

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 2018 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2019 il giorno 4 del mese di MAGGIO nella sede del Comune di Marzano si e' riunito l'Organismo di Valutazione nelle persone dei Sigg.:

Dr. Umberto Fazia Mercadante – 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 2018 di miglioramento o di sviluppo, approvati con apposita deliberazione di G.C n°36 del 09/07/2018 “Piano Dettagliato degli Obiettivi 2018 - Proposta all'esecutivo e approvazione”
- Proposta di valutazione.

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Visto il sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti approvato con deliberazione n°42 del 25.09.2018

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 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

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

e Valutazione delle Performance, scritta su impostazioni con riferimento ad enti di media e grandi dimensioni, senza opportune semplificazioni.

Si ricorda, inoltre, che in base all'art.10 c.1 lett. a) del d.lgs. 74/2017, anche per tutti gli enti locali, la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano delle 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 2019-2021.

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

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

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 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 confermato a gennaio 2019 il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Sul sito era già stato creato il link "Amministrazione trasparente" che ha sostituito il precedente link "Trasparenza, valutazione e merito" come previsto dal D. Lgs. 33/2013 a cui è stato dato attuazione con la pubblicazione dei dati richiesti. Come evidenziato nel monitoraggio effettuato dal NdV al 31.03.2019, questo link nel 2018 è stato positivamente alimentato anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni 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 2019 è stato confermato 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 2018 riportata sul sito di questo comune.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2018 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Viste le apposite relazioni dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2018, 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 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 dei responsabili.

VERIFICA

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2018 sulla base della relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2018.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2018

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.

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	Si è proseguito con la digitalizzazione di n. 500 fascicoli elettorali cartacei con collegamento alle rispettive schede elettorali.	n.500 fascicoli	Si è provveduto alla digitalizzazione di n. 300 fascicoli elettorali cartacei con collegamento alle schede elettorali entro il termine previsto.
2	CARTA DI IDENTITA' ELETTRONICA. Si prevede a decorrere da settembre 2018 il rilascio della nuova Carta di Identità Elettronica (CIE).	Installata la procedura per il rilascio della CIE e partecipato al corso di formazione	n° CIE rilasciate	Sono state rilasciate entro il 31/12/2018 tutte le carte d'identità elettroniche richieste per un totale di n.151.
3	ATTUAZIONE REGOLAMENTO UE SULLA PRIVACY	Gestione dati personali con direttiva del 1995	Approvazione Regolamento, nomina Responsabile Protezione dei Dati, registro trattamento dati personali	Si è provveduto: all'approvazione del regolamento sulla Privacy in applicazione del regolamento UE 679/2016; alla nomina del responsabile della protezione dei dati personali con decreto del sindaco; alla predisposizione del registro per il trattamento dei dati.
4	Attuazione della Legge 219/2017 recante le nuove NORME SUL BIOTESTAMENTO. Dal 31 gennaio 2018 con il biotestamento tutti i cittadini		Istituzione elenco DAT - n° DAT	Si è provveduto all'istituzione dell'elenco DAT ed entro il 31/12/2018 ci sono stati n.5 depositi di DAT

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

	hanno diritto ad esprimere ora, consegnandole presso l'Ufficio dello Stato civile del Comune di residenza che hanno un registro, ad un notaio, lettere firmate autenticate con le loro decisioni future in materia sanitaria.2018. La Circolare 1/2018 del M.I. chiarisce che non sussiste l'obbligo di istituzione di un nuovo Registro. Ma solo di registrazione delle Disposizioni Anticipate di Trattamento (DAT) ricevute in un apposito elenco, dopo averne verificato i presupposti di consegna.			
5	Unioni Civili e Coppie di Fatto : predisposizione modulistica informativa all'utenza ed attivazione della normativa	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.	n° atti Unioni Civili e Coppie di Fatto	Coppie di fatto: ci sono state n. 2 richieste di informazione. Unioni Civili: n.1 richiesta di informazione; n.1 atto di unione civile.

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

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI DEMOGRAFICI: I 5 obiettivi sono stati raggiunti al **100%**.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI:

sig.ra Sommariva: 5 OBJ al **100%** che ponderato al 50% è pari al **50%** 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: **50%** su **50%** come da scheda allegata.

**AREA AMMINISTRATIVA-FINANZIARIA – Responsabile Sindaco Angelo Bargigia
Servizi Amministrativi e Finanziario. Referenti obiettivo: n°1, 2, 4 e 5 sig. Garavaglia, n°3 sig.ra Pollini.**

N°	DESCRIZIONE	VALORI DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione ragg.nto obiettivi
----	-------------	--------------------	-----------------------	------------------------------

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

1	<p>TRASPARENZA: Inserimento di alcuni dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"</p>	<p>A seguito del monitoraggio al 31.3.2018 n.17 sezioni su n.33 sono state aggiornate.</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 2018, il monitoraggio è effettuato sulla base dei dati inseriti al 31.03.2019. A seguito di collegamento con il sito del Comune si dà atto che è stato effettuato positivamente un lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni anche se in qualche caso non sempre corrispondenti alle indicazioni del D.lgs 33/13. L'NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%</p>
2	<p>Rivisitazione Contratto Decentrato Collettivo alla luce del nuovo CCNL</p>	<p>CCDI precedente</p>	<p>Sottoscrizione CCDI adeguato al nuovo CCNL</p>	<p>Il CCDI 2018 sottoscritto è stato predisposto recependo la nuova disciplina dettata dal nuovo CCNL sottoscritto in data 21/05/2018. L'NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%</p>
3	<p>Consegna periodica volantini informativi alle famiglie residenti su raccolta rifiuti ed ordinanze emesse</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 (circa 300 famiglie). Sono state effettuate circa 60 notifiche per il servizio di polizia locale e circa 50 per gli altri uffici.</p>	<p>Consegna di n. 700 circa volantini per informazioni tributi e sanzioni - n. 450 circa comunicazioni ente a cittadini e famiglie relative ai servizi scolastici - consegna calendari natalizi a tutte le famiglie con le informazioni sui servizi comunali</p>	<p>Nell'anno 2018 sono stati consegnati circa n.1300 volantini relativi ad informazioni su tributi, sanzioni, comunicazioni relative ai servizi scolastici ed ai servizi comunali generici, nonché avvisi riguardanti iniziative/eventi/feste. Si è provveduto alla consegna dei calendari per la raccolta differenziata (circa 300 famiglie). Sono state effettuate circa n.100 notifiche per il servizio di polizia locale e circa n.80 per gli altri uffici. L'NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%</p>

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

4	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 2 monitoraggi Monitoraggio al 31.12 con rispetto saldo finale	Nel corso dell'anno sono stati eseguiti con esito positivo tutti i monitoraggi previsti (al 30/06/18 e al 31/12/18) dalla normativa vigente ai fini del rispetto del pareggio di bilancio. L'NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%
5	CCNL : Applicazione rinnovo contrattuale enti locali	Ultimo rinnovo anno 2009	Liquidazione arretrati dipendenti	In seguito alla sottoscrizione del nuovo CCNL in data 21/05/2018 è stata applicata la nuova disciplina e sono stati complessivamente liquidati ai dipendenti gli arretrati. L'NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%

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

MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI FINANZIARI E TRIBUTI: I n.5 Obiettivi sono stati raggiunti al 100,00%

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI FINANZIARI E TRIBUTI AL 100%.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE :

VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI:

sig. Garavaglia: 3 OBJ al 100% = **100%** che ponderato al 50% è pari al **50%** come da scheda allegata.

sig.ra Pollini: 1 OBJ al 100% = **100%** che ponderato al 50% è pari al **50%** 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: 50% su 50% come da scheda allegata.

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Pollini: 50% su 50% come da scheda allegata.

AREA UFFICIO TECNICO – Responsabile: arch. Ludovica Maria Rho ex art.110 TUEL –

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	Predisposto Programma Anticorruzione e procedimenti 2018-2020	Approvazione PTPCT 2019-2021	A gennaio 2019 con deliberazione di Giunta comunale n.6/2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020.

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

	<p>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>			
2	<p>VIGILANZA SULL'ATTIVITA' URBANISTICA-EDILIZIA. Il fine dell'attività di vigilanza è quello di garantire l'attuazione delle scelte di pianificazione urbanistica prevista dagli strumenti locali e di verificare la corretta edificazione sul territorio. Le amministrazioni comunali devono utilizzare tale strumento di controllo al fine di accertare gli abusi, esercitare un potere repressivo finalizzato anche a scoraggiare l'esecuzione di manufatti non legittimi o non conformi alle modalità esecutive fissate nei titoli abilitativi. Il soggetto competente in materia di vigilanza sull'attività urbanistico – edilizia sul territorio comunale è il responsabile dell'ufficio tecnico comunale, il quale è tenuto ad esercitare delle ispezioni periodiche nei cantieri nonché ad obbligare i direttori lavori ed i costruttori a comunicare agli uffici le modalità di svolgimento dei lavori e lo stato di avanzamento degli stessi.</p>	<p>n° 5 verbali sopralluogo anno 2017</p>	<p>Almeno n° 10 verbale sopralluogo anno 2018</p>	<p>Durante l'anno sono stati effettuati n.12 verbali di sopralluogo effettuati nel territorio comunale. 01/2018 SOLDI; 02/2018 SOLDI; 03/2018 BRUNO-POLLINI-LUCCONI R.; 04/2019 GRANATA; 05/2018 LUCCONI L.; 06/2018 PALESTRA; 07/2018 NIDASIO; 08/2018 RESIDENTI VIA VIDOLENGHI; 09/2018 MERLI; 10/2018 GROPELLI; 11/2018 DITTA SITALCEA; 12/2018 BENINI.</p>
3	<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.31 pratiche di concessione cimiteriale relative al Cimitero di Castel Lambro.</p>	<p>inserimento di almeno n.50 pratiche delle concessioni cimiteriali cimitero castel lambro</p>	<p>Sono state digitalizzate n.50 pratiche di concessione cimiteriale relative al Cimitero di Castel Lambro.</p>
4	<p>MAPPATURA DEI CONTATORI DEL GAS SUGLI IMMOBILI DI PROPRIETA' COMUNALE</p>	<p>Localizzazione dei contatori comunali del gas</p>	<p>Mappatura del 100% dei contatori comunali esistenti fornendo</p>	<p>Sono stati individuati tutti i contatori di proprietà comunale esistenti ed è stata effettuata documentazione fotografica.</p>

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

		documentazione fotografica	
--	--	----------------------------	--

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 50% su 50%**.

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.50% su 50% 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:

4. 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.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 **100%** di produttività.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Il CCDI 2018-2020 del l'ente, ai sensi dell'art.69 del CCNL 21.05.2018, prevede che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100 come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'ente). Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

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

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

Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:

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

Dato atto che vari dipendenti sono a parità di punteggio, in applicazione del criterio lett. b il dipendente cui attribuire la maggiorazione di eccellenza è il sig. Carlo Garavaglia in quanto gli obiettivi che gli sono stati affidati hanno un valore più alto degli altri.

5. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle performance, 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 = $100\%+100\%+100\%=100\%$

AREA AMMINISTRATIVO-FINANZIARIA

SERVIZI FINANZA E TRIBUTI: 100%

SERVIZI DEMOGRAFICI: 100%

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 = $100\%+100\%=100\%$

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 2018.
- 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

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO.

F.to dott. Umberto Fazia Mercadante – Presidente

F.to dott. Daniele TORTI – Esperto Esterno