

COMUNE DI ROMAGNESE

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE OBIETTIVI ANNO 2018

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 c.1 lettera b) del decreto 150/2009, così come modificato dal D.lgs.74/2017, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno; conclude, quindi, il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indicando, nel caso e ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive da adottare. Il Comune di Romagnese ha scelto di rappresentare i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi strategici suddivisi per settori. Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione, i cui risultati vengono riportati in sintesi per fornire una rappresentazione della performance programmata e di quella effettivamente raggiunta

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

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

Questa Amministrazione ha ritenuto adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi, lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal D.Lgs.150/09 così come modificato dal D.lgs.74/2017 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

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

Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

È infine importante precisare che la misurazione e valutazione della performance si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate: 1. amministrazione nel suo complesso; 2. Le aree dell'amministrazione; 3. Obiettivi; 4. individui.

Le unità di analisi 1, 2, 3 rientrano nel perimetro della performance organizzativa; mentre quando il focus si sposta sull'individuo si entra nel campo della performance individuale.

È evidente che performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

Per quanto riguarda le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio si demanda alle risorse previste negli appositi capitoli di bilancio stanziati per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2018-2020.

FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

COMUNE DI ROMAGNESE

PROVINCIA DI PAVIA

Questa amministrazione ha in ruolo n°8 dipendenti di cui n° 3 sono incaricati di Posizione Organizzativa per la direzione dell'area finanza/tributi, dell'area Amministrativa e dell'area Tecnica (incaricato ai sensi dell'art.110 del TUEL fuori dotazione organica) n° 3 collaboratori tecnici, una collaboratrice e un agente di P.L

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

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della P. Organizzativa, in un comune di questo tipo di dimensione viene effettuata in alcuni casi direttamente dai politici che vivono la realtà del paese. Occorre comunque diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza e promuovere concrete applicazioni di modelli utili a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'ente in maniera oggettiva e misurabile.

Sistema di trasparenza e integrità : Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, e ad aprile 2019 è stata attivata il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.3.2019 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. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.

COMUNE DI ROMAGNESE

PROVINCIA DI PAVIA

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020 mentre già precedentemente era stato approvato il Codice di Comportamento Interno e la disciplina degli incarichi extra lavorativi dei dipendenti. Inoltre è stato rivisto e ripubblicato il "Codice Disciplinare" a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs.74/2017. Il piano è stato redatto tenendo conto dell'organizzazione di un comune di ridotte dimensioni che non può mettere in campo risorse umane e strumentali di organizzazioni più grandi e maggiormente esposte al rischio corruzione. La collaborazione con i Responsabili ha consentito la valutazione del rischio connesso ai vari processi e l'adozione di talune misure di mitigazione e contrasto dei fenomeni di corruzione.

Gli obiettivi contenuti nel piano sono stati formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Ente definita nel Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PdP). La funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC è stata esposta nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2018 riportata sul sito di questo comune.

VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2018 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 2018;

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.

Richiamata la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2018 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE;

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2018

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;
- 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° 5, 6 e 7: Raffaella Crotta

N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	RELAZIONE ragg. nto
1	PAREGGIO DI BILANCIO Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	Previsioni di bilancio rispettoso del pareggio di bilancio	Almeno 2 monitoraggi Monitoraggio al 31.12 con rispetto saldo finale	Effettuati tutti i monitoraggi nei termini previsti.

COMUNE DI ROMAGNESE

PROVINCIA DI PAVIA

2	CCNL : Applicazione rinnovo contrattuale enti locali	Nuovo CCNL siglato il 21.02.2018	Liquidazione arretrati dipendenti	Sono stati liquidati gli arretrati ai dipendenti comunali nei termini di legge
3	Rivisitazione Contratto Decentrato Collettivo alla luce del nuovo CCNL	CCDI precedente	Sottoscrizione CCDI adeguato al nuovo CCNL	Sottoscritto il CCDI adeguato al nuovo CCNL
4	TASI e IMU: SERVIZIO DI ASSISTENZA AL CONTRIBUENTE: L'art.1 c.688 L.147/2013 prevede che i Comuni devono assicurare i servizi di assistenza al contribuente comprensivi della compilazione di bollettini di pagamento su richiesta del contribuente stesso.	n° contribuenti 1200 / n° contribuenti assistiti 650	n° contribuenti / n° contribuenti assistiti	n° contribuenti 1200 / n° contribuenti assistiti 650
5	TRIBUTI : E' volontà dell'Amministrazione, nel corso del 2018 recuperare il tributo e le tariffe non pagate nell'ultimo quinquennio	Invio di n° 266 provvedimenti di accertamento IMU anni 2012 e 2013	Recupero del restante 10% dei tributi e delle tariffe	Predisposizione ruolo suppletivo recupero tariffario servizio idrico integrato
6	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2018 pubblicato sul sito	Monitoraggio aggiornamento sezioni	Effettuati tutti i monitoraggi nei termini previsti.
7	PAREGGIO DI BILANCIO Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	Previsioni di bilancio rispettoso del pareggio di bilancio	Almeno 2 monitoraggi Monitoraggio al 31.12 con rispetto saldo finale	Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, e ad aprile 2019 è stata attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.3.2019 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 buon lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni anche se non sempre corrispondenti alle

COMUNE DI ROMAGNESE

PROVINCIA DI PAVIA

			indicazioni del D.lgs 33/13. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.
--	--	--	--

In conclusione l'OdV dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA FINANZA E TRIBUTI** il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100% (700% : 7 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° 8: Raffaella Crotta

N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	RELAZIONE ragg. nto
1	ISEE . Dpr 5.12.2013 n° 159. 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>	E' stato fornito il servizio ISEE a n° 6 utenti assistiti per compilazione	n° 10 utenti assistiti per compilazione ISEE	E' stato fornito il servizio ISEE a n°10 utenti assistiti per compilazione
2	Attuazione della Legge 219/2017 recante le nuove NORME SUL BIOTESTAMENTO . Dal 31 gennaio 2018 con il biotestamento tutti i cittadini hanno diritto ad esprimere ora, consegnandole presso l'Ufficio dello Stato civile del Comune di residenza che hanno un		5 Istituzione elenco DAT - n° DAT	E' stato istituito l'elenco del registro DAT , predisposte le pratiche ed avvenuta ricezione pratiche. n° DAT 4 pratiche presentate

COMUNE DI ROMAGNESE

PROVINCIA DI PAVIA

	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.			
3	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI POLITICHE E REGIONALI DEL 4 MARZO 2018	DINAMICA STRAORDINARIA LISTE INVIARE CARTOLINE ESTRO GESTIONE ELETTORI	invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso. Gestione n° elettori =701	invio alla Ragioneria delle spese effettuate per ottenimento del rimborso elezioni politiche e regionali marzo 2018. Gestione n° elettori =701 Archivio ufficio Elettorale e archivio Ufficio Ragioneria
4	Adeguamento alle disposizioni in materia di ANPR/Anagrafe Digitale Unica : portare a completamento il processo di migrazione delle anagrafi locali verso un'unica base dati nazionale centralizzata. ANPR (base di dati nazionale, che subentra all'Indice nazionale delle anagrafi (INA), all'Anagrafe della popolazione italiana residente all'estero (AIRE) e alle anagrafi della popolazione residentee dei cittadini italiani residenti all'estero tenute dai Comuni	POSTAZIONE E RILASCIO CIE Gestione locale delle anagrafi	Completamento migrazione ad ANPR e notifica via PEC di avvenuto subentro dal Ministero dell'Interno,	Completamento migrazione ad ANPR e notifica via PEC di avvenuto subentro dal Ministero dell'Interno. Subentro completato a tutti gli effetti
5	ATTUAZIONE REGOLAMENTO UE SULLA PRIVACY	Gestione dati personali con direttiva del 1995	Approvazione Regolamento, nomina Responsabile Protezione dei Dati, registro trattamento dati personali	Approvazione Regolamento, UE sulla privacy, nomina Responsabile Protezione dei Dati e predisposizione registro trattamento dati personali
6	REGOLAMENTO IN MATERIA DI ACCESSO CIVICO E ACCESSO GENERALIZZATO: Il D.lgs 97/2016 ha introdotto nel nostro ordinamento l'accesso civico generalizzato. I cittadini potranno richiedere non solo gli atti e i dati che sono obbligati a pubblicare ((accesso civico semplice) ma anche tutti gli atti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione (accesso generalizzato) fatto salvo i limiti previsti dalla normativa	Obiettivo rinviato dall'anno scorso	Approvazione Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato	Approvazione Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato predisposizione registro pratiche.

COMUNE DI ROMAGNESE

PROVINCIA DI PAVIA

7	<p>Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2018:</p> <p>1. fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto; 2. aggiornare il Codice disciplinare del personale</p>	<p>Predisposto Programma Anticorruzione 2018-2020</p>	<p>Collaborazione nella predisposizione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2019-2021 Azioni previste nel PTPC 2018</p>	<p>Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020. 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). Il NdV misura il raggiungimento dell'obiettivo al 100%</p>
8	<p>TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"</p>	<p>vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2017 pubblicato sul sito</p>	<p>Almeno 80%</p>	<p>Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato copnfermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, e ad aprile 2019 è stata attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.3.2019 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</p> <p>A seguito di collegamento con il sito del Comune si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni anche se non sempre corrispondenti alle indicazioni del D.lgs 33/13. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.</p>

COMUNE DI ROMAGNESE

PROVINCIA DI PAVIA

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 COMPORAMENTI 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 - Filippini 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 fognaria in varie frazioni			Sono stati eseguiti circa 10 interventi di ripristino e tenuta in esercizio della rete fognaria, anche in collaborazione con soggetti privati incaricati dal Comune. L'obiettivo può essere considerato raggiunto.
2	EMERGENZA IDRICA: rifornire la popolazione di acqua potabile con autobotti	Rifornimento di acqua potabile alla popolazione nel periodo estivo tramite l'utilizzo di autobotti. Luglio, agosto e settembre circa 150h x ciascun operaio	Interventi di emergenza idrica nei mesi estivi per far fronte alla mancanza di acqua. Rifornire la popolazione di acqua potabile con autobotti	Poiché non è stato necessario ricorrere al rifornimento della popolazione con autobotti (non essendosi verificata la paventata emergenza idrica nei mesi estivi) il personale ha provveduto alla tenuta in esercizio puntuale della rete allo scopo di regolare il flusso idrico nelle varie frazioni, nonostante la disponibilità di acqua, nei mesi estivi, sia stata quasi sempre al limite dell'emergenza. L'obiettivo di garantire un servizio efficiente è pertanto stato raggiunto.
3	EFFICIENTAMENTO INFORMATICO: OBBLIGO CONTABILITA' DIGITALE dei LL.PP., servizi e forniture. Le annotazioni su brogliacci dovranno	Annotazioni manuali su brogliacci	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

COMUNE DI ROMAGNESE

PROVINCIA DI PAVIA

	essee sostituite dalla digitalizzazione su fogli di registro di contabilità			. Gli stessi dati sono raggruppati nel file pubblicato a fine esercizio e disponibile on-line sul sito del Comune.
4	COLLEGAMENTO PERFORMANCE/PROGRAMMA ANTICORRUZIONE: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2018: 1. identificare e analizzare altre attività di loro competenza a rischio corruzione 2. collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione nella predisposizione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2018-2020	Predisposto PTPC 2017-2019	Analisi di nuovi procedimenti con indicazioni delle misure di prevenzione al rischio. Collaborazione nella predisposizione PTPC 2018-2020	Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, e ad aprile 2019 è stata attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.3.2019 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 buon lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni anche se non sempre corrispondenti alle indicazioni del D.lgs 33/13. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.

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% (400% : 4 obiettivi)**

Per la VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE del raggiungimento degli obiettivi della sig.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 allegata, 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. **GIORGIO PANSERI** mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

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

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

COMUNE DI ROMAGNESE

PROVINCIA DI PAVIA

organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

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

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base della valutazione riportata nella scheda individuale consegnata a tutti i dipendenti dell'Ente che partecipano alla performance individuale.

Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della performance individuale data dalla scheda di valutazione individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente i cui obiettivi hanno un peso maggiore degli altri.
- c) Il peso maggiore è dato dalla quota più elevata prevista dalla ripartizione del fondo come riportato nel prospetto allegato;
- d) in caso di ulteriore parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente con più anni di anzianità di servizio.

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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

BILANCIO DI GENERE

Per quanto riguarda il bilancio di genere l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dall'equilibrio della presenza femminile nelle posizioni apicali (Responsabili di Servizio). Si rimanda pertanto al "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'" approvato con deliberazione di G.C n°69 dell'24/08/2016 contenente le "Azioni positive" messe in atto da questa Amministrazione.

Questa relazione è stata validata da Nucleo di Valutazione dando atto della difficoltà di semplificare l'esposizione delle valutazioni, a causa della terminologia tecnica non sempre agevole e di immediata comprensione per i cittadini e per gli altri utenti finali.