

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 2019 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2020 il giorno 19 del mese di agosto nella sede del Comune di Marzano si è 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 2019 di miglioramento o di sviluppo, approvati con apposita deliberazione "Piano Dettagliato degli Obiettivi 2019 - Proposta all'esecutivo e approvazione"
- Proposta di valutazione.

Il dott. Daniele Torti è collegato in video conferenza.

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 Corti dei Conti hanno evidenziato che la ridotta dimensione dell'ente, che comporta una minima dotazione di personale e spazi

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

angusti nella programmazione della spesa, non rende funzionale l'applicazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, scritta su impostazioni con riferimento ad enti di media e grandi dimensioni, senza opportune semplificazioni.

Si ricorda, inoltre, che in base all'art.10 c.1 lett. a) del d.lgs. 74/2017, anche per tutti gli enti locali, la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano delle 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 2019-2022.

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 nel coso del 2019. L'agente di P.L. è cessato per mobilità in altro Comune e il servizio di P.L. viene svolto da dipendente di altro Ente. Il fatto che non vi siano funzionari responsabili è uno dei nodi critici che l'OdV intende mettere in luce evidenziandone comunque le difficoltà

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

economiche e normative per poter essere superato. 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:

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle performance, l'organizzazione si misura sulla base della media del raggiungimento degli indicatori mentre è valutata 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.

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato confermato a gennaio 2020 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 30.06.2020, questo link nel 2019 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 2020 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 2019 riportata sul sito di questo comune.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2019 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Viste le apposite relazioni dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2019, 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 2019 sulla base della relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2019.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2019

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 Amministrativi e Finanziario

Referenti obj: sig. Carlo Garavaglia nn.1,2,3 e 4 - sig.ra Mangione nn.5 e 6 – sig.ra Pollini nn.7, 8 e 9.

N°	DESCRIZIONE	VALORI DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione ragg. nto obiettivi
1	TRASPARENZA: Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2019 pubblicato sul sito	Almeno 80%	Nel corso dell'anno si è provveduto ad eseguire le pubblicazioni richieste dalla normativa vigente sul sito comunale nella sezione "amministrazione trasparente".
2	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2019: fornire al Responsabile anticorruzione 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;	Confermato Programma Anticorruzione 2018-2020	Collaborazione nella predisposizione di Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2020-2021 Approvazione PTPC	Confermato Programma Anticorruzione 2018-2020
3	Contratto Decentrato Collettivo	Con deliberazione G.C. n.47 del 20/12/2018 si è provveduto ad autorizzare la sottoscrizione del CCDI parte giuridica 2018/2020 ed economica 2018. In data 27/12/2018 si è	Applicazione CCDI giuridico e firma CCDI economico 2019 con OO.SS.	Con deliberazione G.C. n.39 del 20/12/2019 si è provveduto ad autorizzare la sottoscrizione del CCDI parte giuridica 2018/2020 ed economica 2019. In data 27/12/2018 si è provveduto alla firma del CCDI del personale del comune.

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

		provveduto alla firma del CCDI del personale del comune.		
4	PAREGGIO DI BILANCIO: Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	Nel corso dell'anno 2018 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.	Verifica al 31/7 ed al 30/11 del mantenimento degli equilibri con saldo pari o superiore a zero del bilancio come da normativa 2019	Nel corso dell'anno entro il 31/7 ed entro il 30/11 sono stati eseguiti con esito positivo monitoraggi al fine della verifica del permanere degli equilibri di bilancio.
5	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.		Miglioramento rapporti con cittadini supportandoli negli aspetti procedurali al fine di ridurre anche il contenzioso. n° contribuenti / n° contribuenti assistiti	Nel corso dell'anno gli utenti che hanno richiesto assistenza per il calcolo IMU/TASI sono stati circa n.20. Il servizio si è concentrato in prossimità della scadenza di giugno. Il supporto al cittadino per la tassa rifiuti è svolto costantemente ed è determinato dai fattori emigrazione/immigrazione e nascite/decessi e di conseguenza all'espletamento delle relative pratiche di inserimento/sgravio/rimborso.
6	Gestione convenzioni con CAF per bonus idrico - semi maternità - ISE/ISEE - bonus energia e gas		Sottoscrizione convenzione con CAF	La convenzione con il caaf è stata sottoscritta in data 27/11/2018. Sono state seguite tramite il caaf le seguenti pratiche: n.111 DSU/ISEE - n.4 assegno 3 figli - n.4 assegno maternità - n.28 bonus luce gas
7	Consegna periodica volantini informativi alle famiglie residenti e calendari raccolta rifiuti	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 di almeno n.800 volantini per informazioni relative a servizi comunali - consegna calendari natalizi a tutte le famiglie	Nel corso del 2019 sono stati recapitati circa n.1050 volantini relativi ad informazioni su servizi comunali, tributi, servizi scolastici, nonché avvisi riguardanti iniziative/eventi/feste oltre alla consegna dei calendari per la raccolta differenziata (circa 430).

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

		consegna dei calendari per la raccolta differenziata (circa 300 famiglie).		
8	Notifiche per il servizio di polizia locale	Sono state effettuate circa n.100 notifiche per il servizio di polizia locale	Almeno 100 notifiche per il servizio di polizia locale	Per il servizio di Polizia locale sono stati notificati circa n. 170 atti
9	Supporto all'ufficio tributi per consegna avvisi di pagamento non recapitati dagli uffici postali		Recapito degli avvisi di pagamento su richiesta dell'ufficio tributi. n° avvisi	Per l'ufficio tributi sono stati recapitati circa n.500 avvisi di pagamento

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

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI FINANZIARI: I 9 obiettivi sono stati raggiunti al **100%**.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE :

VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI:

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

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

sig.ra Mangione: 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 COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI sig. Garavaglia: 50% su 50% come da scheda allegata.

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

VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Mangione: 50% su 50% come da scheda allegata.

AREA AMMINISTRATIVA-FINANZIARIA – Responsabile Sindaco Angelo Bargigia

Servizi demografici.

Referenti obiettivo: sig.ra Sommariva

N°	DESCRIZIONE	VALORI DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione raggiunto obiettivi
1	CARTA DI IDENTITA' ELETTRONICA il rilascio della nuova Carta di Identità Elettronica (CIE) è iniziata nel 2018	Sono state rilasciate entro il 31/12/2018 tutte le carte d'identità elettroniche richieste per un totale di n.151.	n° CIE rilasciate	Sono state rilasciate n. 217 carte identità. Soddistatte tutte le richieste
2	Subentro Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) – ANPR è un sistema integrato che consente ai Comuni di svolgere i servizi anagrafici e di consultare o estrarre dati, monitorare le attività, effettuare statistiche, e diventa un punto di riferimento unico per l'intera		Attività propedeutiche al pre-subentro ANPR. Bonifica dati; creazione e trasmissione file; importazione certificato di	Sono stati bonificati tutti i dati dei residente ed inoltrato il file pre-subentro al Ministero. Si è provveduto all'installazione del cert. di postazione e all'abilitazione degli operatori. Verificato l'allineamento dei dati ANPR

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

	Pubblica amministrazione e per tutti coloro che sono interessati ai dati anagrafici, in particolare i gestori di pubblici servizi.		postazione; abilitazione operatori; verifica allineamento ANPR e archivio anagrafico; invio file subentro	con archivio anagrafico si è inviato il File per il subentro al Ministero.
3	Attuazione della Legge 219/2017 recante le nuove NORME SUL BIOTESTAMENTO . Dal 31 gennaio 2018 con il biotestamento tutti i cittadini 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.	Si è provveduto all'istituzione dell'elenco DAT ed entro il 31/12/2018 ci sono stati n.5 depositi di DAT	n° DAT	Ci sono state n. 5 richieste DAT consegnate. Si è provveduto per tutte: al rilascio della ricevuta, all'inserimento nell'elenco e nel registro. Si è annotato nella scheda anagrafica dei richiedenti la dichiarazione di volontà.
4	Unioni Civili e Coppie di Fatto attivazione della normativa	Legge 20/05/2016 n. 76. Coppie di fatto: ci sono state n. 2 richieste di informazione. Unioni Civili: n.1 richiesta di informazione; n.1 atto di unione civile.	n° atti Unioni Civili e Coppie di Fatto	C'è stata una richiesta di istituzione di coppia di fatto ma negata in quanto non rientrava nei casi previsti dalla normativa. Per le unioni civili ci sono state 2 richieste di informazione. Si è iniziato il procedimento per n. 1 unione civile, che è andato a buon fine e stabilito la data di celebrazione gennaio 2020

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

MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI DEMOGRAFICI: I
n.4 Obiettivi sono stati raggiunti al **100,00%**

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI DEMOGRAFICI AL 100%.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI:

sig.ra Sommariva: 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.

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

AREA UFFICIO TECNICO – Responsabile: arch. Ludovica Maria Rho

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 2019: fornire al Responsabile anticorruzione 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;	Predisposto Programma Anticorruzione e procedimenti 2018-2020	Approvazione PTPCT 2019-2021	A gennaio 2020 con deliberazione di Giunta comunale n.2 del 24/01/2020 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020.
2	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	n° 5 verbali sopralluogo anno 2017	Almeno n° 10 verbale sopralluogo anno 2018	Nel corso dell'anno sono state effettuate le pubblicazioni richieste dalla normativa in "amministrazione trasparente"
3	STUDIO DI FATTIBILITA' PROGETTAZIONE NUOVO PONTE PEDONALE SUL FIUME LAMBRO MERIDIONALE. A seguito di rimozione del ponte pedonale avvenuta nel mese di agosto 2019	Sono state digitalizzate n.31 pratiche di concessione cimiteriale relative al Cimitero di Castel Lambro.	inserimento di almeno n.50 pratiche delle concessioni cimiteriali cimitero castel lambro	Progetto rinviato dall'amministrazione comunale
4	EDICOLE FUNERARIE DI FAMIGLIA.	Localizzazione dei contatori comunali del gas	Mappatura del 100% dei contatori comunali esistenti fornendo documentazione fotografica	Progetto rinviato dall'amministrazione comunale
5	DANNI AL PATRIMONIO COMUNALE. Gli eccezionali eventi meteorologici che stanno interessando il territorio della Lombardia nonché il territorio di Marzano, con forti raffiche di vento e forti temporali, che hanno determinato una grave situazione di pericolo per l'incolumità delle persone nonché danneggiamenti a infrastrutture ed edifici pubblici.			E' stato effettuato preventivo mediante computo metrico estimativo dei danni provocati da evento meteorologico per quanto riguarda il Comune, la scuola Primaria, Scuola d'Infanzia ed il cimitero di Castel Lambro.

Sono stati raggiunti n.3 obj su n.5. Gli obj 3 e 4 sono stati rinviati dall'Amministrazione così come confermato dal Segretario Comunale

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 60%** (n.obj raggiunti 3/n.obj 5 x 100) mentre la **VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DELLE PERFORMANCE**, in considerazione che è stata l'Amministrazione a rinviare l'obj e tale scelta non può penalizzare i dipendenti, **e' pari al 100%**.

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

La valutazione del 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;

Sig.ra MANGIONE - 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.

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 di fondo allegato al presente accordo.

COMUNE DI MARZANO

PROVINCIA DI PAVIA

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 della media del raggiungimento degli indicatori mentre è valutata 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 = $100\% + 60\% = 80\%$

AREA AMMINISTRATIVO-FINANZIARIA = 100%

SERVIZI FINANZA E TRIBUTI: 100%

SERVIZI DEMOGRAFICI: 100%

AREA TECNICA: 60%.

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 2019.
- 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

dott. Umberto Fazio Mercadante – Presidente

dott. Daniele TORTI – Esperto Esterno