutazione

IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati

Verifica indicatori di risultato:

1)

2)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)

.....

.....

.....

.....

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Firma del valutato _____	Data _____

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- (da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)**

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: Vercesi Elena	Struttura: Segretario dell'Unione
Incarico ricoperto dal: Anno 2000	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 4: Gestione e coordinamento contrattazione decentrata integrativa.	
FINALITA': Gestione e coordinamento della contrattazione decentrata integrativa nell'anno di riferimento in conformità al C.C.N.L. 16.11.2022. Verifica della costituzione del fondo risorse decentrate e della proposta di nuovo C.C.D.I. normativo. Gestione della contrattazione e sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo.	
ATTIVITA' DA SVOLGERE: Svolgimento dell'attività nel corso dell'anno.	
INDICATORI DI RISULTATO: Risultato raggiunto al 100% con lo svolgimento dell'attività entro il 30.11.2023.	

SEZIONE 1 - Graduatoria iniziale del progetto	
CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----> 2	
B – Grado di incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo del servizio	

VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
TOTALE CRITERIO 1	
CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	

Data _____	Firme
	L'Organo di Valutazione

	IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati

Verifica indicatori di risultato:

1)

2)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)

.....

.....

.....

.....

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....

.....

.....

.....

Firma del
valutato _____

Data _____

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- (da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)

SCHEMA VALUTAZIONE PERFORMANCE SEGRETARIO COMUNALE/ SEGRETARIO DELL'UNIONE

Nome e Cognome: Vercesi Elena	Segretario Comunale/ Segretario dell'Unione
Incarico ricoperto dal: Anno 2000	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 4: Fusione per incorporazione del Comune di Albaredo Arnaboldi nel Comune di Campospinoso ai sensi dell'art. 1, comma 130, dell'art. 5, comma 1 lettera a) e dell'art. 7 bis della L.R. n. 29/2006 come modificato dalla L.R. n. 17/2017.	
FINALITA': I Comuni di Albaredo Arnaboldi e di Campospinoso dopo una esperienza più che ventennale di Unione di Comuni, hanno inteso dare avvio alla procedura finalizzata alla fusione per incorporazione del Comune di Albaredo Arnaboldi nel Comune di Campospinoso ai sensi dell'art. 1, comma 130, dell'art. 5, comma 1 lettera a) e dell'art. 7 bis della L.R. n. 29/2006 come modificato dalla L.R. n. 17/2017. Le Strutture sono state pertanto chiamate ad adottare tutti gli atti amministrativi necessari ed organizzare e gestire il Referendum consultivo previsto dalla L.R. 29/2006. Al Segretario dell'Unione in qualità di Segretario Comunale dei citati Comuni è richiesto di supportare i Responsabili delle Strutture nella procedura diretta alla incorporazione del Comune di Albaredo Arnaboldi nel Comune di Campospinoso ai sensi dell'art. 1, comma 130 della Legge 56/2014 e dell'art. 5, comma 1 lettera a) e dell'art. 7 bis della L.R. n. 29/2006 come modificata della L.R. n. 17/2017.	
ATTIVITA' DA SVOLGERE: Supporto all'attività delle Strutture nel procedimento.	
INDICATORI DI RISULTATO: Avvenuto supporto all'attività delle Strutture.	

SEZIONE 1 - Graduatoria iniziale del progetto	
CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
B – Grado di incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
TOTALE CRITERIO 1	
CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	

Data _____	Firme
------------	-------

L'Organo di Valutazione

IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati

Verifica indicatori di risultato:

1)

2)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)

.....

.....

.....

.....

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Firma del valutato _____	Data _____

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- (da proporre alla Giunta dell'Unione per presa d'atto)**