

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

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

L'anno 2020 il giorno 1 del mese di GIUGNO alle ore 14.00 nella sala giunta del Comune di Val di Nizza si è riunito IL Nucleo di Valutazione nominato con deliberazione di G.C. n. 32 del 31.03.2020 esecutiva ai sensi di legge nelle persone dei Sigg.:

Segretario Comunale - Presidente

Dr. Daniele Torti – Esperto esterno

per trattare il seguente ordine del giorno:

- Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance, trasparenza e integrità;
- Verifica del raggiungimento degli obiettivi 2019 di miglioramento o di sviluppo, approvati con deliberazione di G.C. avente per oggetto :”Piano dettagliato degli obiettivi 2019 – Proposta all’esecutivo e approvazione”, assegnati ai Responsabili di Area, in relazione alla liquidazione della retribuzione di risultato anno 2019
- Proposta di valutazione.

Il componente esterno, dott. Daniele Torti, comunica con il Presidente mediante strumenti telematici e telefonici per rispettare le disposizioni in merito al contrasto al coronavirus.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto il sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti approvato con deliberazione di G.C. n°66 del 19.09.2018 aggiornata con il D.Lgs 74/2017 cd “Decreto Madia”

Presenta:

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

PRESENTAZIONE

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

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

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

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

delle Performance, scritta su impostazioni con riferimento ad enti di media e grandi dimensioni, senza opportune semplificazioni.

Si ricorda, inoltre, che in base all'art.10 c.1 lett. a) del d.lgs. 74/2017, anche per tutti gli enti locali, la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

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

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

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

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

FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

In particolare questa amministrazione rientra fra i Comuni italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

Come riportato nella delibera degli "Strumenti di Misurazione e Valutazione delle P", approvata da questa Amministrazione e aggiornata al D.Lgs 74/2017 cd "Legge Madia", la messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo pluriennale.

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

Nel PDO/PdP sono stati definiti gli indicatori e gli obiettivi di Mantenimento, Miglioramento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Mantenimento o 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 vi sono margini di lavoro sulla dimensione manageriale e culturale. Il sistema pare in gran parte condiviso, anche se la programmazione per obiettivi è intesa, in maniera riduttiva, solo come una metodologia finalizzata alla distribuzione della produttività ai dipendenti.

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.

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio l'aggiornamento al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Sul sito è stato creato il link "Amministrazione trasparente" che ha sostituito il precedente link "Trasparenza, valutazione e merito" come previsto dal D.Lgs 33/2013 a cui è stato dato attuazione con la pubblicazione dei dati richiesti. Come evidenziato nel monitoraggio effettuato dal NdV al 31.3.2018, questo link è stato alimentato sufficientemente anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni dati mancanti. Per l'anno 2019 il monitoraggio è stato rinviato dall'ANAC al 30 giugno 2020.

Comunque, a seguito di collegamento con il sito del Comune, il NdV dà atto che è stato effettuato un grande lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni non sempre corrispondenti rispetto alle indicazioni del D.lgs 33/13.

Il NdV, nel segnalare ancora alcune "zone d'ombra", esprime comunque, ad oggi, una valutazione positiva al lavoro svolto in considerazione delle risorse umane e logistiche di un comune di ridotte dimensioni e per il 2020, in occasione del monitoraggio del sito, caldeggia l'aggiornamento della pubblicazione dei dati come previsto dalla normativa vigente e dalla regolamentazione interna.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 a gennaio è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2019-2021 mentre già precedentemente era stato approvato il Codice di Comportamento Interno e la disciplina degli incarichi extra lavorativi dei dipendenti. 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.

Si dà atto, inoltre, che a gennaio 2020 è stata pubblicata la relazione sull'anticorruzione da parte del Responsabile della prevenzione alla 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).

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2019

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

VERIFICA

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

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

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili incaricati di P.O. per quanto riguarda gli obiettivi del PDO della propria area;
- dai controlli effettuati sui documenti e sugli atti dichiarati nella relazione;
- del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione;
- dalla conoscenza dell'attività svolta dai funzionari da parte del Segretario Comunale /Presidente NdV

**AREA AMMINISTRATIVA E SOCIALE - AFFARI GENERALI Responsabile: Panigazzi Bruno,
Cat. D - Referenti obiettivi nn 5, e 6 : sigg.ri Vigo e De Antoni**

AREA AMMINISTRATIVA				
N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	RELAZIONE ragg. nto

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

1	PROMOZIONE DI ATTIVITA' CULTURALI, SPORTIVE E/O TEMPO LIBERO: Promuovere l'organizzazione e la realizzazione di eventi culturali sportivi e/o tempo libero indirizzati alle diverse fasce di popolazione	Organizzate n. 8 Manifestazione Febbraio- Carnevale dei Bambini - Luglio/Agosto Estate Verde Grest per bambini e ragazzi -Agosto Festa patronale S. Lorenzo - Agosto Festa in memoria di Corrado Scabini e Massimo Affricani (Charrado) - settembre festa patronale Casa Schiavo - festa dei Nonni - Dicembre mercatini di Natale - Dicembre Arriva Babbo Natale	Anno 2019 n° manifestazioni	Organizzate n. 7 Manifestazioni: Febbraio- Carnevale dei Bambini - Luglio/Agosto Estate Verde Grest per bambini e ragazzi - Agosto Festa in memoria di Corrado Scabini e Massimo Affricani (Charrado) - Settembre festa patronale Casa Schiavo - Festa dei Nonni - Dicembre mercatini di Natale - Dicembre Arriva Babbo Natale
2	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI EUROPEE MAGGIO 2019 : conteggio ore straordinari dipendenti, comunicazione dati all'Uff. elettorale.	effettuato invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso	elaborazione ed invio rendiconto delle spese effettuate per rimborso	Predisposizione atti, rilascio tessere elettorali e presidio ufficio elettorale nei termini previsti dalla legge. Rendiconto spese elettorali avvenuto in data 18.06.2019 prot. 1742.
3	GESTIONE REDDITO DI CITTADINANZA - controlli anagrafici; - programmazione di lavori di pubblica utilità in cui impegnare per otto ore settimanali tutti i titolari di reddito di cittadinanza.		n° controlli anagrafici n°progetti lavori pubblica utilità predisposti n°progetti lavori pubblica utilità attivati 2019	Effettuati controlli anagrafici per la gestione del REI sul portale del Ministero. n° 10 controlli anagrafici giustificati da verifiche di requisiti da e per altri comuni. Non sono in essere programmi di lavori di pubblica utilità.
4	CARTA DI IDENTITA' ELETTRONICA. Si prevede il rilascio della nuova Carta di Identità Elettronica (CIE).	C.I. cartacee	n° CIE rilasciate	Rilasciate n. 61 Carte identità Elettroniche e n. 2 Carte identità Cartacee
5	Gestione trasporto scolastico alunno residente diversamente abile	garantito il servizio ad uno Studente Ipovedente residente nel comune. Il trasporto è stato effettuato sei giorni alla settimana per garantire la frequenza alla scuola a Ponte Nizza	garantire il servizio ad uno Studente Ipovedente residente nel comune per trasporto a scuola a Ponte Nizza	Il servizio è stato garantito fino al termine dell'A.S. 2018/2019. Lo studente è poi emigrato in data 12.07.2019.

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

6	Trasporto Scolastico - Disponibilità trasporto in occasione di gite, gare scolastiche, uscite didattiche, ecc.	autorizzazione Gite scolastiche e uscite didattiche durante l'anno scolastico 2017/2018. N°211 trasporti / N° 11 giornate scolastiche	Gite scolastiche e uscite didattiche durante l'anno scolastico . N° trasporti / N° giornate scolastiche	n. 11 autorizzazioni per Uscite didattiche effettuate durante l'anno 2019 . N° 22 trasporti / N° 11 giornate per uscite didattiche. I dipendenti hanno trasportato n. 16 alunni durante l'anno 2019 per lo svolgimento delle ordinarie attività didattiche per un totale di mesi 9.
7	SERVIZI SOCIALI: Adesione a progetti di servizi civili nazionale e regionale. Bandi con garanzia giovani.	garantita la predisposizione della documentazione per la presenza in comune nel 2018 di n.3 addetti al servizio civile Ruolo di tutor è svolto dal Sottoscritto e i ragazzi si sono occupati del sociale che consiste nel 'accompagnare gli anziani con limitata impossibilità di deambulazione e spostarsi	Mantenere la gestione, in qualità di tutor, di n. 3 giovani addetti al servizio civile	Gestione di n. 2 volontari del Servizio civile Nazionale e n. 1 volontario Servizio Civile Universale
8	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2019, fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto;	Confermato Piano anticorruzione e Trasparenza 2018_2020	Collaborazione predisposizione Piano triennale prevenzione corruzione	effettuata collaborazione alla conferma del Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza. APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GC N°6 DEL 08.,01.2019
9	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	Sono stati pubblicati e aggiornati almeno per il 70 % dei data nelle sezioni di Competenza	Almeno 70%	Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio l'aggiornamento al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. questo link è stato alimentato sufficientemente anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni dati mancanti. Per l'anno 2019 il monitoraggio è stato rinviato dall'ANAC al 30 giugno 2020. Comunque, a seguito di collegamento con il sito del Comune, il NdV dà atto che è stato effettuato il lavoro di popolamento con inserimento di

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

			dati in sezioni non sempre corrispondenti rispetto alle indicazioni del D.lgs 33/13. Il NdV, nel segnalare ancora alcune "zone d'ombra", esprime comunque, ad oggi, una valutazione positiva al lavoro svolto in considerazione delle risorse umane e logistiche di un comune di ridotte dimensioni.
--	--	--	--

Alla fine, il NdV verificato il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PDO anno 2019 dell'area AA.GG. dà atto che tutti gli obiettivi sono stati analizzati anche a seguito dell'accertamento effettuato dal Segretario Comunale.

Il NdV, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto del raggiungimento di tutti gli obiettivi e pertanto dichiara, ai fini della retribuzione di risultato, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA AMMINISTRATIVA = 100%** che ponderato al sistema di valutazione per la liquidazione del risultato è pari **a 50% su 50%**;

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

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RESPONSABILE: 50% su 50%: Sig. Panigazzi Bruno come da scheda allegata.

Infine si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi dei collaboratori mediante l'apposita scheda di valutazione redatta dal responsabile come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. PANIGAZZI Bruno : 50% su 50% come da scheda allegata.

Infine si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi dei collaboratori mediante l'apposita scheda di valutazione redatta dal responsabile come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. DEGLIANTONI Maurizio : 50% su 50% come da scheda allegata.

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. VIGO Roberto : 50% su 50% come da scheda allegata.

AREA TECNICO-MANUTENTIVA Responsabile: Massimo Campetti, Cat. D – Referenti obiettivi nn 3, 4, e 7 : sigg.ri Vigo e De Antoni

AREA TECNICA				
N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	RELAZIONE ragg. nto
1	LAVORI PUBBLICI: assegnazione lavori di manutenzione strade sia a Ditte esterne che in economia con operai comunali	Realizzazione dei lavori di manutenzione fondo stradale con operazione di ditte esterne e operai interni, sgombero strade comunali dopo il fenomeno del gelicidio . Incarico sgombero neve . Lavori eseguiti con buon esito . Determine di riferimento N. 28 - 32- 33-38-44-45-46-59-63-68-70-73-81-86.	Verifica dei lavori eseguiti e buon esito degli stessi	Realizzazione dei lavori di manutenzione fondo stradale con operazione di ditte esterne e operai interni, Coordinamento lavoro di sgombero neve e spargimento sale territorio comunale . Esecuzione di lavoro di pronto intervento di somma urgenza per nubifragio del 25.05.2019. Lavori eseguiti con buon esito. Determine di riferimento N. 07-14-23-38-47-48-55-74-89-90-94-102 del 2019.
2	PROGETTO CONTROLLO	Verifica avvenuta demolizione abuso Dramis Franca Loc.	Redazione di verbali di	Emissione permesso di costruire in sanatoria n.

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

	EDILIZIA: Incremento della vigilanza sulle opere edili oggetto di concessioni e autorizzazioni e del controllo per il contrasto di abusi edilizi.	Giarone con relativo verbale anno 2018. Emissione di permessi di costruire in sanatoria n. 1/2018 - n. 2/2018 - n.3/2018	sopralluogo ed eventuali ordinanze.	01/2019 , sopralluoghi sul territorio comunale per controllo attivita' edilizia n. 10, in vari cantieri .
3	SERVIZIO RACCOLTA RIFIUTI: Miglioramento costante del servizio di raccolta differenziata. Garantire la raccolta porta a porta dei rifiuti ingombranti, televisori, frigoriferi, P.C. ecc. - Svuotamento periodico dei contenitori posizionati nelle aree verdi attrezzate.	ANNO 2018 I dipendenti comunali addetti alla raccolta dei rifiuti ingombranti e speciali (frigoriferi , televisori ecc.) hanno rispettato le dieci date di raccolta contemplate nel calendario annuale 2018, con un numero di circa 80 interventi presso abitazioni private.	n. 90 interventi	ANNO 2019 I dipendenti comunali addetti alla raccolta dei rifiuti ingombranti e speciali (frigoriferi , televisori ecc.) hanno rispettato le dieci date di raccolta contemplate nel calendario annuale 2019, con un numero di circa 90 interventi presso abitazioni private.
4	MANIFESTAZIONI RICREATIVE, SPORTIVE E CULTURALI SOSTENUTE DAL COMUNE: Supporto logistico fuori dall'orario di lavoro.	i due dipendenti comunali esterni si sono prestati e hanno collaborato a tutte le manifestazioni sportive-turistiche sociali organizzate dal Comune durante l'anno 2018 con ore straordinarie .	N° 6 interventi 2019	I due dipendenti comunali esterni si sono prestati e hanno collaborato a tutte le manifestazioni sportive-turistiche sociali organizzate dal Comune durante l'anno 2019 con ore straordinarie .1) Carnevale dei bambini ore 6 ; 2) giornata verde pulito ore 6; 3) 25 aprile ore 4; 4)estate verde durata 3 settimane ore 50; 5) commemorazione 4 novembre ore 4 ; 6) mercatini di Natale ore 8 .
5	LAVORI PUBBLICI Controllo su assegnazione - esecuzione - collaudo (Banca dati Nazionale e regionale)	Puntuale aggiornamento del MOP BDAP trimestrale e Osservatorio Regionale LL.PP.		Puntuale aggiornamento del MOP BDAP trimestrale e Osservatorio Regionale LL.PP. 1) lavoro di manutenzione straordinaria fosso di Serzego ;2)Lavoro di ripristino infrastrutture agricole strade ;3)Sostituzione pesa pubblica Loc. Casa Schiavo;4)Lavoro di riqualificazione energetica sede Municipale
6	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	Eseguito inserimento dati ANAC trasparenza su sito istituzionale del Comune con invio informazione schesa all'ANAC.	Almeno 70%	Eseguito inserimento dati ANAC trasparenza su sito istituzionale del Comune con invio informazione schesa all'ANAC.

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

7	<p>PROGETTO CONTROLLO DELLE AREE VERDI, DEI PARCHI DEI GIARDINI, DEI VIALI, costante monitoraggio delle aree verdi con interventi di taglio erba con cadenza mensile, potatura degli alberi nei periodi previsti (autunno Primavera), pulizia viali marciapiedi da infestanti</p>	<p>ANNO 2108: periodo primaverile : potatura degli alberi posti sulla Piazza Comunale di Casa Schiavo, lungo il viale in Frazione Poggio Ferrato e nel parco pubblico in Frazione Casa Ponte, con taglio raccolta e smaltimento delle ramaglie;</p> <p>Periodo tarda primavera : pulizia lungo i marciapiedi comunali in Frazione S. Albano, nei viali dei cimiteri comunali, e in alcune parti dei centri storici pavimentati con mattonelle autobloccanti;</p> <p>Periodo estivo : taglio del verde pubblico su tutto il territorio comunale ,con particolare attenzione dei tagli nel mese di luglio e fine agosto atti a prevenire la diffusione della Ambrosia, infestante pericoloso per le forme allergiche</p>	<p>Relazione sullo stato dei parchi, giardini viali comunali</p>	<p>I dipendenti esterni hanno svolto puntualmente i tagli erba dei giardini e parchi pubblici , mantenendo gli stessi puliti e decorosi. Inoltre hanno effettuato in primavera la potatura dei viali e parchi comunali. Vedi relazione allegata.</p>
---	---	--	--	--

Alla fine, il NdV verificato il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PDO anno 2019 dell'area tecnica dà atto che tutti gli obiettivi sono stati analizzati anche a seguito dell'accertamento effettuato dal Segretario Comunale.

Il NdV, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto del raggiungimento di tutti gli obiettivi, e pertanto dichiara, ai fini della retribuzione di risultato, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA TECNICA = 100%** che ponderato al sistema di valutazione per la liquidazione del risultato è pari a **50% su 50%**;

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

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RESPONSABILE : geom. Campetti Massimo: 50% su 50% come da scheda allegata.

Infine si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi dei collaboratori mediante l'apposita scheda di valutazione redatta dal responsabile come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. DEGLIANTONI Maurizio : 50% su 50% come da scheda allegata.

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. VIGO Roberto : 50% su 50% come da scheda allegata.

AREA FINANZIARIA Responsabile: Segretario Comunale – Referenti obiettivi: sigg.re Bazoni e Pini
Il Segretario si assenta per incompatibilità nella valutazione.

AREA FINANZIARIA				
N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	RELAZIONE ragg. nto
1	CCNL : Applicazione rinnovo CCDI	Sottoscritto il neo CCDI a dicembre 2018	applicazione istituti neo CCDI	Contrattazione decentrata in data 13.12.2019
2	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in	aggiornate le sezioni di competenza (atti contabili)	Almeno 80%	sezioni di competenza aggiornate

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

	"AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"			
3	EQUILIBRI DI BILANCIO Rispetto dei nuovi obiettivi di finanza pubblica: gli Enti si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo”, desunto “dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto ”,	28.3.2018: Trasmesso monitoraggio 2° semestre 2017; 30.3.2018: Trasmessa certificazione digitale anno 2017; 25.7.2018: Trasmesso monitoraggio 1° semestre 2018	Almeno 3 monitoraggi Monitoraggio al 31.12 con rispetto obiettivo finale	Monitoraggi effettuati in sede di variazioni di bilancio. Risultato verificato in sede di consuntivo: raggiunto. Trasmessa al Mef Certificazione Rispetto vecchi obiettivi di Finanza pubblica- Monitoraggio Pareggio di Bilancio 2^ semestre 2018 inviato in data 26.01.2019; nuovi obiettivi di finanza pubblica verificati allegando relativo prospetto alle delibere di approvazione delle variazioni di Bilancio adottate nell'anno 2019.
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.	L'ufficio tributo ha assistito nell'anno 2018 per il calcolo e la compilazione dei bollettini per IMU E TASI n. 147 contribuenti	n° contribuenti TASI e IMU 2^ casa su richiesta / n° contribuenti assistiti	Assistiti i contribuenti alla compilazione delle Dichiarazioni IMU e TASI per via telefonica e in front office. Aggiornate le anagrafiche dei contribuenti presenti a sistema con l'ausilio del portale Punto Fisco di Agenzia delle Entrate. N. contribuenti assistiti 120.
5	PREDISPOSIZIONE ATTI CONTABILI E PROGRAMMATORI DELL'ENTE - rispetto della tempistica	atti predisposti nei tempi previsti dalla normativa approvazione bilancio CC 13 del 27/03/2018 n. 14 variazioni al bilancio 2018 approvazione consuntivo CC 20 del 27/04/2018 approvazione assestamento CC 23 del 03/07/2018		Predisposizione atti nei termini di Legge: approvazione Nota Aggiornamento DUP delibera CC n.9 del 19,02,2019; approvazione Bilancio di Previsione Delibera CC n.10 in data 19,02,2019; n. 18 variazioni al bilancio 2019; approvazione consuntivo delibera CC 15 del 29.04.2019; approvazione DUP Delibera CC n. 20 del 24.07.2019; approvazione assestamento CC 21 del 24.07.2019
6	"COLLEGAMENTO PERFORMANCE/PROGRAMMA ANTICORRUZIONE: I responsabili dei servizi dovranno 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; "	PTPC approvato		Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza confermato.

Alla fine, il NdV verificato il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PDO anno 2019 dell'area finanza dà atto che tutti gli obiettivi sono stati analizzati.

Il NdV, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto del raggiungimento di tutti gli obiettivi, e pertanto dichiara il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA FINANZA = 100%**.

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

Infine si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi dei collaboratori mediante l'apposita scheda di valutazione redatta dal responsabile come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra PINI Stefania : 50% su 50% come da scheda allegata.

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra BAZONI Serena: 50% su 50% come da scheda allegata.

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

Il NdV passa alla valutazione della Performance delle P.O. ponderando la percentuale di raggiungimento degli obiettivi con la valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda allegata.

PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILI

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

VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA – Sig. Bruno Panigazzi

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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AREA: 100%

VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA TECNICA – Geom. Campetti Massimo

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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AREA: 100%

PERFORMANCE INDIVIDUALE COLLABORATORI

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

VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig. DEGLIANTONI Maurizio : 100% su 100% di produttività come da scheda allegata.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig. VIGO Roberto: 100% su 100% di produttività come da scheda allegata.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig.ra PINI Stefania: 100% su 100% di produttività come da scheda allegata.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig.ra BAZONI Serena: 100% su 100% di produttività come da scheda allegata.

4. DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Il CCDI giuridico 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 precedentemente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al CCDI.

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.

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

1. 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.

Si dà atto che a vari dipendenti è stata attribuita una medesima valutazione e pertanto sono in situazione di parità.

Ai sensi della lettera b) sopra riportata fra i dipendenti in situazione di parità la sig.ra Bazoni Serena ha una pesatura dei propri obiettivi più alta degli altri e pertanto gli spetta la maggiorazione prevista del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI 2019

5. MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

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

La misurazione della Performance organizzativa è pari al 100%

VALUTAZIONE PERFORMANCE

La valutazione della Performance organizzativa è pari al 100%.

Gli obiettivi sono stati tutti raggiunti al 100%.

Pertanto la VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE la si attesta al **100%** con le criticità riportate nella relazione di presentazione.

Per concludere, il NdV:

- domanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2019.
- ricorda ai Responsabili che il PDO, le relazioni presentate e il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Valutazione e Trasparenza" che dovrà essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla normativa vigente.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

La Commissione:

IL PRESIDENTE
Dr. Daniele Bellomo

IL COMPONENTE ESTERNO
Dr. Daniele Torti