



COMUNE DI VILLANOVA D'ARDENGHI
Provincia di Pavia

Via Roma n° 22 - 27030 Villanova d'Ardenghi (PV)
Tel. 0382-400022 - Fax 0382-400646
e.mail: info@comune.villanovadardenghi.pv.it

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 7 del 20.01.2020

**OGGETTO: RELAZIONE SULLE PERFORMANCE DEL PERSONALE
DIPENDENTE NELL' ANNO 2019. APPROVAZIONE**

L'anno **duemilaventi** addì **venti** del mese di **gennaio** alle ore **10:00** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

MUSSI CLAUDIA MARIA CECILIA	SINDACO	P
FERRARI FEDERICO	VICE SINDACO	P
AZZALIN SABRINA	ASSESSORE	P

Totale presenti **3**

Totale assenti **0**

L'Assessore Sig.ra Azzalin Sabrina è presente in audio conferenza ai sensi dell'articolo 3 del Regolamento della Giunta Comunale approvato con delibera di G.C. n. 29 del 21.05.2018.

Assiste il Segretario Comunale Dr.ssa **PIZZOCCHERO MARIA LUISA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la Sig.ra **MUSSI CLAUDIA MARIACECILIA** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 (cd. "Brunetta"), e s.m.i., approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla Legge 04/03/2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato "Relazione sulla Performance" che evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

Verificato che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del summenzionato D. Lgs. n. 150/2009, la Relazione sulla Performance è validata dal Nucleo di Valutazione dell'ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6 del Decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente, che nello specifico ad oggi sono costituiti dalle retribuzioni di risultato dei Dirigenti ex art. 29 CCNL 23.12.1999 area dirigenziale Comparto Regioni ed AA.LL., del Segretario Generale come previsto dall'art.42 del CCNL 16.5.2001 Segretari Comunali e Provinciali e dai compensi relativi alla corresponsione della retribuzione di risultato agli incaricati di Posizione Organizzativa ai sensi art. 10 CCNL 31.3.1999 Comparto Regioni ed AA.LL., nonché dall'incentivo destinato a compensare la produttività individuale e di gruppo e l'apporto del personale al miglioramento dei servizi, dal compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C ed infine dalle indennità per attribuzione di particolari responsabilità al personale collocato nelle Categorie B o C ovvero in Cat. D non incaricato di Posizione Organizzativa, rispettivamente riconosciuti dall'art. 17 comma 2 lett. a) - e) - f) dell'art.17 comma 2 CCNL 01/04/99 e successivi del Comparto Regioni ed AA.LL.;

Richiamati:

- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il "Sistema di valutazione della performance - Sistema di Valutazione dei risultati dei Dirigenti, degli incaricati di Posizione organizzativa e sistema permanente di valutazione dei dipendenti";
- la Deliberazione G.C. n. 25, adottata in data 18/03/2019, con la quale è stato approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- la deliberazione del Consiglio Comunale di approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2018;

Esaminata la relazione sulla Performance dell'anno 2018 predisposta dall'Ufficio Personale in ottemperanza alle disposizioni soprarichiamate con la validazione del Nucleo di Valutazione ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14, comma 4, lett. c), e comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009 e l'allegata documentazione da cui si rileva un elevato grado di raggiungimento medio dei n. 13 obiettivi assegnati ai responsabili delle diverse strutture organizzative, un costante impegno ed un ingente sforzo per lo svolgimento della complessa e molteplice attività ordinaria oltre al sovraccarico necessario per fronteggiare le imprevedibili urgenze e gli incalzanti cambiamenti normativi in ogni materia;

Visto l'art. 48 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 circa la competenza della Giunta a deliberare in merito;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta espresso, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, dal Segretario Generale;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge,

DELIBERA

1. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate e trasfuse, la "Relazione sulla performance anno 2019", così come validata dal Nucleo di Valutazione, composta dall'insieme dei documenti dalla stessa richiamati ed allegati al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale.

2. Di disporre, ai sensi dell'art. 10, comma 8, lett. b) del D. Lgs. n. 33/2013, la pubblicazione sul sito web di questo Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente" / sotto-sezione livello 1 "Performance" / sottosezione livello 2 "Relazione sulla Performance".

INDI

di dichiarare a voti unanimi, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del quarto comma dell'art. 134 del T.U. sull'ordinamento degli enti locali approvato con D. Lgs. 18.8.2000 n. 267.

COMUNE DI VILLANOVA D'ARDENGHI

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE – VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2019

L'anno 2020 il giorno 13 del mese di gennaio alle ore 10:00 nella Sede del Comune di Villanova D'Ardenghi si è riunito l'Organismo di Valutazione nominato con deliberazione della Giunta Comunale n° 34 del 11/06/2018 esecutiva ai sensi di legge nelle persone dei Sigg.:

Dott.ssa Maria Luisa Pizzocchero - 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
- Verifica del raggiungimento degli obiettivi 2019 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 26.06.2019 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 (PEG)/Piano Dettaglio degli Obiettivi (PDO)/Piano delle Performance (PdP), lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal D.Lgs.150/09 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

La stessa Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con deliberazione n°6/2011, ha avuto modo di precisare che l'adeguamento da parte degli enti locali alle disposizioni di cui al d.lgs150/09 va riferito esclusivamente agli articoli ed ai commi richiamati dal comma 2 dell'art.16 e del comma 1 dell'art.31, in quanto altrimenti si verificherebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di attuazione della L.15/09 e di adozione dello stesso d.lgs.150/09. Inoltre, anche varie Corte dei Conti hanno evidenziato che la ridotta dimensione dell'ente, che comporta una minima dotazione di personale e spazi angusti nella programmazione della spesa, non rende funzionale l'applicazione di un Sistema di Misurazione 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 2020-2022 in corso di approvazione.

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 almeno triennale.

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/Piano delle Performance (PDO/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 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. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento per lavorare per obiettivi. Il grado di condivisione del sistema, pur in gran parte condiviso, è ancora in parte da approfondire.

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

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

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

Criticità: Da evidenziare che in alcuni casi la gestione dei servizi viene effettuata ancora direttamente dalla componente politica dell'Amministrazione e inoltre permangono delle criticità sul lato economico che lentamente, grazie all'attenzione e all'oculatazza gestionale dei funzionari, stanno rientrando. Da segnalare che in questo ente vi è una buona collaborazione fra gli uffici e questo permette un miglioramento del clima lavorativo efficace ed efficiente. Si richiama inoltre l'attenzione sulla messa in associazione delle funzioni dell'ente con altri comuni, come prevede la normativa per i piccoli comuni, al fine di poter effettuare economie di scala.

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato confermato a gennaio 2019 il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2019-2020. 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 stata data attuazione con la pubblicazione dei dati richiesti. Come evidenziato nel monitoraggio effettuato dal NdV al 31.03.2019, questo link non è stato alimentato sufficientemente anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni dati mancanti.

A seguito di collegamento con il sito del Comune il NdV dà atto che è stato effettuato un grande lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni non ancora del tutto corrispondenti rispetto alle indicazioni del D. Lgs. 33/13.

Il NdV, nel segnalare ancora alcune "zone d'ombra", esprime comunque una valutazione positiva al lavoro svolto in considerazione delle risorse umane e logistiche di un comune di ridotte dimensioni e per il 201, in occasione del monitoraggio del sito, caldeggia l'aggiornamento della pubblicazione dei dati come previsto dalla normativa vigente e dalla regolamentazione interna.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato anche il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2019-2020 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.

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

Dato atto che presso il Comune di Villanova D'Ardenghi vi sono n° 3 responsabili:

Area Servizi Demografici affidata al Segretario Comunale con progetti individuali assegnati alla Sig.ra Renda

Area P.L. affidata al Segretario Comunale con l'agente di P.L. Sig. Respizzi

Area Finanza e Tributi affidata alla Sig.ra. Elena Vanoli;

Area Tecnica affidata al Geom. Maurizio Quartirolì assunto part-time 15 ore settimanali con progetti individuali assegnati al Sig. Luigi Mandrini;
Si dà atto che all'agente di P.L. non sono stati affidati obiettivi strategici collegati alla produttività.

Viste le apposite relazioni dei responsabili in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi,

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Villanova D'Ardenghi 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 e anche 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.

AREA SERVIZI DEMOGRAFICI – Responsabile Segretario Comunale – Obiettivi individuali dipendente: Sig.ra Silvia Renda

Il Segretario Comunale/Presidente OdV si assenta e la valutazione viene effettuata dal componente esterno.

N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	MISURAZIONE PERFORMANCE
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;	Confermato programma Anticorruzione 2017-2019	Collaborazione nella predisposizione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2019-2021 Approvazione PTPC	Effettuata stesura piano Anticorruzione e Trasparenza approvato con deliberazione G.C. nei tempi previsti dalla normativa. Fornito al Segretario Comunale tutte le informazioni e i documenti necessari per gli adempimenti obbligati in materia di Anticorruzione e Trasparenza.

2	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%	Aggiornamento costante dati contabili nelle aree di competenza in "Amministrazione Trasparente".
3	Attuazione della Legge 219/2017 recante le nuove NORME SUL BIOTESTAMENTO. Dal 31 gennaio 2018 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 autentiche 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.	Approvazione del Regolamento Comunale sulle Modalità operative di ricevimento e registrazione delle Disposizioni Anticipate di Trattamento (DAT). Istituzione elenco DAT	n° DAT	Ricevimento e registrazione di n° 1 Disposizione Anticipata di Trattamento (DAT). Istituzione dell'elenco DAT.
4	ELETTORALE: GESTIONE DELLE ELEZIONI DEL PARLAMENTO EUROPEO E DELLE ELEZIONI COMUNALI DEL 26 MAGGIO 2019		Invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso. Gestione n° elettori - Revisioni dinamiche straordinarie delle Liste Elettorali. Predisposizione della modulistica e materiale da destinare ai seggi elettorali.	Invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso. Gestione n° elettori = 671 Predisposizione della modulistica e materiale da destinare ai seggi elettorali.
5	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	Gestione locale delle anagrafi	Completamento migrazione ad ANPR e notifica via PEC di avvenuto subentro dal Ministero dell'Interno,	Completamento migrazione ad ANPR in data 26.03.2019 e notifica via PEC di avvenuto subentro dal Ministero dell'Interno.

	della popolazione italiana residente all'estero (AIRE) e alle anagrafi della popolazione residente dei cittadini italiani residenti all'estero tenute dai Comuni			
6	C.I.E. (Carta d'identità elettronica) Partecipazione al corso di aggiornamento ed emissione delle C.I.E.	Emesse N°19 C.I.E. (Carte d'identità elettroniche)	N° C.I.E. (Carte d'identità elettroniche) emesse	Emesse N°80 C.I.E. (Carte d'identità elettroniche)
7	Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni 2019	Come da circolare n. 1b ISTAT del 02.04.2019 il Comune deve provvedere al censimento della popolazione e delle abitazioni	Costituzione ufficio di censimento e invio dati ad ISTAT	Intervistate n° 100 Famiglie ed invio dati ad ISTAT

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riporto dà atto della **VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA SERVIZI DEMOGRAFICI PARI AL 100%**.

Successivamente, al fine della liquidazione della **produttività individuale**, si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi della sig.ra **Silvia Renda** mediante l'apposita scheda di valutazione da parte del Responsabile dell'area come segue:
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI Sig.ra Silvia Renda: 50% su 50% come da scheda allegata.

AREA FINANZIARIA – Responsabile Sig.ra Elena Vanoli

N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	MISURAZIONE PERFORMANCE
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;	Confermato programma Anticorruzione 2017-2019	Collaborazione nella predisposizione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2019-2021 Approvazione e PTPC	Effettuata stesura piano Anticorruzione e Trasparenza approvato con deliberazione G.C. nei tempi previsti dalla normativa. Fornito al Segretario Comunale tutte le informazioni e i documenti necessari per gli adempimenti obbligati in materia di Anticorruzione e Trasparenza.
2	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%	Aggiornamento costante dati contabili nelle aree di competenza in "Amministrazione Trasparente".

3	Pareggio di Bilancio: Predisposizione relative certificazioni e rispetto della tempistica	Gestione del "Pareggio di Bilancio". Eseguito ed inoltrato i n° 3 monitoraggi previsti dalla normativa con rispetto finale del saldo. Verificabile sul portale del Ministero	Almeno 2 monitoraggi Monitoraggi o al 31.12	Invio monitoraggio II semestre 2018 entro il 31.01.2019 e certificazione 2018 entro il 31.03.2019. Verificabile sul portale del Ministero e presso l'ufficio ragioneria.
4	Leva Civica Regionale/Servizio Civile Nazionale: predisposizione pratiche per adesione al progetto ANCI Lombardia. Responsabilità e gestione sia amministrativa che operativa di n° 1 volontario sino a Settembre 2017 e di n° 1 volontario da Ottobre 2017	Predisposto documentazione Servizio Civile Nazionale, inserimento n° 1 volontario e gestione del loro progetto. Predisposto documentazione Leva Civica Regionale, inserimento n° 1 volontario e gestione del progetto. Responsabilità dei volontari.	Gestione n° volontari	Predisposto documentazione Servizio Civile Nazionale, inserimento n° 1 volontario e gestione del loro progetto dal 01.01.2019. Predisposto documentazione Servizio Civile, inserimento n° 1 volontario e gestione del progetto dal 15.12.2019. Responsabilità dei volontari. Attivazione Dote Comune x manutenzione del verde con n. 1 volontario e x collaborazione Uffici con n. 1 volontario. Verificabile presso ufficio personale.
5	Certificazione attestante il tempo medio dei pagamenti ed il valore degli acquisti di beni e servizi, prevista dell'art. 47, c. 9, l. a), del D. L. n.66/2014, convertito con L. n. 89/2014 e modificato dall'art. 1, c. 451, l. b), L.23.12.2014, n. 190.	Predisposizione Certificazione attestante tempi medi di pagamento con rispetto e pubblicazione sul sito internet entro i tempi previsti dalla normativa.	tempo medio dei pagamenti ed il valore degli acquisti di beni e servizi,	Predisposizione Certificazione attestante tempi medi di pagamento con rispetto e pubblicazione sul sito internet entro i tempi previsti dalla normativa.
6	Contratto Decentrato Collettivo	Con deliberazione G.C. n. 75 del 18.12.2018 si è provveduto ad autorizzare la sottoscrizione del CCDI parte giuridica 2018/2020 ed economica 2018. In data 14.12.18 si è provveduto alla firma del CCDI del	Applicazioni e CCDI giuridico e firma CCDI economico 2019 con OO.SS.	Predisposizione atti amministrativi per la sottoscrizione del contratto decentrato 2019 entro il 31.12.2019.

		personale del comune		
7	RIVALUTAZIONE PATRIMONIALE ai sensi del D. Lgs. 118/2011	Con l'approvazione del conto consuntivo 2017, l'Ente ha approvato la contabilità economica patrimoniale	redazione della rivalutazione del conto del patrimonio da allegare al consuntivo 2018	Con Conto Consuntivo 2018 è stata approvata la contabilità economico patrimoniale
8	ELETTORALE: gestione Elezioni Amministrative e del Parlamento Europeo del 26 MAGGIO 2019		invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso. Gestione n° elettori .	Rendicontazione delle spese sostenute per il ELEZIONI AMMINISTRATIVE ED EUROPEE DEL 25.05.2019 . Calcolo e predisposizione stipendi straordinari elettorali e compendi Presidente / Segretario / Scrutatori
9	Inserimento Bonus idrico - bonus energia e gas - bonus maternità		N. pratiche evase	Evase n° 5 pratiche su n° 5 richieste pervenute. Ricontrabile presso gli uffici comunali nel faldone "Sgate".
10	Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni 2019	Con circolare n. 1b ISTAT il Comune dovrà provvedere al censimento della popolazione e delle abitazioni	Costituzione ufficio di censimento e invio dati ad ISTAT	Gestione delle formalità d'ufficio e degli atti amministrativi inerenti. N. 100 controlli anagrafici

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dà atto della **VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA FINANZA PARI AL 100%**.

Al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, l'OdV procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi della Responsabile dell'area Finanziaria **Sig.ra Vanoli Elena** mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI per risultato: Sig.ra Elena Vanoli: 50% su 50% come da scheda allegata.

AREA POLIZIA LOCALE – Responsabile Segretario Comunale – Non sono stati affidati Obiettivi individuali al dipendente sig. Roberto Respizzi

AREA TECNICA – Responsabile geom. Maurizio Quartirolì- Obiettivi individuali n°4 e 5 dipendente: Sig. Luigi Mandrini

N	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	MISURAZIONE PERFORMANCE
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;	Confermato programma Anticorruzione 2017-2019	Collaborazione nella predisposizione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2019-2021 Approvazione PTPC	Effettuata stesura piano Anticorruzione e Trasparenza approvato con deliberazione G.C. nei tempi previsti dalla normativa. Fornito al Segretario Comunale tutte le informazioni e i documenti necessari per gli adempimenti obbligati in materia di Anticorruzione e Trasparenza.
2	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 su sito	Almeno 80%	Aggiornamento costante dati contabili nelle aree di competenza in "Amministrazione Trasparente".
3	Approntamento planimetrie mediante rilievo topografico e stesura con CAD di aree comunali interessate da interventi di sistemazione viabilistica	Planimetrie catastali e PGT	Planimetrie con dettagli planimetrici ed altimetrici	N. 2 aree soggette di rilievo topografico: incrocio Via Roma/Via Biagi/ Via Marchesine e incrocio Via Don Granelli/ Viale Cimitero
4	Trasporto Scolastico Scuole Primarie (Villanova - Carbonara al Ticino e ritorno) - Scuole Secondarie I grado (Carbonara al Ticino -Villanova - Gropello Cairoli e ritorno) - Disponibilità trasporto in occasione di gite, gare scolastiche, ecc..	Gite Scuola Infanzia = n° 5 Gite Primarie = n° 3 Gite Secondarie I grado = n° 2 come da richiesta Direzione didattica	Gite Scuola Infanzia = n° Gite Primarie = n° Gite Secondarie I grado = n° come da richiesta Direzione didattica	Gite Scuola Infanzia = n° 3 Gite Primarie = n° 5 Gite Secondarie I grado = n° 2 come da richiesta Direzione didattica

TRASPORTO ANZIANI: Trasporto anziani per soggiorno climatico invernale a Varazze.	N. 2 viaggi A/R Varazze Andata 13/01/18 - Ritorno 03/02/18	Andata e ritorno trasporto anziani Varazze	Andata 12/01/19 - Ritorno 02/02/19
---	--	--	------------------------------------

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dà atto del **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA TECNICA. AL 100%.**

Al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, l'OdV procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi della Responsabile dell'area Tecnica **geom. Maurizio Quartirolì** mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI geom. Quartirolì: 50% su 50%
 come da scheda allegata.

Successivamente, al fine della liquidazione della **produttività individuale**, si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi del sig. **Luigi Mandrini** mediante l'apposita scheda di valutazione da parte del Responsabile dell'area come segue:
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. Luigi Mandrini: 50% su 50%
 come da scheda allegata.

2. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA FINANZA

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

Sig.ra **ELENA VANOLI**

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

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA TECNICA

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

Geom. **MAURIZIO QUARTIRTOLI**

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.ra **SILVIA RENDA**

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

Sig. **LUIGI MANDRINI**

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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area e pertanto si attesta al **100%** pur con tutte le criticità riportate nella relazione di presentazione.

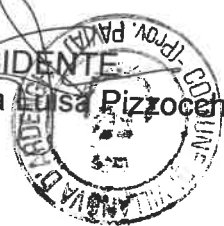
Per concludere, l'OdV:

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 che a ciascun dipendente dovrà essere consegnata la propria scheda di valutazione nel rispetto della privacy.**
- ricorda ai Responsabili che il PDO/PdP, 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
Dott.ssa Maria Luisa Pizzocchero



IL COMPONENTE ESTERNO
Dr. Daniele Torti



PARERI PREVENTIVI

Ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità TECNICA, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto:

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to PIZZOCCHERO MARIA LUISA

ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi dell'art.151, comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, il sottoscritto, responsabile del servizio finanziario di questo Comune,

ATTESTA

l'esistenza della copertura finanziaria relativa all'impegno di spesa da assumere con il presente atto.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to VANOLI ELENA

Delibera di G.C. n. 7 del 20.01.2020

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE

F.to MUSSI CLAUDIA MARIACECILIA F.to PIZZOCCHERO MARIA LUISA

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to PIZZOCCHERO MARIA LUISA

☒ Pubblicata all'albo pretorio on line di questo comune per quindici giorni consecutivi dal 29.01.20 al 13.02.20 ai sensi dell'art. 124 comma 1 del D. Lgs 18.8.2000 n. 267 e dell'art. 3 comma 18 e 54 della Legge 244/2007.

☐ Viene Trasmessa in elenco in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'Art. 125 del D. Lgs 18.8.2000 n. 267.

Addì, 29/01/2020

IL MESSO COMUNALE

F.to Mandrini Luigi

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 del D. Lgs. 267/00:

☐ Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (. . .) - art. 134, comma 3° del D. Lgs. 267/00.

☒ È stata dichiarata immediatamente eseguibile - art. 134 - comma 4° del D. Lgs 267/00

Addì, 29/01/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to PIZZOCCHERO DR.SSA MARIA LUISA

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.
Addì 24.01.2020,

IL SEGRETARIO COMUNALE
DR.SSA PIZZOCCHERO MARIA LUISA

☒ Si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 124 comma 1 della Legge 267/2000 e dell'art. 3 comma 18 e 54 della Legge 244/2007, è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune.

IL MESSO COMUNALE

F.to Mandrini Luigi

Data, 29/01/2020