

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2017 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2018 il giorno 10 del mese di MAGGIO alle ore 16.00 nella sede del Comune di Marzano si è riunito l'Organismo di Valutazione nelle persone dei Sigg.:

Dr.ssa Rosa Castro – Segretario Comunale - Presidente

Dr. Daniele Torti – Esperto esterno

per trattare il seguente ordine del giorno:

- Relazione dell'Organismo di Valutazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance, trasparenza e integrità;
- Verifica del raggiungimento degli obiettivi 2017 di miglioramento o di sviluppo, approvati con apposita deliberazione di G.C n°.58.del 08/10/2017 “Piano Dettagliato degli Obiettivi 2017”
- Proposta di valutazione.

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Visto il sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti approvato con deliberazione n°46 del 20.10.2011

Redige:

1. RELAZIONE SUL 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 Corti 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.

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

Si ricorda, inoltre, che in base all'art.10 c.1 lett. a) del d.lgs. 74/2017, anche per tutti gli enti locali, la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

È infine importante precisare che la misurazione e valutazione della performance si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate: 1. amministrazione nel suo complesso; 2. Le aree dell'amministrazione; 3. Obiettivi; 4. individui.

Le unità di analisi 1, 2, 3 rientrano nel perimetro della performance organizzativa; mentre quando il focus si sposta sull'individuo si entra nel campo della performance individuale.

È evidente che performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

Per quanto riguarda le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio si demanda alle risorse previste negli appositi capitoli di bilancio stanziati per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2018-2020.

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 pluriennale.

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 (PDO)/Piano delle Performance (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 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, anche se vi sono margini di lavoro sulla dimensione manageriale e culturale. Il sistema pare in gran parte condiviso, anche se la programmazione per obiettivi è intesa, in maniera riduttiva, solo come una metodologia finalizzata alla distribuzione della produttività ai dipendenti.

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.

Criticità

Da evidenziare che il Sindaco è anche il Responsabile di tutti i servizi ad esclusione dell'area tecnica presieduta da un funzionario assunto ai sensi dell'art.110 del TUEL. L'agente di P.L. è cessato per mobilità altro Comune e il servizio di P.L. viene svolto da dipendente di altro Comune. Il fatto che non vi siano funzionari responsabili è uno dei nodi critici che l'OdV intende mettere in luce evidenziandone comunque le difficoltà economiche e normative per poter essere superato. Infatti l'attuale normativa tendente al blocco delle retribuzioni e delle assunzioni non aiuta il reperimento di nuove risorse umane ed economiche per superare questa criticità. A parere dell'OdV, il superamento a medio termine di questa criticità è possibile

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

solo a seguito dell'applicazione della normativa che spinge i comuni di ridotte dimensioni a mettere in associazione con altri enti locali tutte le funzioni gestite dall'ente.

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

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

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

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2018 l'aggiornamento al 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. Come evidenziato nel monitoraggio effettuato dal NdV al 31.01.2017, questo link nel 2017 è stato alimentato sufficientemente anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni dati mancanti. Per l'anno 2017, ad oggi, non è stata ancora indicata la data del monitoraggio.

A seguito di collegamento con il sito del Comune il NdV questo link è stato alimentato NON sufficientemente. Infatti, , come evidenziato nel monitoraggio effettuato dal NdV ad aprile 2018, pubblicata sul sito, vi sono ancora molti dati mancanti.

Il NdV 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 a gennaio 2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020 mentre già precedentemente era stato approvato il Codice di Comportamento Interno e la disciplina degli incarichi extra lavorativi dei dipendenti. Inoltre è stato rivisto e ripubblicato il "Codice Disciplinare" a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs.74/2017. Il piano è stato redatto tenendo conto dell'organizzazione di un comune di ridotte dimensioni che non può mettere in campo risorse umane e strumentali di organizzazioni più grandi e maggiormente esposte al rischio corruzione. La collaborazione con i Responsabili ha consentito la valutazione del rischio connesso ai vari processi e l'adozione di talune misure di mitigazione e contrasto dei fenomeni di corruzione.

Gli obiettivi contenuti nel piano sono stati formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Ente definita nel Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PdP).

La funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC, è stata riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2017 riportata sul sito di questo comune.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2017 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Viste le apposite relazioni dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2017, allegate al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Marzano prevede che il risultato ai dipendenti sia liquidato per il 40% sulla base della valutazione da parte del'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 60% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dei responsabili.

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2017 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2017.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2017

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai dipendenti per quanto riguarda gli obiettivi individuali;
- dai controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;
- sentito il Sindaco;

**AREA AMMINISTRATIVA-FINANZIARIA – Responsabile Sindaco Angelo Bargigia
Servizi demografici .**

Referenti obj: sig.ra Sommariva tutti gli obiettivi. Sig.ra Valsini obj nn. 1,2 e 4

N°	DESCRIZIONE	VALORI DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione ragg.nto obiettivi
1	Digitalizzazione fascicoli elettorali e collegamento alle schede elettorali elettroniche per ogni elettore	È stato predisposto l'applicativo e si è provveduto a digitalizzare n. 300 fascicoli elettorali cartacei con collegamento alle rispettive schede elettorali.	n.500 fascicoli	Si è proseguito con la digitalizzazione di n. 500 fascicoli elettorali cartacei con collegamento alle rispettive schede elettorali. Il NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%
2	Realizzazione del manuale di gestione del protocollo informatico.	È stato approvato il manuale di gestione del protocollo informatico dei flussi documentali e degli archivi comunali.	Completamento del manuale di gestione documentale Approvazione e pubblicazione.	Si è collaborato con la ditta informatica Halley fornendo le informazioni per il completamento del manuale di gestione documentale ed i suoi allegati. Completato, è in attesa della pubblicazione sul sito istituzionale del Comune. NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 90% in quanto non vi è stata la pubblicazione

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

3	REGOLAMENTO IN MATERIA DI ACCESSO CIVICO E ACCESSO GENERALIZATO: Il D.lgs 97/2016 ha introdotto nel nostro ordinamento l'accesso civico generalizzato. I cittadini potranno richiedere non solo gli atti e i dati che sono obbligati a pubblicare ((accesso civico semplice) ma anche tutti gli atti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione (accesso generalizzato) fatto salvo i limiti previsti dalla normativa		Approvazione Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato	In collaborazione con il Segretario Comunale si è provveduto: alla redazione del regolamento in materia di accesso civico, accesso civico generalizzato e di accesso agli atti amministrativi; redazione modulistica. Regolamento approvato con delibera GM n. 70 del 13/12/2017. NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%
4	Unioni Civili e Coppie di Fatto : predisposizione modulistica informativa all'utenza ed attivazione della normativa	Unioni civili: si è provveduto a predisporre la modulistica per l'attivazione della normativa. Convivenze di fatto: abbiamo predisposto i seguenti moduli: dichiarazione di certificazione di una convivenza di fatto; domanda di scioglimento di una convivenza di fatto	n° atti Unioni Civili e Coppie di Fatto	Legge 20/05/2016 n. 76. Coppie di fatto: ci sono state n. 5 richieste di informazione per poter usufruire della citata normativa. Unioni Civili: non si è verificato nessun atto di Unione Civile. 1 richiesta di informazione. NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%

In conclusione il NdV sulla base di quanto sopra riportato dà atto riguardo la:

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI DEMOGRAFICI: I 4 obiettivi sono stati raggiunti al **97,5%** dando atto che un obiettivo è stato raggiunto al 90% in quanto non è stato completato.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE :

VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI:

sig.ra Sommariva : 3 OBJ al 100% e 1 OBJ al 90% = **98%** che ponderato al 40% è pari al **39%** come da scheda allegata.

sig.ra Valsini : 2 OBJ al 100% e 1 OBJ al 90% = **96,67%** che ponderato al 40% è pari al **38,67%** come da scheda allegata.

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

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI :

sig.ra Sommariva : **60%** su **60%** come da scheda allegata.

sig.ra Valsini : **60%** su **60%** come da scheda allegata.

AREA AMMINISTRATIVA-FINANZIARIA – Responsabile Sindaco Angelo Bargigia

Servizi Amministrativi Finanziario e Tributi. Referenti obiettivo: n°2, 5 e 6 sig. Garavaglia, n° 4, 7, 8 e 9 sig.ra Brera, n° 3 sig.ra Pollini e n° 5 Caserio

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

N°	DESCRIZIONE	VALORI DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione ragg. nto obiettivi
1	<p>COLLEGAMENTO PERFORMANCE/PROGRAMMA ANTICORRUZIONE: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2017:</p> <p>1. identificare e analizzare altre attività di loro competenza a rischio corruzione</p> <p>2. fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto e qualora emergesse un effettivo e concreto rischio corruzione, avanzare proposte per la rotazione del personale soggetto a procedimenti penali e/o disciplinari per condotta di natura corruttiva;</p>	<p>Predisposto Programma Anticorruzione e procedimenti analizzati nel 2016</p>	<p>analisi di nuovi procedimenti con indicazioni delle misure di prevenzione al rischio</p>	<p>Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020. Inoltre è stato rivisto e ripubblicato il "Codice Disciplinare" a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs.74/2017. 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.</p> <p>NdV: Misurazione e valutazione Performance = 100%.</p>
2	<p>TRASPARENZA : Inserimento di alcuni dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"</p>	<p>vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2017 pubblicato sul sito</p>	<p>Almeno 80%</p>	<p>Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2018 l'aggiornamento al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Per l'anno 2017, il monitoraggio sarà effettuato sulla base dei dati inseriti al 31.03.2018. A seguito di collegamento con il sito del Comune si dà atto che è stato effettuato un lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni anche se non sempre corrispondenti alle indicazioni del D.lgs 33/13. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.</p>
3	<p>Consegna periodica volantini informativi alle famiglie residenti su raccolta rifiuti ed ordinanze emesse</p>	<p>Anno 2016: Sono stati consegnati circa n.1000 volantini per informazioni su tributi e sanzioni/ comunicazioni relative ai servizi scolastici ed ai servizi comunali generici nonché per avvisi riguardanti iniziative/eventi/feste,</p>	<p>Consegna di n 700 circa volantini x informazioni tributi e sanzioni - n° 400 circa comunicazioni ente a cittadini e famiglie relative ai servizi scolastici - consegna</p>	<p>Nell'anno 2017 sono stati consegnati circa n.1200 volantini relativi ad informazioni su tributi, sanzioni/comunicazioni relative ai servizi scolastici ed ai servizi comunali generici, nonché avvisi riguardanti iniziative/eventi/feste, oltre alla consegna dei calendari per la raccolta differenziata</p>

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

		più la consegna dei calendari relativi alla raccolta differenziata (circa 600 famiglie). Sono state effettuate circa un centinaio di notifiche	calendari natalizi a tutte le famiglie con le informazioni sui servizi comunali	(circa 300 famiglie). Sono state effettuate circa 60 notifiche per il servizio di polizia locale e circa 50 per gli altri uffici. NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%
4	Raccolta ed inserimento domande dote scuola e dote sport a.s. 2016/2017	Sono state evase n.18 domande per dote scuola in tempo reale, mentre per dote Sport è pervenuta solamente una richiesta, evasa correttamente.	Raccolta ed inserimento domande dote scuola e dote sport a.s. 2017/2018	Sono state raccolte ed evase in tempo reale n.16 domande di dote scuola per l'a.s. 2017/2018, le quali sono state correttamente accolte ed assegnato il relativo contributo; non è invece pervenuta quest'anno nessuna richiesta di dote sport. NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%
5	PAREGGIO DI BILANCIO Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	Previsioni di bilancio rispettoso del pareggio di bilancio	Almeno 3 monitoraggi Monitoraggio al 31.12 con rispetto saldo finale	Alle scadenze prefissate (31/03/2017, 30/06/2017 e 31/12/2017) nel corso dell'anno sono stati eseguiti con esito positivo tutti i monitoraggi previsti dalla normativa vigente ai fini del rispetto del paraggio di bilancio. NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%
6	CCNL : Applicazione rinnovo contrattuale enti locali	Ultimo rinnovo anno 2009	Liquidazione arretrati dipendenti	La sottoscrizione del nuovo CCNL è prevista nel 2018 - nella predisposizione del bilancio di previsione 2018/2020 sono stati effettuati gli opportuni stanziamenti. OBIETTIVO RINVIATO NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 0%
7	INFORMATIZZAZIONE sistema pagamenti servizi scolastici - Implementazione	Implementazione dei solleciti via sms ad una volta al mese. Precedentemente i solleciti venivano inoltrati mediante avviso bonario mediante posta al termine dell'anno scolastico	Implementazione del portale con avviso automatico ad utenti morosi di tutti i servizi scolastici con con "SMS alert"	Completato l'iter per il sollecito a mezzo "sms alert" con cadenza mensile; inoltre per gli importi insoluti relativi agli anni pregressi sono stati predisposti ed evasi i relativi solleciti a mezzo racc.A/R o notifica dal messo comunale. NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

8	<p>PROGETTO MIGLIORAMENTO ENTRATE. Bonifica banche dati relative a TARSU, TAREA e TASI e recupero evasione ICI anni pregressi e all'accertamento delle aree edificabili.</p>	<p>Sono stati evasi n. 90 accertamenti IMU anno 2012 e gestito il relativo sportello per un totale accertato pari ad € 30.867,00 e' stata conclusa l'attività di verifica sugli accertamenti/pagamenti relativi agli anni 2010 e 2011 per i quali è stato predisposto il ruolo coattivo con Equitalia.</p>	<p>TARSU TARES e TARI: incrocio banche dati - Aree Edificabili : accertamento con adesione -</p>	<p>Sono state aggiornate le situazioni dei pagamenti relativi agli accertamenti IMU 2012 in collaborazione con la Ditta Engineering che mantiene la situazione aggiornata per l'eventuale predisposizione del ruolo coattivo. L'incrocio delle banche dati Tarsu Tares Tari prevede un iter complesso che non ha permesso l'emissione di accertamenti nel corso del 2017. Quest'ultimi saranno inviati nell'anno 2018 NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 50% dando atto che lo scostamento è dato dal mancato invio degli accertamenti</p>
9	<p>TASI e IMU: SERVIZIO DI ASSISTENZA AL CONTRIBUENTE: L'art.1 c.688 L.147/2013 prevede che i Comuni devono assicurare i servizi di assistenza al contribuente comprensivi della compilazione di bollettini di pagamento su richiesta del contribuente stesso.</p>	<p>Il servizio di consulenza è stato attivato per circa un mese in prossimità delle scadenze IMU e TASI. Con l'esenzione al pagamento dell'abitazione principale anche per TASI, a partire dall'anno 2016, il numero dei contribuenti richiedenti è nettamente calato. Pertanto si può orientativamente individuare circa 15/20 persone che hanno richiesto il calcolo diretto.</p>	<p>Miglioramento rapporti con cittadini supportandoli negli aspetti procedurali al fine di ridurre anche il contenzioso. n° contribuenti / n° contribuenti assistiti</p>	<p>Il servizio di consulenza per IMU e TASI si è concentrato in prossimità della scadenza di giugno, anche se con l'esenzione del pagamento dell'abitazione il numero dei richiedenti è nettamente calato. Pertanto si può orientativamente individuare circa 20 persone che hanno richiesto il calcolo diretto in sede di acconto. Per quanto riguarda invece tassa rifiuti, il supporto al cittadino è costante, legato ai fattori emigrazione ed immigrazione e di conseguenza all'espletamento delle relative pratiche di inserimento/sgravio/rimborso. Su circa n°630 contribuenti circa n°150 contribuenti sono stati assistiti. NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%</p>

In conclusione il NdV sulla base di quanto sopra riportato dà atto riguardo la:

MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI FINANZIARI E TRIBUTI AL 83,33% (750:9) dando atto che n° 1 obiettivo è stato RINVIATO in quanto la sottoscrizione del nuovo CCNL è prevista nel 2018 e n° 1 è STATO RAGGIUNTO AL 50% dando atto che lo scostamento è dato dal mancato invio degli accertamenti

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI FINANZIARI E TRIBUTI AL 94,44% (850:9) dando atto che lo scostamento dell'obiettivo n° 1 è dovuto alla mancata sottoscrizione del nuovo CCNL nel 2017 e pertanto non influisce sulla valutazione dell'organizzazione mentre lo scostamento dell'obiettivo n° 1 è dato dal mancato invio degli accertamenti.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE :

VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI:

sig. Garavaglia: 3 OBJ al 100% (di cui 1 rinviato) = **100%** che ponderato al 40% è pari al **40%** come da scheda allegata.

sig.ra Brera: 3 OBJ al 100% e 1 OBJ al 50% = **87,50%** che ponderato al 40% è pari al **35%** come da scheda allegata.

sig.ra Pollini: 1 OBJ al 100% = **100%** che ponderato al 40% è pari al **40%** come da scheda allegata.

sig.ra Caserio: 1 OBJ al 100% = **100%** che ponderato al 40% è pari al **40%** come da scheda allegata.

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

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. Garavaglia: 60% su 60% come da scheda allegata.

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Brera: 60% su 60% come da scheda allegata.

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Pollini: 60% su 60% come da scheda allegata.

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Caserio: 60% su 60% come da scheda allegata.

AREA UFFICIO TECNICO – Responsabile: arch. Ludovica Maria Rho ex art.110 TUEL – Referente obiettivi UTC : n° 4 sig. Cocci

N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione ragg. nto obiettivi
1	COLLEGAMENTO PERFORMANCE/PROGRAMMA ANTICORRUZIONE: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2017: 1. identificare e analizzare altre attività di loro competenza a rischio corruzione 2. fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto e qualora emergesse un effettivo e concreto rischio corruzione, avanzare proposte per la rotazione del personale soggetto a procedimenti penali e/o disciplinari per condotta di natura corruttiva;	Predisposto Programma Anticorruzione e procedimenti analizzati nel 2016	analisi di nuovi procedimenti con indicazioni delle misure di prevenzione al rischio	Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020. Inoltre è stato rivisto e ripubblicato il "Codice Disciplinare" a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs.74/2017. 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. NdV: Misurazione e valutazione Performance = 100%.

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

2	<p>DIGITALIZZAZIONE DELLE CONCESSIONI CIMITERIALI CIMITERO CASTEL LAMBRO: L'archivio delle concessioni cimiteriali risulta solo in formato cartaceo. L'obiettivo per l'anno 2017 è quello di continuare l'informatizzazione dell'archivio con concessioni scannerizzate</p>	<p>Sono state digitalizzate n.27 pratiche di concessione cimiteriale relative al Cimitero di Spirago, andando a completare le pratiche dei cimiteri di Castel Lambro e Marzano</p>	<p>inserimento di almeno n. 30 pratiche DELLE CONCESSIONI CIMITERIALI CIMITERO CASTEL LAMBRO</p>	<p>Sono state digitalizzate n.31 pratiche di concessione cimiteriale relative al Cimitero di Castel Lambro. NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%</p>
3	<p>PREDISPOSIZIONE MODULISTICA STANDARIZZATA R.L.- Pubblicazione sul sito comunale dei modelli per SCIA - SCIA alternativa - SCIA agibilità--Permesso costruire ai sensi della L.R.n" 31 del 17.7.2017</p>	<p>Modelli obsoleti</p>	<p>Pubblicazione sul sito comunale dei modelli per SCIA - SCIA alternativa - SCIA agibilità - Permesso costruire</p>	<p>Sono stati inseriti nel sito web del Comune nella sezione modulistica ufficio tecnico i moduli edilizi unificati e standardizzati adeguati alle normative specifiche e di settore di Regione Lombardia: Comunicazione di Inizio Lavori - CIL Modulo unico da compilare a cura del titolare Relazione tecnica di Asseverazione da compilare a cura del professionista Soggetti coinvolti Comunicazione di fine lavori Comunicazione di Inizio Lavori Asseverata - CILA Segnalazione Certificata di Inizio Attività - SCIA Segnalazione Certificata di Inizio Attività alternativa al permesso di costruire - SCIA Alternativa Permesso di costruire - PdC Segnalazione Certificata per l'Agibilità - SCIA per l'Agibilità . NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%</p>
4	<p>Manutenzione cimiteri e verde pubblico</p>	<p>Dall'anno 2014 la manutenzione viene effettuata in economia. I cimiteri sono stati mantenuti in uno stato decoroso per tutto il 2016, si è provveduto alla sistemazione dei vialetti con lo spargimento di ghiaietto bianco nella festività del 1° novembre mentre, durante tutta la durata dell'anno 2016 . Sono stati mantenuti in</p>	<p>Cimiteri e verde pubblico in perfetto ordine gestito in economia diretta</p>	<p>I cimiteri del capoluogo e delle frazioni sono stati mantenuti in uno stato decoroso per quanto di mia competenza sino al 28/08/2017, ho mantenuto in ordine i cassonetti porta rifiuti posti all'esterno, mantenuto attrezzature, estirpato erbe infestanti e ripulito le aree esterne ed interne. Per quanto riguarda il verde pubblico ho provveduto periodicamente e</p>

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

	ordine i cassonetti porta rifiuti posti all'esterno, mantenuto attrezzature, estirpato erbe infestanti e ripulito le aree esterne ed interne. Si è provveduto periodicamente a sfalciare l'erba di tutti i parchi comunali presunti sul territorio provvedendo anche allo sfalcio e all'estirpazione di erbe infestanti presso le piazze pubbliche le vie ed i punti di aggregazione come il centro polivalente e le piste ciclopedonali		ogni volta che l'Amministrazione ha ritenuto opportuno a sfalciare l'erba di tutti i parchi comunali presunti sul territorio provvedendo anche allo sfalcio e all'estirpazione di erbe infestanti presso le piazze pubbliche le vie ed i punti di aggregazione come il centro polivalente e le piste ciclopedonali. NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%
--	--	--	--

In conclusione l'OdV, sulla base di quanto sopra riportato, dichiara, ai fini della performance di area, la **MISURAZIONE PERFORMANCE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA TECNICA AL 100%** che corrisponde alla **VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DELLE PERFORMANCE**

Il raggiungimento della Performance dell'area al 100%, sulla base del sistema di valutazione ai fini della liquidazione della **indennità di risultato** per la responsabile ex art.110 con P.O., come riportato nella scheda di valutazione allegata, è **pari al 60% su 60%**.

Al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, l'OdV procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi della Responsabile dell'area P.L. arch. RHO mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI arch. RHO: p.40% su 40% come da scheda allegata.

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

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. Cocci : 60% su 60% come da scheda allegata.

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA TECNICA

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

Arch. RHO

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

Sig. **GARAVAGLIA** - A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** di produttività;

Sig. **COCCI** - A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** di produttività;

Sig.ra **BRERA** - A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **95%** di produttività;

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

Sig.ra **POLLINI** - A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** di produttività;

Sig.ra **SOMMARIVA** - A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **99%** di produttività;

Sig.ra **VALSINI** - A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **98,67%** di produttività;

Sig.ra **CASERIO** - A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** di produttività;

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

MISURAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La misurazione della Performance organizzativa è pari alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area = **83,33%+97,5%+100%=93,61%**.

AREA FINANZA E TRIBUTI: 83,33%

Obj n°6 MISURAZIONE = 0% rinviato all'anno 2018 in quanto il CCNL è stato siglato, e non ancora approvato, nel 2018.

Obj n°8 MISURAZIONE = 50% per mancato invio degli accertamenti

SERVIZI DEMOGRAFICI: 97,5%

Obj n° 2 MISURAZIONE = 90% in quanto non vi è stata la pubblicazione.

AREA TECNICA: 100%.

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La misurazione della Performance organizzativa tiene conto delle motivazioni sullo scostamento degli indicatori degli obiettivi e alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area = **94,44%+97,5%+100%= 97,31%** dando atto che lo scostamento dell'obiettivo n° 1 dell'area finanza è dovuto alla mancata sottoscrizione del nuovo CCNL nel 2017 e pertanto non influisce sulla valutazione dell'organizzazione

Per concludere, l'OdV:

- domanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2017.
- ricorda ai Responsabili che il PDO, le relazioni presentate e il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente"

che dovrà essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla normativa vigente
LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO.

F.to dott.ssa Rosa CASTRO – Presidente

F.to dott. Daniele TORTI – Esperto Esterno