

**COMUNE DI ROMAGNESE**  
**PROVINCIA DI PAVIA**  
**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**NR. 27**

**DATA: 18/05/2021**

**OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2020 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE - LIQUIDAZIONE PRODUTTIVITA' E INDENNITA' DI RISULTATO ALLE P.O. ANNO 2020**

L'anno **DuemilaVENTUNO** il giorno **DICIOTTO** del mese di **MAGGIO** alle ore **14:30** nella sala delle adunanze si è riunita la **GIUNTA COMUNALE**, regolarmente convocata nei termini di legge;  
 Richiamato l'art.73 del D.L. n°18/2020, che consente, in assenza di norme regolamentari, ai Consigli dei Comuni, delle Province e delle Città Metropolitane e alle Giunte Comunali, di svolgere le proprie sedute in videoconferenza regolarmente convocata nei termini di legge;

Risultano presenti:

|   |  | PRESENTE | ASSENTE |
|---|--|----------|---------|
| 1 | <b>ACHILLE MANUEL – SINDACO</b> collegato telematicamente      | X        |         |
| 2 | <b>GALLINI BENITO - VICE SINDACO</b> collegato telematicamente | x        |         |
| 3 | <b>ROCCHI SANDRO - ASSESSORE</b> collegato telematicamente     | x        |         |

Totale presenti: n. 3 Totale assenti: NESSUNO

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale collegato telematicamente Dott. **GIOVANNI DE FEO**.

Il Presidente Sig. **ACHILLE MANUEL** nella sua qualità di Sindaco dopo aver constatato la validità dell'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere ed a deliberare sulla proposta di cui all'argomento in oggetto.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Richiamato il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e il sistema premiante adeguato alla "Riforma Brunetta" D.Lgs.150/09 approvato con deliberazione di G.C. n° 24 del 18 marzo 2011;

Richiamata la delibera della Giunta Comunale n° 3 del 08/02/2019 avente ad oggetto: "Istituzione delle aree delle Posizione Organizzative -ART. 13 DEL CCNL del 21/05/2018";

Richiamata la delibera della Giunta Comunale n° 16 del 15/03/2019 avente ad oggetto: "Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa (art. 14 CCNL 21 maggio 2018) e per la graduazione dell'indennità di posizione e di risultato ( art. 15 CCNL 21 maggio 2018) – Pesatura PO- Approvazione."

Visto il vigente C.C.N.L. per il comparto Regioni ed Autonomie Locali sottoscritto il 21/05/2018;

Richiamato il sistema di misurazione e valutazione delle Performance che ha definito le modalità di liquidazione della parte accessoria del fondo incentivante ai dipendenti.

Dato atto che questo ente ha adottato il Piano Dettagliato degli Obiettivi/ Piano delle Performance 2019 che prevede obiettivi di "miglioramento" e/o di "sviluppo" misurabili a fine anno;

Richiamata la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE (OdV) SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2019 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2020 in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati da cui risulta che tutti gli obiettivi sono stati raggiunti al 100% ;

Dato atto che ai sensi del D.lgs. 150/09 l'OdV propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance, all'organo politico-amministrativo la valutazione annuale delle performance;

Richiamate le schede di valutazione di dipendenti e degli incaricati di P.O., allegate alla relazione dell'OdV, che individua, sulla base delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi, la produttività da liquidare ai dipendenti e l'indennità di risultato da liquidare ai Responsabili con P.O.

Richiamata la Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria all'ipotesi di C.C.D.I. del Comune di Romagnese 2020/2022;

Richiamato altresì il C.C.D.I. sottoscritto in data 27/12/2019, la cui autorizzazione alla sottoscrizione è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 27/12/2019- che prevede la disciplina delle progressioni orizzontali nella quale si prevede che:

In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali

nelle diverse categorie sono iseguenti:

- a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
- b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- e) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
- d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

Ogni anno non possono progredire più del 50% dei dipendenti.

Non si prevedono progressioni orizzontali;

Visto lo Statuto Comunale ed il Regolamento di contabilità;

Visto il D.lgs 267/2000;

Acquisiti in pareri in ordine alle regolarità tecnico/contabili espressi dal funzionario responsabile ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 267/2000;

Con voti: unanimi e palesi espressi per alzata di mano;

## **DELIBERA**

Pertutto quanto in narrativa premesso e che qui si intende integralmente riportato:

- di approvare la **RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2020 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE** con le allegate schede di valutazione, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2019 sulla base la relazione dei Responsabili in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati con le modificazione meglio sopra riportate, come segue:

### **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

### **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

### **INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA FINANZA E TRIBUTI**

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

**Sig.ra Valeria Picchi**

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 AMMINISTRATIVA**

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

**Sig.ra Maria Teresa Ghiozzi**

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:

**Sig. Panseri Giorgio**

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. Vericani S**

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

**Sig.ra Crotta Raffaella**

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

**Sig. Ghiozzi Marco**

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

**Sig. ra Stefania Rossi**

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

- di liquidare ai Responsabili con Posizione Organizzativa indennità di risultato pari al 100% sulla base della percentuale di valutazione;
- di liquidare ai dipendenti la produttività prevista 100% sulla base della percentuale di valutazione imputando l'onere all'apposito intervento di bilancio;
- di dare mandato agli uffici di pubblicare sul sito del Comune nell'apposita sezione "Valutazione e Trasparenza" sia questa deliberazione, sia il PDO che la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2020 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE con le allegate schede di valutazione"
- di dichiarare la presente deliberazione, stante l'urgenza immediatamente eseguibile con la seguente votazione unanime espressa per alzata di mano ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

**Allegato alla Delibera della Giunta Comunale N. 27 del 18/05/2021**

**RESPONSABILI DEI SERVIZI**

\*\*\*\*\*

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Visto l'art. 49 comma 1 del D.Lgs n. 267/2000 T.U.E.L. la sottoscritta Responsabile del Servizio Finanziario, esprime parere favorevole, per quanto di competenza, in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto.

Li 18/05/2021



**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**  
Valeria Picchi

\*\*\*\*\*

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA-AMMINISTRATIVA**

Visto l'art.49 comma 2 del T.U.E.L.approvato con D.Lgs.267 DEL 18.08.2000, il sottoscritto Segretario Comunale esprime parere favorevole, in ordine alla regolarità Tecnico amministrativa della proposta di deliberazione in oggetto.

Li 18/05/2021



**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Dr Giovanni De Feo

\*\*\*\*\*

COPIA

Letto, approvato e sottoscritto.



IL SINDACO  
DOTT. MANUEL ACHILLE



IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. GIOVANNI DE FEO

\*\*\*\*\*

**DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Si dichiara che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio per giorni 15 consecutivi dal 19 MAG. 2021

Addi 19 MAG. 2021



IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. GIOVANNI DE FEO

\*\*\*\*\*

Per copia conforme all'originale.

Li 19 MAG. 2021



IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. GIOVANNI DE FEO

La presente è stata comunicata, ai sensi dell'art.125 del D.Lgs. n.267/2000 ai Capigruppo Consiliari in data: 19 MAG. 2021

\*\*\*\*\*

**DICHIARAZIONE DI ESEGUIBILITA'**

La presente è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art.134 D.Lgs. n.267/2000.

Li 19 MAG. 2021



IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. GIOVANNI DE FEO

\*\*\*\*\*

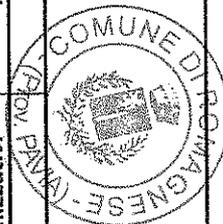
**DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

La presente divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ ai sensi del 3° comma dell'art.134 D.Lgs. n.267/2000.

Li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. GIOVANNI DE FEO

| AREA FINANZA E TRIBUTI  |                           | RESPONSABILE | VALERIA PICCHI  |                 | ANNO             |            | 2020          |        | VALORE RAGGIUNTO |            |
|---|---------------------------|--------------|-----------------|-----------------|------------------|------------|---------------|--------|------------------|------------|
| RISULTATO P.O.  |                           | € 1.032,91   | D               | Peso attribuito | % raggiungimento | Indicatori | VALORE ATTESO |        |                  |            |
| <b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>   |                           |              |                 |                 |                  |            |               |        |                  |            |
|   | OBIETTIVO 1               |              |                 | 20,00           | 100              |            |               |        |                  |            |
|   | OBIETTIVO 2               |              |                 | 20,00           | 100              |            |               |        |                  |            |
|   | OBIETTIVO 3               |              |                 | 20,00           | 100              | VEDI PDO   | VEDI PDO      |        |                  | 100,00     |
|   | OBIETTIVO 4               |              |                 | 20,00           | 100              |            |               |        |                  |            |
|   | OBIETTIVO 5               |              |                 | 20,00           | 100              |            |               |        |                  |            |
|   | <b>TOT</b>                |              |                 | <b>100,00</b>   | <b>500,00</b>    |            |               |        |                  |            |
|   | <b>TOT peso ponderato</b> |              |                 | <b>50,00</b>    | <b>50,00</b>     |            |               |        |                  |            |
| VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI  |                           |              |                 |                 |                  |            |               |        |                  |            |
| <b>Comportamenti organizzativi</b>  |                           |              | Peso attribuito | 1               | 2                | 3          | 4             | 5      |                  |            |
| Precisione e qualità della prestazione (compiutezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)                      |                           | 8            |                 |                 |                  |            |               | X      |                  |            |
| Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche) |                           | 8            |                 |                 |                  |            |               | X      |                  |            |
| Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)              |                           | 8            |                 |                 |                  |            |               | X      |                  |            |
| Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza   |                           | 8            |                 |                 |                  |            |               | X      |                  |            |
| Capacità di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori   |                           | 8            |                 |                 |                  |            |               | X      |                  |            |
| <b>Totale comportamenti organizzativi</b>   |                           | <b>40</b>    | 0               | 0               | 0                | 0          | 0             | 0      | 0                | 200        |
| <b>Totale ponderato</b>   |                           | <b>50</b>    | -               | -               | -                | -          | -             | -      | -                | <b>250</b> |
| Il Presidente dell'CdV  |                           |              |                 | % OBIETTIVI     |                  | 50,00%     |               |        |                  |            |
|   |                           |              |                 | % COMPORAMENTI  |                  | 250        |               | 50,00% |                  |            |
|   |                           |              |                 | TOT %           |                  | 100,00%    |               |        |                  |            |
|   |                           |              |                 | TOT INCENTIVO   |                  | € 1.032,91 |               |        |                  |            |



*Giuseppe*

Ossevizioni del valutatore sulle prestazioni

Ossevizioni del valutato

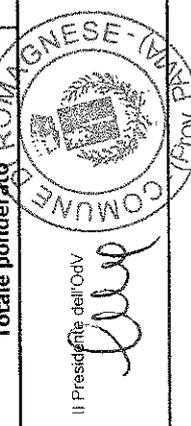
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

| AREA AMMINISTRATIVA  | RESPONSABILE           | M. T. GHIOZZI   | ANNO            |                  | 2020       | VALORE RAGGIUNTO |
|--|------------------------|-----------------|-----------------|------------------|------------|------------------|
| RISULTATO P.O.   | € 1.032,91             | D               | Peso attribuito | % raggiungimento | Indicatori | VALORE ATTESO    |
| <b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>  |                        |                 |                 |                  |            |                  |
| OBIETTIVO 1  |                        |                 | 12,50           | 100              |            |                  |
| OBIETTIVO 2  |                        |                 | 12,50           | 100              |            |                  |
| OBIETTIVO 3  |                        |                 | 12,50           | 100              |            |                  |
| OBIETTIVO 4  |                        |                 | 12,50           | 100              |            |                  |
| OBIETTIVO 5  |                        |                 | 12,50           | 100              | VEDI PDO   | 100,00           |
| OBIETTIVO 6  |                        |                 | 12,50           | 100              |            |                  |
| OBIETTIVO 7  |                        |                 | 12,50           | 100              |            |                  |
| OBIETTIVO 8  |                        |                 | 12,50           | 100              |            |                  |
| <b>TOT</b>   |                        |                 | <b>100,00</b>   | <b>800,00</b>    |            |                  |
| <b>TOT peso ponderato</b>  |                        |                 | <b>50,00</b>    | <b>50,00</b>     |            |                  |
| VALUTAZIONE COMPARTAMENTI ORGANIZZATIVI  |                        |                 |                 |                  |            |                  |
| <b>Compartamenti organizzativi</b>   | <b>Peso attribuito</b> | <b>1</b>        | <b>2</b>        | <b>3</b>         | <b>4</b>   | <b>5</b>         |
| Precisione e qualità della prestazione (compiutezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)                     | 8                      |                 |                 |                  |            | X                |
| Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzativa e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche) | 8                      |                 |                 |                  |            | X                |
| Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)             | 8                      |                 |                 |                  |            | X                |
| Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza  | 8                      |                 |                 |                  |            | X                |
| Capacità di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori  | 8                      |                 |                 |                  |            | X                |
| <b>Totale compartimenti organizzativi</b>  | <b>40</b>              | <b>0</b>        | <b>0</b>        | <b>0</b>         | <b>0</b>   | <b>200</b>       |
| <b>Totale ponderato</b>  | <b>50</b>              | <b>-</b>        | <b>-</b>        | <b>-</b>         | <b>-</b>   | <b>250</b>       |
|  |                        | % OBIETTIVI     |                 |                  | 50,00%     |                  |
|  |                        | % COMPARTAMENTI | 250             |                  |            | 50,00%           |
|  |                        | TOT %           |                 |                  | 100,00%    |                  |
|  |                        | TOT INCENTIVO   |                 |                  | € 1.032,91 |                  |

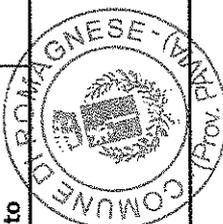
Ossevizioni del valutatore sulle prestazioni

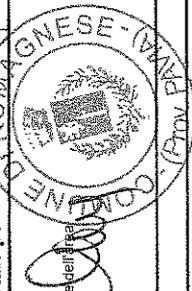
Ossevizioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento



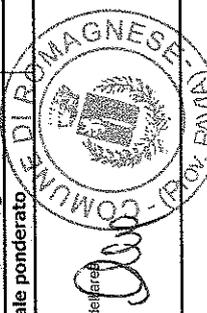
| AREA TECNICA  | RESPONSABILE           | GIORGIO PANSERI | 2020     |            | VALORE RAGGIUNTO |
|---|------------------------|-----------------|----------|------------|------------------|
| RISULTATO P.O.  | € 933,63               | D               | ANNO     | Indicatori | VALORE ATTESO    |
| CATEGORIA   |                        | raggiungimento  |          |            |                  |
| <b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>   |                        |                 |          |            |                  |
| OBIETTIVO 1   | 20,00                  | 100             |          |            |                  |
| OBIETTIVO 2   | 20,00                  | 100             |          |            |                  |
| OBIETTIVO 3   | 20,00                  | 100             |          |            |                  |
| OBIETTIVO 4   | 20,00                  | 100             |          | VEDI PDO   | 100,00           |
| OBIETTIVO 5   | 20,00                  | 100             |          |            |                  |
| <b>TOT</b>  | <b>100,00</b>          | <b>500,00</b>   |          |            |                  |
| <b>TOT peso ponderato</b>   | <b>50,00</b>           | <b>50,00</b>    |          |            |                  |
| VALUTAZIONE COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI   |                        |                 |          |            |                  |
| <b>Comportamenti organizzativi</b>  | <b>Peso attribuito</b> | <b>1</b>        | <b>2</b> | <b>3</b>   | <b>4</b>         |
| Precisione e qualità della prestazione (completezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)                      | 8                      |                 |          |            | 5                |
| Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche) | 8                      |                 |          |            | X                |
| Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)              | 8                      |                 |          |            | X                |
| Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza   | 8                      |                 |          |            | X                |
| Capacità di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori   | 8                      |                 |          |            | X                |
| <b>Totale comportamenti organizzativi</b>   | <b>40</b>              | <b>0</b>        | <b>0</b> | <b>0</b>   | <b>200</b>       |
| <b>Totale ponderato</b>   | <b>50</b>              | <b>-</b>        | <b>-</b> | <b>-</b>   | <b>250</b>       |
| Il Presidente dell'OdV  |                        | 50,00%          |          | 50,00%     |                  |
|   |                        | 250             |          | 100,00%    |                  |
|   |                        | € 933,63        |          |            |                  |
| Osservazioni del valutatore sulle prestazioni   |                        |                 |          |            |                  |
| Ossevazioni del valutato  |                        |                 |          |            |                  |
| Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento  |                        |                 |          |            |                  |



|  |      |  |                  |            |          |                  |
|--|------|--|------------------|------------|----------|------------------|
| CENTRO DI RESPONSABILITÀ                                   |      | RESPONSABILE   | PANSERI GIORGIO  |            | 2020     |                  |
| AREA TECNICA   |      | categoria  | B3               |            | ANNO     |                  |
| DIPENDENTE:  |      | VERICANI S.  |                  |            |          |                  |
| SISTEMA PREMIANTE  |      |  |                  |            |          |                  |
| PRODUTTIVITÀ   |      | € 3.029,52   |                  |            |          |                  |
| <b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>                                |      |  |                  |            |          |                  |
| OBIETTIVO  | n° 1 | Peso attribuito  | % raggiungimento | Indicatori |          | VALORE RAGGIUNTO |
|  |      | 50,00  | 100              | VEDI PDO   |          | 100              |
| OBIETTIVO  | n° 2 | 50,00  | 100              | VEDI PDO   |          | 100              |
|  | TOT  | 100,00   | 200,00           |            |          |                  |
| <b>TOT peso ponderato</b>                                  |      | <b>50,00</b>   | <b>50,00</b>     |            |          |                  |
| VALUTAZIONE COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI                    |      |  |                  |            |          |                  |
| Comportamenti organizzativi                                |      | 1  | 2                | 3          | 4        | 5                |
| Impegno dimostrato nella prestazione individuale           | 20   |  |                  |            |          | X                |
| Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo | 20   |  |                  |            |          | X                |
| Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro   | 20   |  |                  |            |          | X                |
| Cortesia organizzativa con il pubblico                     | 20   |  |                  |            |          | X                |
| Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza | 20   |  |                  |            |          | X                |
| Totale comportamenti organizzativi                         | 100  | 0  | 0                | 0          | 0        | 500              |
| Totale ponderato   | 50   | -  | -                | -          | -        | 250              |
| Il Responsabile dell'area                                  |      |  |                  |            |          |                  |
|  |      | % OBIETTIVI  | 50,00%           |            |          |                  |
|  |      | % COMPORTEMENTI  | 83               |            | 50,00%   |                  |
|  |      | TOT %  | 100,00%          |            |          |                  |
|  |      | TOT INCENTIVO  | €                |            | 3.029,52 |                  |
| Osservazioni del valutatore sulle prestazioni              |      |  |                  |            |          |                  |

| CENTRO DI RESPONSABILITA'                                  |                     | RESPONSABILE    | PANSERI GIORGIO  |            | 2019 |                  |
|--|---------------------|-----------------|------------------|------------|------|------------------|
| AREA TECNICA   | DIPENDENTE:         | categoria       | B3               | ANNO       |      |                  |
|  | <b>GHOZZI MARCO</b> |                 |                  |            |      |                  |
| SISTEMA PREMIANTE  |                     | B               |                  |            |      |                  |
| PRODUTTIVITA'  | €                   | 1.836,87        |                  |            |      |                  |
| OBIETTIVI ATTRIBUITI                                       |                     | Peso attribuito | % raggiungimento | Indicatori |      | VALORE RAGGIUNTO |
| OBIETTIVO  | n° 1                | 50,00           | 100              | VEDI PDO   |      | 100              |
| OBIETTIVO  | n° 2                | 50,00           | 100              |            |      |                  |
| TOT  |                     | 100,00          | 200,00           |            |      |                  |
| <b>TOT peso ponderato</b>                                  |                     | <b>50,00</b>    | <b>50,00</b>     |            |      |                  |
| VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI                    |                     |                 |                  |            |      |                  |
| Comportamenti organizzativi                                | Peso attribuito     | 1               | 2                | 3          | 4    | 5                |
| Impegno dimostrato nella prestazione individuale           | 20                  |                 |                  |            |      | X                |
| Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo | 20                  |                 |                  |            |      | X                |
| Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro   | 20                  |                 |                  |            |      | X                |
| Cortesia organizzativa con il pubblico                     | 20                  |                 |                  |            |      | X                |
| Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza | 20                  |                 |                  |            |      | X                |
| Totale comportamenti organizzativi                         | 100                 | 0               | 0                | 0          | 0    | 500              |
| Totale ponderato   | <b>50</b>           | -               | -                | -          | -    | <b>250</b>       |
| Il Responsabile della                                      |                     |                 |                  |            |      |                  |
|  |                     | % OBIETTIVI     | 50,00%           |            |      |                  |
|  |                     | % COMPORAMENTI  | 83               |            |      |                  |
|  |                     | TOT %           | 100,00%          |            |      |                  |
|  |                     | TOT INCENTIVO   | € 1.836,87       |            |      |                  |
| Osservazioni del valutatore sulle prestazioni              |                     |                 |                  |            |      |                  |

|  |                        |                 |                  |            |
|--|------------------------|-----------------|------------------|------------|
| AREA FINANZA   | RESPONSABILE           | M. T. GHIOZZI   | ANNO             | 2020       |
| AREA AMMINISTRATIVA  | RESPONSABILE categoria | V. PICCHI       |                  |            |
| DIPENDENTE:  | CROTTA                 |                 |                  |            |
| PRODUTTIVITA'  | € 1.909,45             | B.              |                  |            |
| SISTEMA PREMIANTE  |                        |                 |                  |            |
| OBIETTIVI ATTRIBUITI                                       |                        |                 |                  |            |
| OBIETTIVI AREA AMMINISTRATIVA                              |                        | Peso attribuito | % raggiungimento | Indicatori |
| OBIETTIVO n° 1   | 12,50                  | 100             |                  |            |
| OBIETTIVO n° 3   | 12,50                  | 100             |                  |            |
| OBIETTIVO n° 4   | 12,50                  | 100             |                  |            |
| OBIETTIVO n° 5   | 12,50                  | 100             |                  |            |
| OBIETTIVO n° 6   | 12,50                  | 100             |                  | VEDI PDO   |
| OBIETTIVI AREA FINANZA                                     |                        |                 |                  |            |
| OBIETTIVO n° 3   | 12,50                  | 100             |                  |            |
| OBIETTIVO n° 4   | 12,50                  | 100             |                  |            |
| OBIETTIVO n° 5   | 12,50                  | 100             |                  |            |
| TOT  | 100,00                 | 800,00          |                  |            |
| <b>TOT peso ponderato</b>                                  | <b>50,00</b>           | <b>50,00</b>    |                  |            |
| VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI                    |                        |                 |                  |            |
| Comportamenti organizzativi                                | Peso attribuito        | 1               | 2                | 3          |
| Impegno dimostrato nella prestazione individuale           | 20                     |                 |                  | 4          |
| Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo | 20                     |                 |                  | 5          |
| Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro   | 20                     |                 |                  | X          |
| Cortesia organizzativa con il pubblico                     | 20                     |                 |                  | X          |
| Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza | 20                     |                 |                  | X          |
| Totale comportamenti organizzativi                         | 100                    | 0               | 0                | 0          |
| Totale ponderato   | 50                     | -               | -                | 250        |
| Il Responsabile dichiara                                   |                        |                 |                  |            |
|  |                        | % OBIETTIVI     | 50,00%           |            |
|  |                        | % COMPORTAMENTI | 83               | 50,00%     |
|  |                        | TOT %           | 100,00%          |            |
|  |                        | TOT INCENTIVO   | €                | 1.909,45   |
| Osservazioni del valutatore sulle prestazioni              |                        |                 |                  |            |



| AREA POLIZIA LOCALE  | RESPONSABILE categoria | SINDACO | C | ANNO             | 2020       |
|--|------------------------|---------|---|------------------|------------|
| DIPENDENTE: <b>ROSSI</b>   |                        |         |   |                  |            |
| SISTEMA PREMIANTE  |                        |         |   |                  |            |
| PRODUTTIVITA' € 1.899,31   |                        |         |   |                  |            |
| <b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>  | <b>B</b>               |         |   |                  |            |
|  | Peso attribuito        |         |   | % raggiungimento | Indicatori |
| OBIETTIVO n° 1   | 16,67                  |         |   | 100              |            |
| OBIETTIVO n° 2   | 16,67                  |         |   | 100              |            |
| OBIETTIVO n° 3   | 16,67                  |         |   | 100              |            |
| OBIETTIVO n° 4   | 16,67                  |         |   | 100              |            |
| OBIETTIVO n° 5   | 16,67                  |         |   | 100              |            |
| OBIETTIVO n° 6   | 16,67                  |         |   | 100              |            |
| TOT  | 100,00                 |         |   | 600,00           |            |
| <b>TOT peso ponderato</b>  | <b>50,00</b>           |         |   | <b>50,00</b>     |            |
| VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI  |                        |         |   |                  |            |
| Comportamenti organizzativi  | Peso attribuito        | 1       | 2 | 3                | 4          |
| <b>Impegno dimostrato nella prestazione individuale</b>                              | 20                     |         |   |                  | 5          |
| <b>Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo</b>                    | 20                     |         |   |                  | X          |
| <b>Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro</b>                      | 20                     |         |   |                  | X          |
| <b>Cortesia organizzativa con il pubblico</b>  | 20                     |         |   |                  | X          |
| <b>Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza</b>                    | 20                     |         |   |                  | X          |
| Totale comportamenti organizzativi   | 100                    | 0       | 0 | 0                | 500        |
| Totale ponderato   | 50                     | -       | - | -                | 250        |
| % OBIETTIVI 50,00%   |                        |         |   |                  |            |
| % COMPORAMENTI 83  |                        |         |   |                  |            |
| TOT % 100,00%  |                        |         |   |                  |            |
| TOT INCENTIVO € 1.899,31   |                        |         |   |                  |            |
| Il Responsabile dell'area  |                        |         |   |                  |            |
|  |                        |         |   |                  |            |
| Osservazioni del valutatore sulle prestazioni  |                        |         |   |                  |            |

# COMUNE DI ROMAGNESE

PROVINCIA DI PAVIA

---

## RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2020 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2021 il giorno DICIOOTTO del mese di Maggio nella sede del Comune di Romagnese si è riunito l'Organismo di Valutazione nelle persone dei sigg.:

Segretario Comunale -Presidente

Dr. Daniele Torti – Esperto esterno

Dr 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 2020 di miglioramento o di sviluppo, approvati con apposita deliberazione della Giunta Comunale;
- Proposta di valutazione.

I componenti esterni partecipano alla riunione in videoconferenza nel rispetto delle norme anticovid.19.

### L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Visto il sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti approvato con deliberazione n. 17 del 06/02/2013 e ss.mm.i.;

Redige:

#### 1. RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

##### PRESENTAZIONE

Il D.Lgs.150/09 prevede che gli enti locali si adeguano ai principi generali e alle norme in tema al “Ciclo delle Performance” e in particolare prevede che si adeguano non formalmente a quanto previsto per il “Piano delle Performance” bensì “sostanzialmente” individuando nei propri strumenti ordinamentali il “veicolo” mediante il quale esplicitare i contenuti di detto Piano.

Questa Amministrazione ha ritenuto adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Esecutivo di Gestione/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.

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

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.

### FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

Questa amministrazione ha in ruolo n°6 dipendenti di cui n°2 sono incaricati di Posizione Organizzativa per la direzione dell'area finanza/tributi e dell'area Amministrativa, n° 2 collaboratori tecnici, una collaboratrice e un agente di P.L. con anche funzioni amministrative, e fuori dotazione organica un responsabile a tempo determinato per la gestione dell'area Tecnica incaricato ai sensi dell'art.110 del TUEL.

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 obiettivi mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area tenendo conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

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 2020 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, e ad giugno 2020, termine rin è stata attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati previsti dalle delibere dell'ANAC. Sul sito sono state aggiornate le sezioni di "Amministrazione trasparente" come indicato dal D.lgs.97/2016 che ha modificato ed integrato il D.Lgs 33/2013

A seguito di collegamento con il sito del Comune si dà atto che è stato effettuato un lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni anche se non sempre corrispondenti alle indicazioni del D.lgs 33/13.

**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) 2020-2022 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.

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 2020 riportata sul sito di questo comune.

## 2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2020 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Viste le apposite relazioni dei responsabili incaricati di Posizione Organizzativa e da parte dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2020;

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Romagnese prevede che il risultato ai Responsabili incaricati di P.O. e la produttività per gli altri dipendenti sia liquidato per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi per e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'OdV per i Responsabili e da parte dei Responsabili per i propri collaboratori.

### VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2020 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2020.

### PERFORANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2020

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili per quanto riguarda il PDO della propria area;
- delle relazioni presentate dai dipendenti per quanto riguarda gli obiettivi individuali;

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

- dai controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;
- sentito il Sindaco;
- del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

### AREA FINANZA E TRIBUTI – Responsabile VALERIA PICCHI:

#### Referenti obiettivo – n° 3, 4 e 5: Raffaella Crotta

| N° | DESCRIZIONE  | VALORE DI PARTENZA  | VALORE DA RAGGIUNGERE   | RELAZIONE ragg. nto  |
|----|--|---|---|--|
| 1  | <b>PAREGGIO DI BILANCIO</b> Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica     | Effettuati tutti i monitoraggi di legge in data: marzo 2019, aprile 2019, luglio 2019 | Almeno 2 monitoraggi<br>Monitoraggio al 31.12 con rispetto saldo finale | Dal 2020 conglobati nell'invio dei dati alla piattaforma BDAP<br>:Effettuati tutti i monitoraggi di legge in data: LUGLIO 2020 ED OTTOBRE 2020 nella piattaforma BDAP  |
| 2  | <b>Applicazione Contratto Decentrato Collettivo alla luce del nuovo CCNL</b>   | CCDI approvato dicembre 2019  | Sottoscrizione CCDI 2020  | Sottoscritto CCDI 2020 in data 23/12/2020 come da deliberazione Giunta Comunale n. 79/2020   |
| 3  | <b>EMERGENZA CORONAVIRUS .</b><br>Gestione emergenza alimentare - verifiche rendicontazione utilizzi                                   | rendicontazione utilizzi  | verifiche rendicontazione utilizzi                                      | Effettuata la rendicontazione utilizzo buoni alimentari ed effettuati i pagamenti agli esercizi convenzionati.   |
| 4  | <b>TRIBUTI</b> : Conversione dati per il subentro nella gestione del Servizio Idrico da parte di Pavia Acque SCARL                     | conversione dati servizio idrico  | Conversione dati servizio idrico  | Sono stati convertiti i dati relativi al Servizio Idrico Integrato per subentro Pavia Acque SCARL  |
| 5  | <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 sito               | Monitoraggio aggiornamento sezioni                                      | Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2020 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC. e ad giugno 2020 è stata attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati previsti dalle delibere dell'ANAC. Sul sito sono state aggiornate le sezioni di "Amministrazione trasparente" con i dati e gli atti di competenza nel sito comunale <a href="http://www.comune.romagnese.pv.it">www.comune.romagnese.pv.it</a> |

In conclusione l'OdV dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA FINANZA E TRIBUTI** il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100% (500% : 5 obiettivi)**

Per quanto riguarda la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA FINANZA E TRIBUTI** l'OdV dichiara il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%** dando atto che l'obiettivo rinviato non influisce sulla media della percentuale della valutazione della Performance, che ponderato sulla base del sistema di valutazione ai fini della liquidazione della **indennità di risultato** e della produttività per i collaboratori referenti degli obiettivi., come riportato nelle schede di valutazione allegate, è **pari al 50% su 50%**.

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

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra VALERIA PICCHI: p.50% su 50%** come da scheda allegata.

### AREA AMMINISTRATIVA: Responsabile: Maria Teresa Ghiozzi

#### Referenti obiettivo – n° 3,4,6,7 e 8: Raffaella Crotta

| N° | DESCRIZIONE | VALORE DI PARTENZA | VALORE DA RAGGIUNGERE | RELAZIONE ragg. nto |
|----|-------------|--------------------|-----------------------|---------------------|
|----|-------------|--------------------|-----------------------|---------------------|

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

|   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
| 1 | <p><b>ISEE . Dpr 5.12.2013 n° 159.</b><br/>Vengono stabilite delle modalità di calcolo differenziate dell'indicatore con la conseguenza che non vi è più un solo ISEE, valido per tutte le prestazioni, ma una pluralità di indicatori, calcolati in funzione della specificità delle situazioni. Si configurano così, oltre ad un ISEE standard o ordinario, più ISEE in situazioni specifiche, diversi in ragione della prestazione che si andrà a richiedere e delle caratteristiche del richiedente e del suo nucleo. <u>L'ufficio si rende disponibile a fornire servizio di consulenza ai cittadini</u></p>   | <p>E' stato fornito il servizio ISEE a n° 10 utenti assiti per compilazione</p>   | <p>n° 10 utenti assiti per compilazione ISEE</p>  | <p>n° 10 utenti assiti per compilazione ISEE</p>   |
| 2 | <p><b>PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE ATTI BONUS BEBE'</b></p>  | <p>Approvazione atti</p>  | <p>n. utenti residenti nel comune di Romagnese con figli nati nel 2020 con contributo</p> | <p>Approvazione atti Bonus Bebé, assistenza n. 3 utenti con figli nati nel 2020, rilascio Buoni e inoltre rendicontazione a Comunità Montana Oltrepo Pavese</p>              |
| 3 | <p>Attuazione della Legge 219/2017 recante le nuove <b>NORME SUL BIOTESTAMENTO</b>. Dal 31 gennaio 2018 con il biotestamento tutti i cittadini hanno diritto ad esprimere ora, consegnandole presso l'Ufficio dello Stato civile del Comune di residenza che hanno un registro, ad un notaio, lettere firmate autenticate con le loro decisioni future in materia sanitaria. 2018. La Circolare 1/2018 del M.I. chiarisce che non sussiste l'obbligo di istituzione di un nuovo Registro. Ma solo di registrazione delle Disposizioni Anticipate di Trattamento (DAT) ricevute in un apposito elenco, dopo averne verificato i presupposti di consegna.</p> | <p>E' stato istituito l'elenco del registro DAT , predisposte le pratiche ed avvenuta ricezione pratiche. n° DAT 10 pratiche presentate</p> | <p>n° DAT</p>   | <p>E' stato istituito l'elenco del registro DAT , predisposte le pratiche per ricezione. Ricezione n. 1 variazione</p>   |
| 4 | <p><b>ELETTORALE: GESTIONE REFERENDUM CONFERMATIVO MARZO E SETTEMBRE 2020</b></p>   | <p>Collaborazione con l'Ufficio Elettorale</p>  | <p>Collaborazione con l'Ufficio Elettorale</p>  | <p>collaborazione con Ufficio Elettorale per gestione Referendum Confermativo di Settembre 2020</p>  |
| 5 | <p><b>GESTIONE EMERGENZA COVID 19 - Gestione emergenza alimentare - predisposizione ad approvazione atti buoni alimentari</b></p>   | <p>Predisposizione ad approvazione atti buoni alimentari</p>  | <p>approvazione atti</p>  | <p>Sono stati predisposti ed approvati in Giunta Comanale gli atti per erogazione buoni alimentari con deliberazione n.75 del 09/12/2020, Rendicontazione utilizzo buoni</p> |
| 6 | <p><b>CARTA DI IDENTITA' ELETTRONICA.</b> A decorrere da 05.2018 è stato attivato il rilascio</p>   | <p>N°60 CIE rilasciate anno 2019</p>  | <p>n° CIE rilasciate anno 2020</p>  | <p>Rilasciate n. 32 carte d'identità CIE Rilasciate n. 1 carta d'identità cartacea (diminuzione CIE rilasciate per proroga della</p>   |

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

|   |  |   |  |  |
|---|--|---|--|--|
|   | della nuova Carta di Identità Elettronica (CIE).   |   |  | scadenza prevista dalla normativa Covid19)   |
| 7 | <b>Collegamento Performance/Programma anticorruzione:</b> I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2020:<br>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; 2. aggiornare il Codice disciplinare del personale | Collaborazione nella predisposizione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2019-2020 | Collaborazione nella predisposizione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2020 | Collaborazione nella predisposizione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2020-2022 approvato con deliberazione di giunta n. 78 del 27/12/2019 |
| 8 | <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 sito                   | Almeno 80%   | Sono stati inseriti i dati e gli atti di competenza nel sito comunale <a href="http://www.comune.romagnese.pv.it">www.comune.romagnese.pv.it</a>     |

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA AMMINISTRATIVA** il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100% (800% : 8 obiettivi )**

Per la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** del raggiungimento degli obiettivi della sig.ra **MARIA TERESA GHIOZZI** l'OdV dichiara il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%**. La % del 100% viene ponderata sulla base del sistema di valutazione ai fini della liquidazione della **indennità di risultato** e della produttività per i collaboratori referenti degli obiettivi, come riportato nelle schede di valutazione allegate, **e risulta pari al 50% su 50%**.

Al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, l'OdV procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi della Responsabile dell'area sig.ra **Maria Teresa Ghiozzi** mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra MARIA TERESA GHIOZZI: p.50% su 50%** come da scheda allegata.

**AREA TECNICA – Responsabile : Geom. Giorgio Panseri incaricato ai sensi dell'art.110 TUEL Referenti obiettivi: sigg.ri Vericani S. nn. 1 e 2– Ghiozzi Marco nn. 1 e 2**

| N° | DESCRIZIONE  | VALORE DI PARTENZA   | VALORE DA RAGGIUNGERE  | RELAZIONE ragg. nto  |
|----|--|--|--|--|
| 1  | Ripristino tratti della rete stradale nelle varie frazioni e manutenzione immobili | Sono stati eseguiti circa 15 interventi di ripristino e tenuta in esercizio della rete fognaria, anche in collaborazione con soggetti privati incaricati dal Comune. | Interventi di ripristino e tenuta in esercizio della rete stradale e manutenzione immobili | ESEGUITI 21 INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRADE E PICCOLA MANUTENZIUINE IMMOBILI COMUBLI |

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

|   |   |   |  |   |
|---|---|---|--|---|
| 2 | INTEREVENTI DI EMERGENZA IDROGEOLOGICA  | Effettuati nell'anno n-° 8 interventi per rendere accessibile e in sicurezza la viabilità in occasione di dissesti idrogeologici  | interventi di emergenza idrogeologica  | ESGUITI 12 INTERVENTI DI RIPRISTINO IMMEDIATO A SEGUITO DI FORTE PIOGGIA E NEVICATA                                 |
| 3 | <b>EFFICIENTAMENTO INFORMATICO: OBBLIGO CONTABILITA' DIGITALE</b> dei LL.PP., servizi e forniture. Le annotazioni su brogliacci dovranno essere sostituite dalla digitalizzazione su fogli di registro di contabilità | I dati relativi alla contabilità di servizi e forniture (riferiti alle determinazioni del servizio e alla contabilità dei lavori) sono registrati e disponibili su file .xls - .doc . Gli stessi dati sono raggruppati nel file pubblicato a fine esercizio e disponibile on-line sul sito del Comune | Mantenimento digitalizzazione su fogli di registro di contabilità  | SONO STATI PREDISPOSTI E PUBBLICATI GLI ELENCHI CON I DATI CARATTERISTICI DELLE 100 DETERMINAZIONI ASSUNTE NEL 2020 |
| 4 | <b>EMERGENZA CORONAVIRUS.</b> Interventi interni e esterni per contenere il contagio e sostenere gli operatori  |   | gli interventi ed iniziative da attivare per il contenimento e il sostegno degli operatori dovranno comprendere: DPI, turnazione adeguata sui servizi, lavori in condizioni di sicurezza per poter confermare, nei limiti delle prescrizioni di legge in vigore e in adozione, i servizi resi nei periodi non emergenziali | SONO STATE ASSUNTE 5 DETERMINAZIONI RELATIVE A DPI PER IL CONTENIMENTO DELL'EMERGENZA COVID-19                      |

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

|   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
| 5 | COLLEGAMENTO PERFORMANCE/PROGRAMMA ANTICORRUZIONE: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2018: collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione nella predisposizione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2018-2020 | Gli uffici, come previsto, hanno collaborato con il Responsabile della prevenzione della corruzione nella predisposizione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2020-2022 | Analisi di nuovi procedimenti con indicazioni delle misure di prevenzione al rischio. Collaborazione nella predisposizione PTPC 2021-2023 | E' STATA ATTUATA PIENA COLLABORAZIONE CON IL RESP. PREVENZIONE NELLA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE |
|---|---|---|---|--|

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA TECNICA**, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%(500% : 5 obiettivi )**

Per la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE del raggiungimento degli obiettivi del geom. GIORGIO PANSERI** l'OdV dichiara il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%**. La % del 100% viene ponderata sulla base del sistema di valutazione ai fini della liquidazione della **indennità di risultato** e della produttività per i collaboratori referenti degli obiettivi, come riportato nelle schede di valutazione allegate, e **risulta pari al 50% su 50%**.

Al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, l'OdV procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi della Responsabile dell'area geom. **Giorgio Panseri** mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI geom. GIORGIO PANSERI: p.50% su 50%** come da scheda allegata.

### AREA POLZIA LOCALE – Responsabile : Sindaco

Referente obiettivi: **S. Rossi**

| N° | DESCRIZIONE  | VALORE DI PARTENZA                                 | VALORE DA RAGGIUNGERE   | RELAZIONE ragg. nto   |
|----|--|--|---|---|
| 1  | DEFINIZIONE CONTRATTI CIMITERIALI ARRETRATI  | definizione di contratti cimiteriali               | definiti 40 contratti cimiteriali   | predisposizione n. 70 contratti cimiteriali   |
| 2  | revisione tombe cimiteriali ed organizzazione esumazioni in tomba  | revisione tombe e predisposizione ciclo esumazioni | revisione tombe e predisposizione ciclo esumazioni                                  | predisposizione ciclo esumazioni 59 tombe   |
| 3  | Servizio straordinario controlli territoriali per eventi atmosferici eccezionali   | n. 3 interventi                                    | n.3 interventi  | n. 5 interventi effettuati in occasione di eventi atmosferici eccezionali                                     |
| 4  | <b>EMERGENZA CORONAVIRUS</b> . Interventi interni e esterni per contenere il contagio e sostenere gli operatori - rapporti con altre istituzioni |  | interventi ed iniziative attivate per il contenimento e il sostegno degli operatori | interventi diversi per aiuto alla popolazione e contatti con altri enti durante tutto il periodo emergenziale |

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

|   |   |  |  |  |
|---|---|--|--|--|
| 5 | <b>VERIFICA ISCRIZIONE ANAGRAFICA.</b> L'art. 5 L. 80/2014 lega l'iscrizione anagrafica non al solo dato oggettivo dell'effettiva residenza, bensì anche al titolo d'uso dell'abitazione. La normativa attuale prevede quale adempimento obbligatori che la verifica venga espletata entro 45 giorni dalla dichiarazione di residenza (art. 18bis D.P.R. 223/89). | verifica iscrizioni/cancellazioni anagrafiche entro i 45 giorni dalla dichiarazione di residenza   | n° verifiche su n° iscrizioni<br>n° variazioni - n. iscrizioni all'estero<br>n° cancellazioni  | n°23 verifiche su n° 13 iscrizioni n°1 variazioni - n.1 iscrizioni all'estero n° 8 cancellazioni                             |
| 6 | <b>GESTIONE DEI SERVIZI DI VIGILANZA SULL'ATTIVITA' EDILIZIA, COMMERCIALE E PRODUTTIVA.</b> Garantire il rispetto delle leggi, regolamenti e degli controllo del territorio, con particolare riferimento al controllo degli esercizi commerciali e al rispetto della normativa edilizia.  | n° controlli attività edilizia<br>n controlli esercizi commerciali + ambulanti mercato settimanale | n° controlli attività edilizia<br>n controlli esercizi commerciali + ambulanti mercato settimanale rilascio nuova licenze - Mantenimento | controllo generale del territorio comunale, n 10 controlli esercizi commerciali n. 8 controlli ambulanti mercato settimanale |

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA P.L.**, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100% (600% : 6 obiettivi)**.

Successivamente, al fine della liquidazione della **produttività**, l'OdV prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi dei collaboratori effettuata dai responsabili mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

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

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

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

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

### 3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE

#### INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA FINANZA E TRIBUTI

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

**Sig.ra Valeria Picchi**

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 AMMINISTRATIVA

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

**Sig.ra Maria Teresa Ghiozzi**

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

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

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

**Sig. Giorgio PANSERI**

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. Vericani S**

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

**Sig.ra Crotta Raffaella**

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

**Sig. Ghiozzi Marco**

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

**Sig. ra Stefania Rossi**

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

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

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

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

### 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 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La misurazione della Performance organizzativa è pari alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area  $100\%+100\%+100\%+100\%=100\%$ .

#### VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La valutazione della Performance è pari alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area  $100\%+100\%+100\%+100\%=100\%$  dando atto che non vi sono scostamenti riscontrati.

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 2020.
- 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.

 dott. De Feo – Presidente

 dott. Alfredo Garavaglia – Esperto Esterno

 dott. Daniele Torti – Esperto Esterno