

COMUNE DI CARBONARA AL TICINO

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 6 del mese di agosto nella Sede del Comune di Carbonara al Ticino si è riunito l'Organismo di Valutazione nominato con deliberazione della Giunta Comunale n° 61 del 16/07/2018 esecutiva ai sensi di legge nelle persone dei Sigg.:

Avv. Mariano Cingolani - 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 la deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 25/11/2019 avente per oggetto: "Piano dettagliato degli obiettivi 2019 – Proposta all'esecutivo e approvazione", assegnati ai Responsabili di Area, in relazione alla liquidazione della retribuzione di risultato anno 2019

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 2019-2021.

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

PDO - 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 P." la P. individuale viene valutata sotto due diversi aspetti:

- a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "*come* è stato fatto).
 - b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "*cosa* è stato fatto");
- mediante apposita scheda suddivisa con percentuali diverse a seconda che i valutati siano Responsabili con indennità di risultato o collaboratori da incentivare mediante il fondo della premialità.

Da evidenziare che con il D.Lgs.74/2017 è stata abrogata l'applicazione dell'istituto delle fasce di merito ed inoltre, con riguardo alla previsione della selettività delle valutazioni, si dà atto che in questo ente risulta impraticabile per l'OdV pretendere e imporre delle differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

La Performance organizzativa: La misurazione della performance organizzativa è data dalla media del 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 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 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è diventato un allegato del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC), e luglio 2019 è stata attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 30.6.2020 previsti dalle delibere dell'ANAC. A seguito di collegamento con il sito del Comune si dà atto che è stato effettuato il lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni non sempre corrispondenti alle indicazioni del D.lgs 33/13. Il NdV esprime comunque una valutazione positiva sul lavoro svolto tenendo conto delle risorse umane e logistiche che può mettere in campo un comune di ridotte dimensioni.

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 era 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 esposta 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 responsabili in merito all’avvenuto raggiungimento degli obiettivi, allegata al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Carbonara al Ticino prevede che il risultato ai Responsabili con incarico di P.O sia liquidata per il 50% sulla base della valutazione da parte dell’OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l’altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell’OdV mentre per quanto riguarda la produttività per i dipendenti senza incarico di P.O si prevede che vada 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 dei responsabili per quanto riguarda i dipendenti.

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO/PdP 2019 sulla base la relazione dei Responsabili in merito all’avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO/PdP 2019.

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO/PdP 2019:

La verifica per la valutazione degli obiettivi del PDO/PdP viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili incaricati di P.O. per quanto riguarda il PDO/PdP della propria area e dai dipendenti non P.O. per quanto riguarda le performance individuali indicate nel PDO/PdP;
- dai controlli a campione effettuati sui documenti e sugli atti dichiarati nella relazione;
- del confronto con alcuni dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

TUTTE LE AREE

OBIETTIVI AREA FINANZIARIA:

Responsabile PO sig.ra DANIELA CASERIO PO

Obiettivi nn 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 e 25

OBIETTIVI AREA TECNICA

Responsabile : Segretario Comunale

- Obiettivi individuali sig. Micheli Servizi tecnici nn 30, 31, 32, 33, 34 e 35.
- Obiettivi individuali sig.ra Rampi Servizi tecnici nn. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10.

SERVIZIO P.L.

Responsabile : Sindaco

- Obiettivi individuali sig. Bellotti Servizio P.L nn 27, 27, 28 e 29.

OBIETTIVI AREA AMMINISTRATIVA :

Responsabile : Segretario Comunale

- Obiettivi individuali sig.ra Moro Servizi amministrativi nn 11, 12, 13, 14, 15 e 16.
- Obiettivi individuali sig.ra Boscarato Servizi amministrativi nn 11, 12, 13, 16 e 17.

Servizio	n°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	RELAZIONE ragg.nton
TECNICO	1	Monitoraggio sportello SUE telematico per la ricezione delle istanze edilizie relative all'ufficio tecnico attivato nel 2018	anno 2018 sono state istruite n. 30 pratiche	in base al n. di pratiche pervenute	n. 29 pratiche e CDU ricevute ed evase, depositate presso ut
TECNICO	2	Lavori di miglioramento sismico scuola primaria (nell'ambito delle verifiche statiche e vulnerabilità sismica edificio scolastico di via Moretti ed annessa palestra attivate nel 2018)	adeguamento normativo	ultimazione lavori (inizio 2019)	Lavori ultimati come da determine - det. affidam. 189 del 19/12/2018 - det. appr. CRE n. 21 del 22/02/2019
TECNICO	3	Lavori di miglioramento sismico Palestra scolastica (nell'ambito delle verifiche statiche e vulnerabilità sismica edificio scolastico di via Moretti ed annessa palestra attivate nel 2018) con CONTRIBUTI PICCOLI COMUNI legge Bilancio n. 145 del 30,12,2018 art. 1 c. 107) per € 40.000	adeguamento normativo	affidamento incarichi e lavori di miglioramento palestra e ottenimento contributo (50% ad inizio lavori mese giugno 2019) restante 50% dopo collaudo	Lavori ultimati e contributo richiesto di € 40,000 - det. affidam. N. 63 del 19/04/2019 - det. Approv. CRE n. 152 del 26/11/2019 - contributo ottenuto
TECNICO	4	Gestione delle pratiche PAESAGGISTICHE pervenute presso lo sportello e istruttoria delle stesse	anno 2018 sono state istruite n. 10 pratiche	in base al n. di pratiche pervenute	n. 11 pratiche ricevute ed istruite, depositate presso ut
TECNICO	5	Monitoraggio pratiche SUAP su portale telematico "impresainungiorno"	anno 2018 sono state istruite n. 22 pratiche	in base al n. di pratiche pervenute	n. 15 pratiche ricevute, depositate presso ut
TECNICO	6	affidamenti lavori, forniture e servizi con gestione del portale Arca Sintel e Mepa - redazione atti amministrativi e pubblicazioni sull'Albo pretorio	anno 2018 sono state istruite n. 97 determinazioni di impegno di spesa	in base al n. di affidamenti da effettuare	n. 26 affidamenti tramite portali Sintel, Consip e Mepa, come da determine di settore

TE CNI CO	7	Servizio di gestione impianti di pubblica illuminazione mediante Finanza di Progetto (art. 183 del D.Lgs. 50/2016) per i comuni di Carbonara al Ticino e Villanova D'Ardenghi mediante atto di accordo tra comuni	adeguamento normativo ed efficientamento energetico	gestione del progetto di fattibilità tecnica ed economica presentato, preparazione ed approvazione atti, rapporti con la centrale di Committenza di Garlasco per la gestione dell'iter di gara in qualità di RUP ente capofila	gara attuata nel mese di dicembre, documentazione agli atti presso ut
TE CNI CO	8	Lavori di efficientamento energetico immobili comunali (di cui al Decreto Crescita art. 30 dl 30,04,2019 N. 34, con contributi fino a € 50,000)	adeguamento normativo ed efficientamento energetico	richiesta preventivi e progetti per attuazione lavori	inizio lavori mese ottobre e ricevimento 1° quota contributo mese dicembre
TE CNI CO	9	Acquisizione immobile acquedotto comunale	patrimonio comunale	atto di acquisizione	acquisizione immobile e trascrizione mese ottobre
TE CNI CO	10	Completa gestione del Servizio Tecnico come resp. di procedimento (SUAP, edilizia privata, urbanistica, CDU, LL.PP e appalti, manutenzioni, sopralluoghi, parte amministrativa, quali determine, atti e varie autorizzazioni ecc., archiviazione pratiche edilizie, ricerche d'archivio di pratiche, gestione del pubblico, redazione di delibere di competenza tecnica, rifiuti, contratti, commissione paesaggistica e istruttoria relativa)	risparmio spesa personale	gestione totale ufficio tecnico	dal mese di luglio 2019 unica figura area tecnica
DE MO	11	Completamento dell'Istruttoria e definizione pratiche cittadinanza Jure sanguinis, cittadinanza per decreto Presidente della Repubblica e atti separazione/divorzio	adeguamento normativo	in base alle richieste pervenute	In totale numero sei pratiche totalmente evase
DE MO	12	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI DEL PARLAMENTO EUROPEO E ELEZIONI COMUNALI		Corretta gestione di tutte le pratiche elettorali	Gestione elezioni n.1170 votanti P.E. N.1182 votanti C.li
DE MO	13	ORARIO DI LAVORO SU 6 GIORNI LAVORATIVI ANZICHE' 5 COME PREVISTO DAL NUOVO	Nuovo contratto di lavoro	Uniformazione alle richieste dell'Amministrazione	Le presenze, a sabati alterni, sono rilevabili dalle timbrature.

		CONTRATTO SU RICHIESTA DELL'AMMINISTRAZIONE			
SO CIA LE	14	Gestione Cimitero – Stipula contratti cimiteriali per concessioni di sepolture, pratiche esumazione salme, trasmissione dati per funerali con la Coop. Antares che ha la gestione manutentiva del cimitero. Gestione arrivi salme/resti per tumulazione, comunicazione dati per pratiche funerarie, gestione programma Cimitero per gestione delle sepolture	Corretto funzionamento del Cimitero	in base alle richieste pervenute - n. 35 pratiche cimiteriali	Pervenute n. 35 pratiche evase, come da mail inviate a coop. Antares e contratti cimiteriali stipulati, depositati presso l'ufficio
SO CIA LE	15	Compilazione invio questionari .- Transazione documentale in piattaforma SIAGE alunni con disabilità. Adesione tramite piattaforma SIAGE bando regione per contributi svolgimento assistenza educativa specialistica alunni con disabilità. Gestione pratiche sociali: Gestione pratiche sociali: Questionari, Adesione ai bandi regionali per inclusione scolastica alunni con disabilità, Caricamento domande “Dote Scuola” per conto dei genitori che non provvedono autonomamente – Rapporti con il Consorzio Sociale Pavese.	Adeguamento normativo	n. 1 questionario MEF, n. 2 rendiconto PdZ, n. 1 transazione documentale alunni disabili, n. 1 gestione bandi inclusione scolastica alunni con disabilità, n. 4 domande "Dote Scuola"	Gestiti e inviati totali 9 questionari, agli atti presso l'ufficio.
DE MO	16	C.I.E (carta identità elettronica)	n. 170 C.I.E. e n. 5 Cartacee	A seguito della gestione/emissione CIE massima elasticità rispetto ai giorni stabiliti per favorire il cittadino in base alle richieste pervenute	Emesse 170 CIE e n. 5 cartacee, verificabili con programma in uso all'ufficio
DE MO	17	Adeguamento alle disposizioni in materia di ANPR/Anagrafe Digitale Unica : portare a completamento il processo di migrazione delle anagrafi locali verso un'unica base dati nazionale centralizzata. ANPR (base di dati nazionale, che subentra all'Indice nazionale delle anagrafi (INA), all'Anagrafe della popolazione	Gestione locale delle anagrafi	Completamento migrazione ad ANPR e notifica via PEC di avvenuto subentro dal 15/10/2019 Ministero dell'Interno,	Subentro in ANPR effettuato in data 15/10/2019

		italiana residente all'estero (AIRE) e alle anagrafi della popolazione residente dei cittadini italiani residenti all'estero tenute dai Comuni –			
RA GIO NA RIA	18	GESTIONE INTERNA TARI - Verifica corretto inserimento contribuenti	Anagrafiche non aggiornate	Archivi aggiornati	E' stata richiesta all'ufficio demografico la stampa di tutti i nuclei familiari e si è proceduto alla verifica nel programma Tari della presenza di tutti i nuclei, della verifica degli indirizzi e del numero dei componenti. Sono state verificate 871 posizioni, verificabili presso l'ufficio tributi
RA GIO NA RIA	19	Solleciti TARI 2014	Nessun sollecito	Invio solleciti a tutti i contribuenti per cui non risulta pervenuto il pagamento	Verificati e inviati n. 150 solleciti TARI, visionabili presso l'Ufficio Tributi
RA GIO NA RIA	20	GESTIONE PAGAMENTI ELETTRONICI CON PAGOPA	Nessun utilizzo del sistema di gestione Pago PA	Inserimento di tutti i dati necessari per l'utilizzo della piattaforma	Sono stati inseriti tutti i dati da inviare alla ditta affidataria della gestione di PagoPa, visionabili presso l'ufficio ragioneria da email del 13/12/2019
RA GIO NA RIA	21	INVIO FATTURE ATTIVE AL SISTEMA DI INTERSCAMBIO	Nessuna fattura inviata al Sistema di interscambio	Invio di tutte le fatture attive emesse nel 2019 al Sistema	Invio n. 5 fatture attive al sistema di interscambio, rilevabili dal gestionale di contabilità
RA GIO NA RIA	22	BANDO REGIONALE PER ACQUISTO MEZZO DI PROTEZIONE CIVILE	Indizione bando	Gestione della pratica	Gestione pratica per la partecipazione al Bando: richiesta preventivi e inserimento dati sulla piattaforma di Regione Lombardia
RA GIO NA RIA	23	REDAZIONE E INVIO QUESTIONARIO SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELL'AGENDA DIGITALE NELLA P.A.	Questionario Corte dei Conti	Compilazione e invio questionario	Redazione e invio del questionario il 28/09/2019
RA GIO NA RIA	24	RENDICONTAZIONE ELEZIONI AMMINISTRATIVE ED EUROPEE DEL 26/05/2019	Modelli da compilare	Invio entro i termini di legge	Compilazione rendiconto con redazione di tutti i modelli da compilare, senza acquisto di modulistica

RA GIO NA RIA	25	RELAZIONE DI FINE MANDATO DEL SINDACO USCENTE E DI INIZIO MANDATO DEL SINDACO ENTRANTE	Relazione da compilare	Publicazione in amministrazione e trasparente e invio alla Corte dei Conti	Redatte n. 2 relazioni, pubblicate sul sito istituzionale e inviate alla Corte dei Conti
PL	26	MANTENIMENTO SERVIZIO SENZA SOSTITUZIONE PERSONALE CESSATO (o ASSENTE) : A decorrere dal 4 marzo 2017. a seguito della cessazione dell'istruttore addetto al servizio di P.L. il personale ha supplito all'assenza senza sostituzione con risparmio di spesa	Sino al 4 marzo 2017 era in servizio l'istruttore servizio P.L.cessato a seguito pensionamento	Mantenimento servizio con un dipendente in meno - Risparmio pari al periodo di assenza del dipendente Cat. C.	Nel corso dell'anno 2019 non è stato assunto un nuovo vigile, pertanto il lavoro è stato svolto da un unico agente, risparmiando sul costo a carico dell'Ente
PL	27	Partecipazione a manifestazioni svolte in giornate festive	Numero richieste	Numero richieste = numero effettuate	Richieste 7 presenze e effettuate n. 7, rilevabili dalle timbrature
PL	28	Esame richieste per manifestazioni temporanee	Numero richieste	Numero richieste = numero evase	n.14 richieste pervenute, n. 14 evase, come da atti depositati presso l'ufficio di PL
PL	29	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.	Nel corso dell'anno 2018 sono stati effettuati n. 12 sopralluoghi.	n° verbali sopralluogo anno 2018	n. 10 interventi effettuati con ordinanze sindacali, come da atti depositati presso ufficio di PL
UT	30	MANUTENZIONE ordinaria e pulizia del motocarro assegnato e dello scuolabus	Interventi anno 2018= 8	Interventi anno 2019= almeno 9	N. 9 interventi effettuati, come da fatture ricevute
UT	31	AUTISTA SCUOLABUS: Svolgimento del trasporto scolastico per scuola elementare e media	Anno 2018 solo trasporto scuola media	Anno 2019: trasporto scuola elementare e media	Il trasporto scolastico è stato regolarmente svolto senza affidamenti esterni
UT	32	RACCOLTA INGOMBRANTI E PULIZIA STRADE	Cambio ditta appaltatrice servizio rifiuti	numero di interventi in base alle chiamate	Effettuati 9 interventi su richiesta del Sindaco
UT	33	TAGLIO SIEPI E SFALCIO ERBA	Pulizia strade erbe=n.4 pulizia delle caditoie = n.6	Interventi anno 2019= almeno 12	Svolti 12 interventi richiesti in tutte le vie del paese e nelle frazioni.
UT	34	MANUTENZIONE E PULIZIA dei marciapiedi dalle erbe infestanti e la manutenzione delle caditoie	Pulizia strade erbe=n.4 pulizia delle caditoie = n.6	Interventi anno 2019= almeno 12	Svolti 5 interventi di pulizia strade sulla pista ciclabile, Ex Statale dei Cairoli e Frazione Canarazzo e n. 7 pulizie caditoie in Via della Stazione e Fraz. Canarazzo.

UT	35	SPARGIMENTO SALE E PULIZIA NEVE DAI MARCIAPIEDI nel periodo interessato	Interventi anno 2018= almeno 4	Interventi anno 2019= almeno 5	E' stato sparso il sale durante le gelate invernali n. 6 volte e pulizia neve n. 2 volte.
----	----	---	--------------------------------	--------------------------------	---

L'OdV, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto che tutti gli obj sono stati misurati e valutati al 100.

Successivamente, al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi della posizione organizzativa **Responsabile area Finanziaria:**

- **sig.ra Daniela Caserio - PO** - mediante l'apposita scheda di valutazione da parte del Responsabile dell'area come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI Sig.ra Caserio: 50% su 50% come da scheda allegata.

Inoltre, al fine della liquidazione della **produttività individuale**, si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi:

Sig.ra Boscarato: 50% su 50% come da scheda allegata.

Sig.ra Paola Moro: 50% su 50% come da scheda allegata.

Sig. Bellotti Mario : 50% su 50% come da scheda allegata

Sig. Maurizio Micheli : 50% su 50% come da scheda allegata

Sig.ra Elena Rampi : 50% su 50% come da scheda allegata

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA FINANZA-AMMINISTRATIVA

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

Sig. Daniela Caserio PO

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE

PRODUTTIVITA' OBIETTIVI INDIVIDUALI

Sig Mario Bellotti

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

Sig Maurizio Micheli

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

Sig ra Paola Moro

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

Sig ra Elena Rampi

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

Sig ra Boscarato

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

DIFFERENZIAMENTO DEL PREMIO INDIVIDUALE

Il CCDI 2018-2020 dell'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 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) sopra citato, la maggiorazione, così come riportata nel prospetto di ripartizione del fondo anno 2019 verrà erogata al dipendente sig. Maurizio Micheli.

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

**MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100% = 2.700 (somma % obiettivi) : 27 (n° obiettivi) ;**

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100% = 2.700 (somma % obiettivi) : 27 (n° obiettivi) ;**

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.

IL PRESIDENTE
F.to Avv. Mariano Cingolani

IL COMPONENTE ESTERNO
F.to Dr. Daniele Torti