



**COMUNE DI COLLI VERDI**

Provincia di Pavia

Località Pometo - Piazza Municipio - Frazione Rulno n. 1 - Cap 27061

C.F./P.I. 02738210182

tel. 0385955898 – fax 0385955897

[comune.colliverdi@legalpec.it](mailto:comune.colliverdi@legalpec.it)

[info@comune.colliverdi.pv.it](mailto:info@comune.colliverdi.pv.it)

**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 11 del mese di Marzo alle ore 18.30 si è riunito l'Organismo di Valutazione nominato con deliberazione della Giunta Comunale n° 11 del 05/02/2020, esecutiva ai sensi di legge nelle persone dei Sigg.:

Dott. Umberto Fazia Mercadante- Presidente

Dott. Daniele Torti – Esperto esterno

Dott. Alfredo Garavaglia - 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 deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 08/11/2019 avente per oggetto: "Esame ed approvazione del Piano degli Obiettivi (P.D.O.) per l'anno 2019", assegnati ai Responsabili di Area, in relazione alla liquidazione della retribuzione di risultato anno 2019 - Proposta di valutazione.

I componenti esterni, dott. Daniele Torti e dott. Alfredo Garavaglia, comunicano con il Presidente mediante strumenti telematici e telefonici per rispettare le disposizioni in merito al contrasto al coronavirus.

**L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE**

Visto il sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 93 del 08/11/2019;

Presenta:

**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/Piano Dettagliato degli Obiettivi, 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 così come modificato dal D.lgs.74/2017 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

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 gli enti 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 Performance", approvata da questa Amministrazione, la messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo almeno triennale.

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

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

Non tutti gli obiettivi e gli indicatori rispecchiano i requisiti previsti dalla norma ma l'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo, anche se occorre ancora lavorare sulla dimensione manageriale e culturale. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento al fine di lavorare per obiettivi. Questa nuova pratica fa parte di una dimensione culturale che per affermarsi ha bisogno di tempi medio-lunghi.

**La Performance individuale:** Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance" la Performance 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.

Inoltre questo ente non rientra nell'applicazione dell'art. 19 c. 1 che prevede la compilazione della graduatoria e pur con riguardo alla selettività risulta impraticabile per l'OdV pretendere notevoli differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

**La Performance organizzativa:** La misurazione della performance organizzativa è data dal raggiungimento degli indicatori degli obiettivi mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area tenendo conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della Performance 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 a gennaio 2020 è stato approvato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che da quest'anno è diventato un allegato del PTPC, e a marzo 2019 è stato attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.12.2018 previsti dalle delibere della ex Civit-ANAC. Sul sito sono state aggiornate le sezioni di "Amministrazione Trasparente" che ha sostituito il precedente link "Trasparenza, valutazione e merito" come previsto dal D. Lgs 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016.

A seguito di collegamento con il sito del Comune si dà atto che è stato effettuato un buon 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.

**Collegamento Performance/Programma Anticorruzione:** Ai sensi della L. 190/2013 a gennaio 2020 è stato approvato anche il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2019-2021 che riporta

l'attività espletata dall'Amministrazione Comunale nell'anno 2019 per la prevenzione alla corruzione con l'analisi di nuovi procedimenti con l'indicazione delle misure di prevenzione.

Gli obiettivi contenuti nel PTPC sono stati formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Ente definita nel PDO.

La funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC, è stata attuata nell'ambito dei "controlli di regolarità amministrativa" previsti dal Regolamento sui controlli interni;

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

Viste le apposite relazioni dei Responsabili incaricati di Posizione Organizzativa per la propria area in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi, riportate in questo verbale nel prospetto del PDO 2019;

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Colli Verdi prevede che il risultato ai Responsabili 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 sempre da parte dell'OdV, mentre per i dipendenti non incaricati di P.O. la produttività è liquidata per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte del Responsabile.

### VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2019 sulla base della relazione del Responsabile in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2019.

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE: POSIZIONI ORGANIZZATIVE E COLLABORATORI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2019

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili incaricati di P.O. per quanto riguarda gli obiettivi del PDO della propria area;
- dai controlli effettuati sui documenti e sugli atti dichiarati nella relazione;
- del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione;
- previo confronto con il Segretario Comunale nonché Presidente dell'OdV.

**AREA FINANZIARIA – Responsabile: rag. STEFANO DEGLI ANTONI –**

**Referenti Obiettivi:**

**nn 1, 4, 5 e 6 sigg.ri Lolla, Marzi e Vercesi -**

**n 2 : sig. Vercesi**

N°	DESCRIZIONE	VALORI DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Personale coinvolto	Relazione raggi-nto
1	<b>Collegamento Performance/Programma anticorruzione:</b> I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2019: 1. 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 e 2018-2020	Collaborazione nella predisposizione di Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2020-2022 Approvazione PTPC	Lolla, Marzi e Vercesi	E' stata verificata l'avvenuta predisposizione programma Anticorruzione e avvenuta fornitura delle informazioni necessarie al Responsabile Anticorruzione
2	<b>TRASPARENZA :</b> 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	Almeno 80%	Vercesi	I dati di competenza del Servizio Finanziario sono tutti presenti sul sito istituzionale

		sito			nella sezione "Amministrazione Trasparente"
3	<b>Predisposizione Contratto Decentrato Collettivo in seguito alla fusione dei Comuni</b>	CCDI precedente	Sottoscrizione CCDI adeguato al nuovo Ente		IL CONTRATTO DECENTRATO E' STATO SOTTOSCRITTO IL 20,12,2019
4	<b>FUSIONE DEI COMUNI DI CANEVINO-RUINO-VALVERDE</b> nuovo Bilancio di Previsione	Rendiconti provvisori dei Comuni fusi	Approvazione dei residui attivi e passivi nel Bilancio di Previsione triennio 2019/2021	Lolla, Marzi e Vercesi	RIACCERTAMENTO RESIDUI APPROVATO IL 24/04/2019 CON G.C. 37 - 38 E 39 - PREVIA ACQUISIZIONE PARERE DEL REVISORE DEI CONTI
5	<b>Gestione convenzioni con CAF per bonus idrico - semi maternità - ISE/ISEE - bonus energia e gas - Reddito di Cittadinanza</b>		Sottoscrizione convenzione con CAF -N. pratiche evase	Lolla, Marzi e Vercesi	CON VENZIONE SOTTOSCRITTA IN DATA 25/11/2019 (APPROVATA CON G.C. 86 DEL 30/10/2019)
6	<b>FUSIONE DEI COMUNI DI CANEVINO-RUINO-VALVERDE :</b> Adeguamento regolamenti	Predisposizione e adeguamento regolamenti comunali (contabilità e generale delle entrate)	Predisposizione atti propedeutici all'approvazione dei Regolamenti da parte del Consiglio Comunale.	Lolla, Marzi e Vercesi	REGOLAMENTO CONTABILITA' APPROVATO CON C.C. 6 DEL 27/03/2019 - REGOLAMENTO GENERALE ENTRATE APPROVATO CON C.C. 7 DEL 27/03/2019

L'OdV verifica il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PDO anno 2019 dell'Area Finanziaria e dà atto che tutti gli obiettivi sono stati analizzati anche a seguito dell'accertamento effettuato dal Segretario Comunale.

L'OdV, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto del raggiungimento di tutti gli obiettivi e pertanto dichiara, ai fini della retribuzione di risultato, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA FINANZIARIA = 100% che ponderato per l'indennità di risultato risulta pari a 50% su 50% mentre per la produttività dei collaboratori è pari a 50% su 50%.**

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

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RESPONSABILE Rag. STEFANO DEGLI ANTONI: 50% su 50% come da scheda allegata.**

**AREA AMMINISTRATIVA-TRIBUTI E INFORMATICA: Responsabile: rag. BARBARA FERRI - Referenti Obiettivi:**

- nn 1, 3 e 6 sig. Faravelli, Lolla, Marzi e Vercesi
- nn 2, 4 e 5 Vercesi

N°	DESCRIZIONE	VALORI DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Personale coinvolto	Relazione ragg. nto
1	<p><b>Collegamento Performance/Programma anticorruzione:</b> I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2019:</p> <p>1. 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.</p>	<p>Confermato Programma Anticorruzione 2018/2020</p>	<p>Collaborazione nella predisposizione di Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2020/2022 Approvazione PTPC</p>	<p>Lolla, Marzi, Vercesi</p>	<p>E' stata verificata l'avvenuta predisposizione programma Anticorruzione e avvenuta fornitura delle informazioni necessarie al Responsabile Anticorruzione</p>
2	<p><b>TRASPARENZA :</b> Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"</p>	<p>vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31/03/2019 pubblicato sul sito</p>	<p>Almeno 80%</p>	<p>Vercesi</p>	<p>I dati di competenza del Servizio Finanziario sono tutti presenti sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente"</p>
3	<p><b>ATTUAZIONE REGOLAMENTO UE SULLA PRIVACY</b></p>	<p>Gestione dati personali con direttiva del 1995</p>	<p>Approvazione Regolamento, nomina Responsabile Protezione dei Dati, registro trattamento dati personali</p>	<p>Lolla, Marzi, Vercesi</p>	<p>Regolamento: G.C. 24/2019 - Nomina D.P.O. G.C. n. 25/2019 e n. 107/2019</p>
4	<p><b>FUSIONE DEI COMUNI DI CANEVINO-RUINO-VALVERDE :</b> Adeguamento regolamenti</p>	<p>Predisposizione e adeguamento regolamenti comunali I.U.C. (IMU - TASI - TARI ) e regolamento incentivi entrate tributarie - Adesione al Servizio offerto da Agenzia Entrate-Riscossione per ruoli coattivi</p>	<p>Predisposizione atti propedeutici all'approvazione dei Regolamenti da parte del Consiglio Comunale/Giunta Comunale.</p>	<p>Vercesi</p>	<p>Delibere Consiglio Comunale nr. 5-6-7-8-9-10-11-80 anno 2019. Delibera adesione A.E. C.C. n. 49/2019</p>
5	<p><b>ELEZIONE E FUNZIONAMENTO CONSIGLI DI MUNICIPIO</b></p>	<p>Predisposizione e adeguamento regolamento per l'elezione del Consiglio di Municipio della Frazione Valverde ed il funzionamento dei Consigli di Municipio</p>	<p>Predisposizione atti propedeutici all'approvazione dei Regolamenti da parte del Consiglio Comunale.</p>	<p>Vercesi</p>	<p>Regolamento elezione: CC 19/2019. Predisposizione modulistica per presentazione liste di municipio.</p>
6	<p><b>TRIBUTI : RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA E UNIFICAZIONE BANCA DATI A SEGUITO FUSIONE:</b> E' volontà dell'Amministrazione, nel corso del 2019, proseguire l'attività di verifiche delle denunce e dei pagamenti relativi all'IMU per gli 2014 e 2015 e TASI 2014 ; pertanto si provvederà ad emettere</p>	<p>Nell'anno 2019 sarà eseguita la verifica delle posizioni IMU - TASI n°1574 per gli anni 2014/2015 entro il 15.12.2019,</p>	<p>Verificare le denunce ed i pagamenti relativi alla IUC ed invio procedimenti ai fini della</p>	<p>Lolla, Marzi, Vercesi</p>	<p>Rimissione A.G. per TARI non riscontrate anni 2014/2017 . Emissione avvisi TARI 2019 - Solleciti TARI 2018 (r.a.r.) - Emissione</p>

direttamente gli avvisi di accertamento ed alla relativa notifica. Sollecito TARI 2018 per le posizioni inadempienti al pagamento inviato con avviso bonario.	cui seguirà la notifica per le posizioni "anomale" - E' stata altresì eseguita la verifica dei mancati pagamenti TARI anno 2018 e sollecito.	corretta imputazione a bilancio (notifica entro 15/12/2019)		accertamenti IMU 2014/2015 e relativi A.G. - Emissione ruoli coattivi IMU e TARI 2014-2017 - Accertamenti TASI.
---	--	---	--	---

L'OdV verifica il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PDO anno 2019 dell'area Amministrativa, Tributi e Informatica e dà atto che tutti gli obiettivi sono stati analizzati anche a seguito dell'accertamento effettuato dal Segretario Comunale.

L'OdV, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto del raggiungimento di tutti gli obiettivi e pertanto dichiara, ai fini della retribuzione di risultato, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA AMMINISTRATIVA-TRIBUTI E INFORMATICA = 100%** che ponderato per l'indennità di risultato risulta pari a **50% su 50%** mentre per la produttività dei collaboratori è pari a **50% su 50%**.

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

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RESPONSABILE Rag. BARBARA FERRI: 50% su 50%** come da scheda allegata.

**AREA POLIZIA LOCALE - Responsabile sig. BANDANERA GIUSEPPE -**

**Referenti obiettivi:**

- nn 1, 3 e 4 sig. Faravelli, Lolla, Marzi e Vercesi
- n° 2 Vercesi
- n° 5 Faravelli

N°	DESCRIZIONE	VALORI DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Personale coinvolto	Relazione raggi. nto
1	<b>Collegamento Performance/Programma anticorruzione:</b> I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2019: 1. 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 e 2018-2020	Collaborazione nella predisposizione di Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2020-2022 Approvazione PTPC	Lolla, Marzi e Vercesi	E' stata verificata l'avvenuta predisposizione programma Anticorruzione e avvenuta fornitura delle informazioni necessarie al Responsabile Anticorruzione
2	<b>TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"</b>	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2019 pubblicato sul sito	Almeno 80%	Vercesi	I dati di competenza del Servizio Finanziario sono tutti presenti sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente"
3	<b>UNIFICAZIONE BANCA DATI ANAGRAFICA</b>	Banche dati anagrafiche dei Comuni fusi	Banca dati unificata per l'Ente	Lolla, Marzi, Vercesi	LA BANCA DATI E' STATA UNIFICATA IL 12 GENNAIO 2019
4	<b>SUBENTRO ANAGRAFE IN A.N.P.R.</b>	Banca dati unificata	Trasferimento della banca dati in A.N.P.R.	Lolla, Marzi, Vercesi	<b>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO PER MANCATO INVIO DELLE CREDENZIALI DA PARTE DELLA PREFETTURA - OBJ RINVIATO</b>
5	<b>Presenze festive e feriali in occasione</b>	Il Servizio di vigilanza verrà	n° 7	Faravelli	I SERVIZI SONO STATI

di Fiere e Manifestazioni organizzate nella stagione primaverile-estiva- Gestione fiere di Ruino e Pometo: Autorizzazione utilizzo suolo pubblico per bancarelle - ordine pubblico - apposizione della segnaletica e sicurezza della circolazione	svolto in occorrenza delle fiere e delle manifestazioni a richiamo turistico e religiose delle Frazioni del Comune.	manifestazioni		REGOLARMENTE ESEGUITI E SONO DESUMIBILI DALLE TIMBRATURE ELETTRONICHE
---	--	----------------	--	---

Si ricorda che la misurazione della performance organizzativa è data dal raggiungimento degli indicatori degli obiettivi mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area tenendo conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

L'OdV, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto per l'anno 2019 del raggiungimento di n° 4 obj su n° 5 evidenziando che l'obj non raggiunto non è dipeso dai dipendenti e pertanto dichiara, ai fini della misurazione 400 (valut. Obj):  $5 (n^{\circ} obj) = 80\%$  mentre dichiara ai fini della valutazione che l'obj non raggiunto non è dipeso dai dipendenti e pertanto la valutazione è pari al 100%.

L'OdV, pertanto, dichiara ai fini della retribuzione di risultato, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA P.L. = 100% che ponderato per l'indennità di risultato risulta è pari a 50% su 50% mentre per la produttività dei collaboratori risulta pari al 50% su 50%.**

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

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RESPONSABILE P.L. sig. GIUSEPPE BANDANERA: 50% su 50% come da scheda allegata.**

**AREA TERRITORIO E AMBIENTE - Responsabile Arch. MONTECUCCO PAOLA MARIA - Referenti obiettivi: sig. Faravelli, Lolla, Marzi e Vercesi.**

N°	DESCRIZIONE	VALORI DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Personale coinvolto	Relazione ragg. nto
1	<b>Collegamento Performance/Programma anticorruzione:</b> I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2019: 1. 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 2020-2022 Approvazione PTPC	Lolla, Marzi e Vercesi	E' stata verificata l'avvenuta predisposizione programma Anticorruzione e avvenuta fornitura delle informazioni necessarie al Responsabile Anticorruzione
2	<b>TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"</b>	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2019 pubblicato sul sito	Almeno 80%	Vercesi	I dati di competenza del Servizio Finanziario sono tutti presenti sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente"
3	<b>VIGILANZA SULL'ATTIVITA' URBANISTICA-EDILIZIA.</b> 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	n° verbali sopralluogo anno 2018 = 11	n° verbali sopralluogo anno 2019	Bandanera Faravelli	SONO STATI ESEGUITI N. 16 SOPRALLUOGHI IN CONFORMITA' ALLE PRATICHE EDILIZIE IN CORSO DI ESECUZIONE

	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.				
4	<b>SERVIZIO RACCOLTA RIFIUTI:</b> Definire un unico gestore del servizio in ottemperanza alla normativa vigente in materia di società partecipate che svolgono pubblici servizi per conto degli Enti Locali.	negoiazione con le attuali società di gestione del servizio raccolta, trasporto e smaltimento R.S.U.	attuazione entro il mese di Novembre 2019	Faravelli	L'AFFIDAMENTO ALLA SOC. B.S. PUBBLICA SRL E' STATO EFFETTUATO CON DELIBERA G.C.57 DEL 26/11/2019
5	<b>P.G.T. COMUNALE:</b> avviamento procedura unificazione P.G.T. come previsto dalla normativa vigente	Conferimento incarico	attuazione entro il 15 dicembre 2019		RINVIATO l'affidamento dell'aggiornamento dei PGT in attesa della ridefinizione dei confini comunali
6	<b>Garantire la cura e la tutela del verde pubblico</b> Assicurare la manutenzione dei giardini e del verde in relazione alle risorse economiche disponibili	Organizzazione delle priorità di intervento e controllo esecuzione interventi eseguiti con personale interno e mediante contratto di servizio. Organizzazione interventi straordinari in occasione di manifestazioni e sagre : n. 8 interventi programmati e n. 2 interventi straordinari	n. 8 interventi programmati e n. 2 interventi straordinari	Faravelli	SONO STATI ESEGUITI I TAGLI PRESCRITTI ANCHE AVVALENDOSI DI DITTA PRIVATA INCARICATA CON DET. 63 DEL 06/05/2019

Si ricorda che la misurazione della performance organizzativa è data dal raggiungimento degli indicatori degli obiettivi mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area tenendo conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

L'OdV, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto per l'anno 2019 del raggiungimento di n° 5 obj su n° 6 evidenziando che l'obj non raggiunto non è dipeso dai dipendenti e pertanto dichiara, ai fini della misurazione 500 (valut. Obj):  $6 (n^{\circ} obj) = 83,33\%$  mentre dichiara ai fini della valutazione che l'obj non raggiunto non è dipeso dai dipendenti e pertanto la valutazione è pari al 100%.

L'OdV, pertanto, dichiara ai fini della retribuzione di risultato, **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA TERRITORIO-AMBIENTE = 100% che ponderato per l'indennità di risultato risulta paria 50% su 50% mentre per la produttività dei collaboratori risulta pari al 50% su 50%.**

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

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RESPONSABILE AREA TERRITORIO-AMBIENTE - Arch. MONTECUCCO PAOLA MARIA: 50% su 50% come da scheda allegata.**

Infine si passa alla presa d'atto della valutazione dei comportamenti organizzativi dei collaboratori da parte dei Responsabili mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. FARAVELLI: 50% su 50%%** come da scheda allegata.

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

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. MARZI: 50% su 50%%** come da scheda allegata.

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

### **3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE**

#### **PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILI**

Sulla base di quanto sopra riportato, a seguito della ponderazione delle valutazioni, l'OdV propone all'Amministrazione le seguenti valutazioni:

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA FINANZA - AMMINISTRATIVA TRIBUTI- E INFORMATICA – Rag. STEFANO DEGLI ANTONI.**

Valutazione totale pari al: **100%** di risultato come da scheda allegata;

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA- TRIBUTI- E INFORMATICA – Rag. BARBARA FERRI.**

Valutazione totale pari al: **100%** di risultato come da scheda allegata;

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA POLIZIA LOCALE – Sig. GIUSEPPE BANDANERA**

Valutazione totale pari al: **100%** di risultato come da scheda allegata;

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA TERRITORIO E AMBIENTE – Arch. PAOLA MARIA MONTECUCCO**

Valutazione totale pari al: **100%** di risultato come da scheda allegata.

#### **PERFORMANCE INDIVIDUALE COLLABORATORI**

A seguito della ponderazione delle valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti e dei comportamenti organizzativi l'OdV dà atto delle seguenti valutazioni complessive:

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig. FARAVELLI: 100% di produttività** come da scheda allegata.

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig.ra LOLLA: 100% di produttività** come da scheda allegata.

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig. MARZI: 100% di produttività** come da scheda allegata.

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig.ra VERCESI: 100% di produttività** come da scheda allegata.

#### **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 conseguono 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 dl fondo allegato al presene 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 la sig.ra **Camilla Vercesi** in quanto gli obiettivi che le sono stati affidati hanno un valore più alto degli altri.

#### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si misura sulla base della media 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 =  $100\%+100\%+80\%+83,33 = 90,83\%$ .

**AREA FINANZIARIA AL 100%= 600(% obj) : 6(n° obj)**

**AREA SERVIZI TRIBUTI ED AMMINISTRATIVI AL 100% = 600 (%obj):6 (n°obj)**

**AREA POLIZIA LOCALE AL 80% = 400 (%obj): 5 (n°obj) N° 1 OBJ RINVIATO**

**AREA TECNICA AL 83,33% = 500 (%obj) : 6 (n° obj) N° 1 OBJ RINVIATO**

#### **VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

La valutazione della Performance organizzativa è pari alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati =  $100\%+100\%+100\%+100 = 100\%$ .

**AREA FINANZIARIA AL 100%= 600(% obj) : 6(n° obj)**

**AREA SERVIZI TRIBUTI ED AMMINISTRATIVI AL 100% = 600 (%obj):6 (n°obj)**

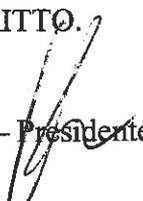
**AREA POLIZIA LOCALE AL 100% = 400 (%obj): 4 (n°obj) - N° 1 OBJ RINVIATO**

**AREA TECNICA AL 100% = 500 (%obj) : 5 (n° obj) - N° 1 OBJ RINVIATO**

Per concludere, l'OdV:

- domanda al Segretario 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 dovranno essere pubblicate 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 FAZIA MERCADANTE – Presidente 

dott. Alfredo GARAVAGLIA – Esperto Esterno 

dott. Daniele TORTI – Esperto Esterno 