

# COMUNE DI CASANOVA LONATI

PROVINCIA DI PAVIA

## RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2014 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2015 il giorno 4 del mese di novembre alle ore 10,00 nella Sede del Comune di Casanova Lonati si e' riunito l'Organismo di Valutazione nominato con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 04/03/2014, esecutiva ai sensi di legge nelle persone dei Sigg.:

Dr.sa Leone Maria Cristina - Presidente

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 2014 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n° 55 del 05/12/2014 avente per oggetto: "Piano dettagliato degli obiettivi 2014 – Approvazione", assegnati ai Responsabili di Area, in relazione alla liquidazione della retribuzione di risultato anno 2014

### 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 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.

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

**Monitoraggio:** In considerazione della tardività della pubblicazione del PDO non è stato possibile attivare il monitoraggio previsto nel corso dell'anno e pertanto la misurazione è stata effettuata alla fine dell'anno sulla base delle relazioni dei responsabili. Alcuni soggetti interessati sono stati sentiti direttamente in alcuni casi per chiarimenti e i dati indicati nella relazione sono stati verificati direttamente negli uffici o a campione. Le valutazioni sono state stilate previo confronto con il Segretario Comunale nonché Presidente dell'OdV. Con il prossimo anno si auspica di anticipare la tempistica dell'approvazione del PDO in collegamento con l'approvazione del bilancio compatibilmente con la prolusione di modifiche e revisioni normative che vengono approvate.

**La Performance individuale:** Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance" la Performance 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.

Inoltre questo ente non rientra nell'applicazione dell'art.19 c.1 in quanto ai sensi della L.141/2011 si è sospesa l'applicazione dell'istituto delle fasce di merito che prevede la compilazione della graduatoria. Da evidenziare, con riguardo alla previsione della selettività delle valutazioni, che risulta impraticabile per l'OdV pretendere notevoli differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

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

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

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

**Criticità:** Nel rispetto della normativa del D.Lgs.150/2009 con l'anno 2014 si raccomanda il rispetto dei tempi previsti dalla regolamentazione interna compatibilmente con la tempistica di legge per l'approvazione del bilancio comunale che anche per l'anno 2014 è stata rinviata di alcuni mesi;

Da evidenziare, inoltre che vi è un'unica responsabile, assunta a tempo indeterminato per l'area Amministrativa Economico/Finanziaria, con scorporo del servizio gestione personale, affidato con decreto sindacale n. 5 del 08.07.2014 al Segretario Comunale;

Si richiama inoltre l'attenzione sulla messa in associazione delle funzioni dell'ente con altri comuni, come prevede la normativa per i piccoli comuni, al fine di poter effettuare economie di scala.

**Sistema di trasparenza e integrità:** Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità ed è stato attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati previsti dalla delibera n° 77/2013 della ex Civit. 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.

## **2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2014 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO**

Dato atto che gli obiettivi ai fini della indennità di risultato sono stati affidati solo all'area Amministrativa Economico/Finanziaria;

Vista l'apposita relazione sottoscritta dal responsabile in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi, allegata al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;

Dato atto che il CCDI anno 2014 ha deciso di non liquidare risorse per la produttività e di portarle a residuo nell'anno successivo;

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Casanova Lonati prevede che il risultato ai Responsabili con incarico di P.O sia liquidata per il 60% sulla base della valutazione da parte dell'O.d.V. sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 40% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'O.d.V. mentre per quanto riguarda la produttività per i dipendenti senza incarico di P.O si prevede che vada liquidata per il 40% sulla base della valutazione da parte dell'O.d.V. sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 60% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dei responsabili per quanto riguarda i dipendenti.

### **VERIFICA**

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2014 sulla base della relazione dei Responsabili in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi approvati dall'Amministrazione.

### **VALUTAZIONE PERFORMANCE DI AREA - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2014:**

Sulla base di dette premesse l'O.d.V. si è attivato per la valutazione degli obiettivi del PDO.

La verifica viene effettuata sulla base:

- della relazione presentata dal Responsabile incaricata di P.O. per quanto riguarda il PDO della propria area;
- dai controlli a campione effettuati sui documenti e sugli atti dichiarati nella relazione;

**AREA AMMINISTRATIVO ECONOMICO-FINANZIARIO**  
**Responsabile : Sig.ra Raffaella Merlini**

PROGRAMMA		AREA AMMINISTRATIVA - ECONOMICO - FINANZIARIA		RESPONSABILE : RAFFAELLA MERLINI		ANAGRAFICA OBIETTIVI			
N°	DESCRIZIONE	OBBIETTIVO	INDICATORE	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	TEMPISTICA DI RILEVAZIONE	RELAZIONE DI MONITORAGGIO FINALE	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO
1	<b>RELAZIONE DI FINE MANDATO.</b> Decreto Legislativo N° 149/2011 art. 4 ha introdotto per i Comuni l'obbligo di redigere una relazione di fine mandato. Si tratta di un adempimento attraverso cui il Legislatore ha voluto promuovere maggiori livelli di trasparenza sulla situazione economico finanziaria degli enti.	AO	A	predisposizione atti		predisposizione relazione per la parte di propria competenza e pubblicazione relazione	31.03.2014	Predisposizione relazione di fine mandato entro i termini di legge - invio in data 05/03/2014 alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e alla Sezione Regionale della Corte dei Conti di Milano - Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente / Bilanci	100%
2	<b>RELAZIONE DI INIZIO MANDATO.</b> Decreto Legislativo N° 149/2011 art. 4 bis ha introdotto per i Comuni l'obbligo di redigere una relazione di inizio mandato, volta a verificare la situazione finanziaria e patrimoniale e la misura dell'indebitamento dei medesimi enti. Anche in questo caso si tratta di un adempimento attraverso cui il Legislatore ha voluto promuovere maggiori livelli di trasparenza sulla situazione economico finanziaria degli enti.	AO	A	predisposizione atti		predisposizione e pubblicazione relazione sul sito istituzionale	entro il 26.8.2014	Predisposizione relazione di inizio mandato entro i termini di legge - Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente / Bilanci	100%
3	<b>REGOLAMENTO IUC</b> Istituzione dei nuovi tributi : TARI, TASI e IMU a regime	AO	A	Approvazione atti		Approvazione Regolamento	Entro bilancio 2014	Deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 04-08-14 avente ad oggetto: "Approvazione dei regolamenti di disciplina dell'imposta comunale (IUC) . Deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 04-08-14 avente ad oggetto: "Approvazione aliquote e tariffe dell'imposta comunale unica (IUC) per l'anno 2014.	100%

PROGRAMMA		AREA AMMINISTRATIVA - ECONOMICO - FINANZIARIA		RESPONSABILE : RAFFAELLA MERLINI		ANAGRAFICA OBIETTIVI		
N°	DESCRIZIONE	OBBIETTIVO	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	TEMPISTICA DI RILEVAZIONE	RELAZIONE DI MONITORAGGIO FINALE	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO
4	<b>TRIBUTI</b> : redazione informativa sulla I.U.C. da distribuire alla cittadinanza per illustrare le nuove modalità di calcolo del tributo. Realizzazione sul sito internet del link per il calcolo automatico dei tributi IMU e TASI e consulenza ai cittadini allo sportello per calcolo degli stessi.	MI A	n. volantini informativi distribuiti e n. contribuenti assistiti	Miglioramento rapporti con cittadini supportandoli negli aspetti procedurali al fine di ridurre anche il contenzioso.	16.10.2014	Realizzazione di un informativa sintetica sul nuovo tributo in favore della cittadinanza al fine del corretto calcolo e versamento del tributo distribuita a domicilio ai cittadini e pubblicizzata sul sito internet istituzionale dell'Ente.	100%	
5	<b>ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI EUROPEE E COMUNALI</b> con nuove norme di modifica previste dalla legge di stabilità 2014	AO A	Assicurare tutti gli adempimenti	Rispetto degli adempimenti nelle nuove tempistiche previste dalla Legge di stabilità 2014	la tempistica prevista dalla normativa	Rispetto delle scadenze nei diversi adempimenti elettorali ( revisioni - informative e adempimenti connessi all'attività dei seggi elettorali ). Trasmissione in data 25/09/2014 con nota prot. 1700 del rendiconto elettorale.	100%	
6	<b>TOPONOMASTICA</b> - verifica dei disallineamenti presenti nella banca dei dati toponomastici di origine comunale utilizzati in occasione del 1° censimento della popolazione e delle abitazioni su richiesta dell'ISTAT e dell'Agenzia del Territorio;	MI A	numeri civici e vie da allineare	Banca dati con disallineamenti dei dati toponomastici	affiancamento ufficio tecnico per l'allineamento dati da inserire a mezzo Sistema Informativo SISTER Agenzia delle Entrate	31.12.2014	Sono stati verificati i disallineamenti presso la banca dati ed effettuati le rettifiche al fine della chiusura della rilevazione.	100%
7	<b>ESPLETAMENTO GARA D'APPALTO PER L'AFFIDAMENTO IN CONCESSIONE DEL SERVIZIO DI TESORERIA</b> : Attivare procedure di gara d'appalto per la gestione del servizio in scadenza 31.12.2014	AO A	predisposizione atti	Appalti in scadenza a dicembre 2014	Aggiudicazione definitiva entro i tempi stabiliti	31.12.2014	Approvazione determina n. 52 del 01/12/2014 - Indizione gara mediante procedura aperta per l'affidamento in concessione del servizio di tesoreria del Comune di Casanova Lonati per il periodo 1/1/2015 - 31/12/2019	95%

Il Responsabile dell'Area  
Merlini Raffaella



Legenda «**OBIETTIVI**»: MI - Miglioramento attività correnti, S - Sviluppo, TR - Trasversale, AO Attività ordinaria ma comunque significativa per l'Ente  
Legenda «**INDICATORI**»: T - Temporale, S - Spesa, A - Attività, E - Efficienza/Efficacia, F - Finanziario, Q - Qualità

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dà atto che n° 6 obiettivi su n° 7 sono stati raggiunti al 100% e che n. 1 obiettivo è stato raggiunto al 95% e pertanto dichiara il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA AMMINISTRATIVO ECONOMICO-FINANZIARIO AL 100%** che ponderato rispetto al sistema di valutazione per l'indennità di risultato risulta pari al **59,57 % su 60,00 %**;

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

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Merlini Raffaella: 40 % su 40%** come da scheda allegata.

### 3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE

#### - **INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA AMMINISTRATIVO ECONOMICO-FINANZIARIO**

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

Sig.ra **RAFFAELLA MERLINI**

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **99,57%** di risultato;

Per concludere, l'OdV:

- demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2014.
- ricorda ai Responsabili che il PDO, le relazioni presentate e il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" che dovrà essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla normativa vigente.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

Dr. ssa Maria Cristina Leone



OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO						
OBIETTIVO 1	14,29	100	VEDI PDO	VEDI PDO	99%						
OBIETTIVO 2	14,29	100									
OBIETTIVO 3	14,29	100									
OBIETTIVO 4	14,29	100									
OBIETTIVO 5	14,29	100									
OBIETTIVO 6	14,29	100									
OBIETTIVO 7	14,29	95									
<b>TOT</b>	<b>100,00</b>	<b>695,00</b>									
<b>TOT peso ponderato</b>	<b>60,00</b>	<b>59,57</b>									
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>											
<b>Comportamenti organizzativi</b>	<b>Peso attribuito</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 organizzazione e coordinamento lavoro personale addeito 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>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>200</b>						
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:60%; text-align:right"><b>% OBIETTIVI</b></td> <td style="text-align:center"><b>59,57%</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align:right"><b>% COMPORAMENTI</b></td> <td style="text-align:center"><b>200</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align:right"><b>TOT %</b></td> <td style="text-align:center"><b>99,57%</b></td> </tr> </table>						<b>% OBIETTIVI</b>	<b>59,57%</b>	<b>% COMPORAMENTI</b>	<b>200</b>	<b>TOT %</b>	<b>99,57%</b>
<b>% OBIETTIVI</b>	<b>59,57%</b>										
<b>% COMPORAMENTI</b>	<b>200</b>										
<b>TOT %</b>	<b>99,57%</b>										

Il Presidente dell'OdV

**Osservazioni del valutatore sulle prestazioni**

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti