

COMUNE DI ZAVATTARELLO

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2025

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:

- deliberazione di G.C. n°. 70 del 16-09-2025 avente per oggetto: : *"Piano dettagliato degli obiettivi 2025"* con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2025 del Comune comprensivo degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici;
- 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 Dettaglio 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.

In base all'art.10 c.1 lett. a) del d.lgs. 74/2017, anche per tutti gli enti locali, la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano delle Performance /Piano Dettaglio 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;

COMUNE DI ZAVATTARELLO

PROVINCIA DI PAVIA

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.

FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

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

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

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

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

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

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 dà atto che in questo ente risulta impraticabile per l'OdV pretendere e imporre delle differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

La Performance organizzativa: Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., 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 area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati

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

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao)

L'art. 6 del DL 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:

COMUNE DI ZAVATTARELLO

PROVINCIA DI PAVIA

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).

Mentre la sottosezione Piano delle Performance NON è prevista nel PIAO semplificato. L'art. 2 del DPR 81/2022 ha stabilito che il piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'art. 108 del TUEL, ed il piano della performance siano assorbiti nel PIAO. Mentre, l'art. 1 dello stesso DPR ha soppresso la parte dell'art. 169 del TUEL che stabiliva che piano della performance e piano degli obiettivi fossero unificati nel PEG. In ogni caso, l'onere di predisporre il piano delle performance continua ad essere stabilito dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, per le amministrazioni con un numero di dipendenti fino a cinquanta. Pertanto, tali amministrazioni continueranno ad approvare separatamente il Piano della performance.

Questo ente, in ottemperanza alla disposizione sopra citata ha approvato il PIAO 2025 e lo ha pubblicato sul sito dell'Ente.

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2025 DI MIGLIORAMENTO/ MANTENIMENTO/ SVILUPPO

Richiamata la deliberazione di G.C. n. 4 del 27-01-2026 avente per oggetto APPROVAZIONE PROPOSTA VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2025 DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE che ha misurato e valutato il raggiungimento degli obj riportati nel PDO/Piano delle Performance 2025.

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

- delle relazioni presentate dai Responsabili incaricati di EQ/P.O. per quanto riguarda gli obiettivi del PDO della propria area;
- dai controlli effettuati sui documenti e sugli atti dichiarati nella relazione;
- del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.
- sentito il Sindaco;

Nell'anno 2025 il Responsabile delle Aree, Amministrativa e Polizia Locale è il Sindaco

Responsabile dell'Area Finanza : sig.ra Silvana Martinoli

Responsabile dell'Area Tecnica : Arch Marcello Passerini ex art.110 pt 9h

Responsabile area Servizi Sociali e direttore RSA con contratto esterno

Preso atto che il CCDI prevede che il risultato ai Responsabili e la produttività per i dipendenti senza incarico di P.O. sia liquidata per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'OdV per quanto riguarda le EQ/P.O. e da parte dei responsabili per quanto riguarda i dipendenti senza incarico di EQ/P.O.

Si riportano in sintesi le valutazioni del NdV sul raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2025

° N	AREA	SERVIZIO	DESCRIZIONE	Relazione raggiungimento obiettivi
1	AMMINISTRATIVA	SEGRETARIA	VALORIZZAZIONE TURISTICA DEL TERRITORIO: Al fine di valorizzare culturalmente ed economicamente il castello "Del Verme" ed incrementare il turismo sul territorio nell'anno 2010 l'Amministrazione ha iniziato ad attivare un servizio innovativo finalizzato a facilitare i contatti tra domanda e offerta delle case vacanza presenti sul territorio e a pubblicizzare le possibilità di utilizzo del castello da parte di vari possibili utenze (centri estivi per bambini/ragazzi, matrimoni, convegni). Il progetto si concentrerà, oltre che sulla gestione rapporto con gli utenti, sul coordinamento delle informazioni turistiche dispensate dall'info-point e dal castello dal Verme.	OBJ 100%
2	AMMINISTRATIVI	SEGRETARIA	GESTIONE PRATICHE LL.PP. - In collaborazione con l'UTC l'obiettivo si prefigge di far sì che la l'istruttore di Segreteria si faccia carico di gestire tutti gli adempimenti relativi all'aggiudicazione dei LL.PP. compresa la comunicazione alla Autorità di vigilanza nonché la redazione dei Certificati Esecuzione Lavori e pratiche di rendicontazione entro i termini previsti dai decreti attuativi di assegnazione dei fondi. Si contempla, altresì, la gestione delle	OBJ 100%

COMUNE DI ZAVATTARELLO

PROVINCIA DI PAVIA

			pratiche di pronto intervento già finanziate dalla Regione. A tal proposito, l'obiettivo consiste nel rispetto dei tempi e delle modalità di rendicontazione previste dal regolamento regionale vigente.	
3	FINANZIARIA	RAGIONERIA	PIAO : L'art. 6 del DL 80/2021, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). 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).Mentre il PdP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni obbligatorie ricomprese nel PIAO semplificato.	OBJ 100%
4		RAGIONE	Certificazione attestante il tempo medio dei pagamenti relativi ad acquisti di beni, servizi e forniture , prevista dell'art. 47, c. 9, l. a), del d.l. n.66/2014, convertito con L. n. 89/2014 e modificato dall'art. 1, c. 451, l. b), L.23.12.2014, n. 190.	NON RAGGIUNTO
5	AMM	TUT	FORMAZIONE : consolidamento e crescita delle competenze del personale tramite la promozione di interventi formativi	OBJ 80%
6	AMMINISTR	SEGRETERIA	GESTIONE LAVORI PUBBLICA UTILITA' . L'ente dal 2019 si è convenzionato per lavori di pubblica utilità con la Camera Penale di Pavia per lo svolgimento di pubblica utilità e presso l'Ente vengono mandati soggetti condannati a svolgere lavoro di pubblica utilità. Affiancamento al lavoratore per lo svolgimento dei lavori.	OBJ 100%
7	AM	SE	Rilascio tesserini funghi	OBJ 100%
8	RAGIONE	FINANZA	L'articolo 25 del nuovo Codice (dlgs n.36/2023) prescrive l'utilizzo di una piattaforma telematica per svolgere le procedure di affidamento (Piattaforma Contratti Pubblici PCP) . Dal 1° gennaio è stato eliminato il Sistema Informativo Monitoraggio Gare (Simog), sopprimendo i cosiddetti "smart cig", i quali prevedevano una procedura semplificata, particolarmente vantaggiosa soprattutto per i piccoli comuni per i quali lo "Smart Cig" rappresentava la stragrande maggioranza (circa il 90%). L'Anac si è resa conto del pasticcio ed è intervenuta consentendo l'utilizzo della propria piattaforma contratti fino al 30 settembre per gli affidamenti sotto i 5.000 euro	OBJ 100%
9	AMMINISTRATIVA	DEMOGRAFICI -	Gestione delle autorizzazioni per le manifestazioni, sagre e feste locali	OBJ 100%
10	UTC	UTC	POTENZIAMENTO DEL SERVIZIO DI SGOMBERO NEVE E SPARGIMENTO SALE ANTIGHIACCIO NEI MESI INVERNALI . Il Comune di Zavattarello è dotato di una rete viaria molto ampia che collega il capoluogo ad oltre venti frazioni, di cui diciotto abitate stabilmente. Per questa ragione risulta spesso difficile nei mesi invernali garantire in tempi rapidi un efficiente servizio di pulitura e di spargimento di sale lungo le strade comunali. Le limitazioni di bilancio, d'altra parte, non consentono di appaltare totalmente il servizio a ditte esterne. L'obiettivo consiste nell'accelerazione dei tempi di pulitura delle strade comunali di competenza, che devono risultare sgombrati al massimo entro le ore 10.00 antimeridiane. Il servizio deve essere attivato ogni qualvolta lo strato nevoso superi i cinque centimetri di spessore e deve concludersi entro quattro ore. Nello stesso arco di tempo bisogna garantire la pulitura degli accessi al cimitero, alle scuole, alla casa di riposo, al municipio e della strada del borgo vecchio (Su di Dentro). Ciò indipendentemente dalla fascia oraria e dalla giornata di occorrenza (festivo/feriale).	OBJ 100%

COMUNE DI ZAVATTARELLO

PROVINCIA DI PAVIA

1 1	UTC	MANUTENTIVO	SERVIZIO DI RACCOLTA A DOMICILIO DI RIFIUTI INGOMBRANTI.	OBJ 100%
1 2		MANUTENTIVO	Manutenzioni agli edifici comunali	OBJ 100%
1 3	TECNICA	LL.PP.	RAZIONALIZZAZIONE DELLE CONCESSIONI E DEGLI SPAZI CIMITERIALI : Nella gestione del cimitero di Zavattarello è emersa la problematica che le concessioni di numerosi loculi, dopo il periodo previsto di sepoltura, non vengono più rinnovate. Nell'anno 2010 si è iniziato a regolarizzare la gestione dei loculi non solo per finalità economiche ma anche al fine di limitare il ricorso all'ampliamento del cimitero con le conseguenze negative di impatto sul paesaggio.	OBJ 100%
1 4	PL	COMMERCE	GESTIONE TOSAP commercio ambulante ed in sede fissa. Lotta all'elusione ed all'evasione della tassa. Funzioni svolte l'anno precedente dall'agente che quest'anno saranno svolte da impegno amministrativo	OBJ 100%
1 5	TRIBUTI	FINANZA	Attività di supporto all'ufficio tributi relativamente a posizioni anagrafiche per predisposizione ruoli coattivi	OBJ 100%
1 6	AMMINISTRATIVA	SEGRETARIA/DEMO	Contratto Collettivo Integrativo	OBJ 100%
1 7	PL	PL	Implementazione nuova regolamentazione sosta- Controlli sulla nuova area di pagamento e dei nuovi sensi unici introdotti	OBJ 10%
1 8	AMMINIS	DEMOGR	PAREGGIO DI BILANCIO Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	NON RAGGIUNTO
1 9	SOCIALE	RSA	Supporto all'attività di Direzione Sanitaria per aggiornamento e invio Schede S.O.S.I.A. (Scheda di Osservazione Intermedia dell'Assistenza necessaria a monitorare lo stato degli ospiti e collegata al sistema tariffario dei rimborsi che variano in base alla classe di complessità) in ATS.	OBJ 100%
2 0	SOCIALE	RSA	Servizio di effettuazione prelievi ematici presso Ambulatorio Medico della RSA comunale; raccolta, trasporto e consegna delle provette presso il Laboratorio Analisi dell'Ospedale di Varzi.	OBJ 100%
2 1	SOCIALE	RSA	Mantenimento e diversificazione Piano di Animazione ospiti, gestione contatti telefonici ospiti/familiari	OBJ 100%
2 2	SOCI	RSA	Gestione protocollo visite in struttura di familiari/conoscenti degli ospiti RSA	OBJ 100%
2 3	SOCI	RS A	FASAS: compilazione delle scale di valutazione delle attività quotidiane (scala di Barthel) per tutti gli ospiti della RSA e Scala ADL per gli utenti	OBJ 100%

COMUNE DI ZAVATTARELLO

PROVINCIA DI PAVIA

	I A L E		CDI, necessarie per misurare il livello di autonomia ai fini della predisposizione dei progetti individuali (PI) e dei piani assistenziali individuali (PAI); la compilazione deve essere effettuata entro 7 giorni dall'ingresso di un nuovo ospite/utente, in caso di variazioni sostanziali del livello di autonomia durante la permanenza in RSA/CDI e comunque con cadenza semestrale per ogni ospite (generalmente nel mese di novembre e maggio)	
2 4	S O C I A L E	RS A	Posizionamento, raccolta ed archiviazione dei prospetti mensili di monitoraggio presenti nelle camere degli ospiti della RSA	OBJ 100%
2 5	S O C I A L E	RS A	Azioni di miglioramento delle prestazioni OSS; implementazione piano di lavoro operatori: pulizia e sanificazione carrelli igiene durante il turno notte	OBJ 100%
2 6	S O C I A L E	RS A	Azioni di miglioramento delle prestazioni OSS; attività di supporto agli infermieri nella gestione ospiti/ambulatorio/farmacia	OBJ 100%
2 7	P L	PL	Ricerca e stesura bandi sicurezza stradale arredo urbano e segnaletica	NON RAGGIUNTO
2 8	P L	PL	Vigilanza sul decoro di aree verdi private e su costruzioni pericolanti	OBJ 10%
2 9	P L	PL	Videosorveglianza: verifica funzionalità nuovo impianto semaforico su lettura targhe e ambientale	NON RAGGIUNTO

Si dà atto che tutti gli obj sono stati raggiunti fatto salvo i seguenti:

- n. 4 NON RAGGIUNTO
- n. 5 RAGGIUNTO AL 80%
- n. 17 RAGGIUNTO AL 10%
- n. 18 NON RAGGIUNTO
- n.27 NON RAGGIUNTO
- n.28 RAGGIUNTO AL 10%
- n.29 NON RAGGIUNTO

Per quanto riguarda gli OBJ n.4 e n. 18 in merito al mancato raggiungimento degli obj a causa della dichiarazione di dissesto si d'atto che lo scostamento non é attribuibile alla responsabile del Servizio Finanziario in quanto nominata nel corso della predissesto.

3. PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI ELEVATE QUALIFICAZIONI/EX POSIZIONI ORGANIZATIVE

INDENNITA' DI RISULTATO RESPONSABILE AREA FINANZIARIA

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

rag. Silvana Martinoli

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al 100% come riportato nella scheda di valutazione depositata presso l'ufficio personale;

COMUNE DI ZAVATTARELLO

PROVINCIA DI PAVIA

INDENNITA' DI RISULTATO RESPONSABILE UTC

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

Arch. Marcello Passerini

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al 100% come riportato nella scheda di valutazione depositata presso l'ufficio personale;

PERFORMANCE INDIVIDUALE dipendenti non EQ/exPO

PRODUTTIVITA' OBIETTIVI INDIVIDUALI

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto della valutazione dei dipendenti che concorrono alla produttività come riportato nelle apposite schede di valutazione individuale depositate presso l'ufficio personale.

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., **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 area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.**

MISURAZIONE PERFORMANCE

L'organizzazione **si misura** sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi = **2.300** (% misurazione tutti obj) : 29 n.obj = 79,31%.

VALUTAZIONE PERFORMANCE

L'organizzazione **si valuta** sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi che tiene conto delle giustificazioni dei dipendenti sugli scostamenti riscontrati: **2.500** (% valutazione tutti obj) : 29 n.obj = 86,21%.

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. Si rimanda pertanto al "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'" approvato nell'apposta sezione del PIAO 2025-2027 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.