



Comune di Casanova Lonati

PROVINCIA DI PV

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE N.31

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DELLA PERFORMANCE - ANNO 2017

L'anno **duemiladiciotto** addì **diciassette** del mese di **maggio** alle ore **dodici** e minuti **zero** nella sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

Cognome e Nome	Presente
1. Lucato Stefano - Sindaco	Sì
2. Beretta Umberto - Vice Sindaco	Sì
3. Magnani Ferdinando - Assessore	No
Totale Presenti:	2
Totale Assenti:	1

Partecipa il Segretario Comunale **Dott. Fazia Mercadante Umberto**.

Il **Sig. Lucato Stefano** assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.lgs. n. 150/2009, in attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale così come modificato dal D.Lgs.74 del 25.05.2017 in particolare gli art. 10 e 14 che prevedono:

Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) omissis

b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

Richiamato il Regolamento del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione di G.C. N. 35 del 17/09/2011;

Richiamata la deliberazione di G.C. n° 32 del 29/05/2017 avente per oggetto "Piano dettagliato degli obiettivi 2017 – proposta all'esecutivo ed approvazione" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2017 del Comune comprensivo degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici. Tutti obiettivi che a vari livelli e seppure di diversa natura mantenimento, miglioramento o sviluppo, contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell'ente.

Vista la Relazione sulla performance definita dal NdV, allegata alla presente deliberazione, di cui forma parte integrante e sostanziale;

Vista la relazione del NdV con la quale è stato valutato il conseguimento degli obiettivi anno 2017 sulla base dell'analisi delle relazioni redatte dai responsabili;

Dato atto che il NdV ha validato la relazione sulla Performance allegata al presente atto ;

Visto il D.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii;

Visto il Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il D.lgs. N. 165/2001, e ss.mm.ii;

Visto l'articolo 141 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il parere di regolarità tecnica, espresso dal Responsabile del Servizio Personale, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147/bis, comma 1, del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267, e ss.mm.ii., allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge;

D E L I B E R A

- 1. Di approvare** la Relazione della performance per l'anno 2017 allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa;
- 2. Di demandare** al Responsabile della trasparenza l'adozione delle azioni conseguenti all'adozione della presente deliberazione in merito alla pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web del Comune;

Successivamente, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione viene dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

Comune di Casanova Lonati

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2017

PREMESSA

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, sono documenti introdotti dal D.Lgs n.150 del 27 ottobre 2009, meglio noto come "Riforma Brunetta" e successivamente modificato dal D.Lgs n.74 del 25 maggio 2017 "cd Legge Madia".

Mentre il Piano della Performance si identifica come un documento di programmazione, la relazione è lo strumento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance, iniziato con l'approvazione del Piano delle Performance. La presente relazione evidenzia pertanto a consuntivo i risultati raggiunti dalle P.O. e dai dipendenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati ed il bilancio di genere realizzato.

Sotto un profilo generale la stesura del presente documento è ispirato ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, nonché di partecipazione interna ed esterna.

I riferimenti utilizzati per la stesura del presente documento sono :

- deliberazione di G.C. n° 32 del 29/05/2017 avente per oggetto: : *"Piano dettagliato degli obiettivi 2017- Proposta all'esecutivo e approvazione"* con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2017 del Comune comprensivo degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici;
- i dati risultanti dalla consuntivazione inerenti agli obiettivi di processo e strategici del sopra citato Piano;
- le valutazioni del Nucleo di Valutazione.

Tutti gli obiettivi, a vari livelli e seppure di diversa natura, contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell'ente.

1. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

PRESENTAZIONE

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

Questa Amministrazione ha ritenuto adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG)/Piano 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 verificerebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di attuazione della L.15/09 e di adozione dello stesso d.lgs.150/09. Inoltre, anche varie Corte dei Conti hanno evidenziato che la ridotta dimensione dell'ente, che comporta una minima dotazione di personale e spazi angusti nella programmazione della spesa, non rende funzionale l'applicazione di un Sistema di Misurazione e

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

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 in corso di approvazione.

FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

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

Come riportato nella delibera degli "Strumenti di Misurazione e Valutazione delle P", approvata da questa Amministrazione, la messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo almeno triennale.

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

Nel PDO/PdP sono stati definiti gli indicatori e gli obiettivi di Mantenimento, Miglioramento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Mantenimento o di Miglioramento e comunque con dei valori attesi per poter verificare l'effettivo raggiungimento del risultato.

Non tutti gli obiettivi e gli indicatori rispecchiano i requisiti previsti dalla norma ma l'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento per lavorare per obiettivi. Il grado di condivisione del sistema, pur in gran parte condiviso, è ancora in parte da approfondire.

La Performance individuale: Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle P." la P. individuale viene valutata sotto due diversi aspetti:

- a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "*come* è stato fatto).
- b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "*cosa* è stato fatto"); mediante apposita scheda suddivisa con percentuali diverse a seconda che i valutati siano Responsabili con indennità di risultato o collaboratori da incentivare mediante il fondo della premialità.

Da evidenziare che con il D.Lgs.74/2017 è stato abrogata l'applicazione dell'istituto delle fasce di merito ed inoltre, con riguardo alla previsione della selettività delle valutazioni, si dà atto che in questo ente risulta impraticabile per l'OdV pretendere e imporre delle differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

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

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

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

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2018 l’aggiornamento al Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità. Sul sito era già stato creato il link “Amministrazione trasparente” che ha sostituito il precedente link “Trasparenza, valutazione e merito” come previsto dal D. Lgs. 33/2013 a cui è stato dato attuazione con la pubblicazione dei dati richiesti. Come evidenziato nel monitoraggio effettuato dal NdV al 31.01.2017, questo link nel 2017 è stato alimentato sufficientemente anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni dati mancanti. Per l’anno 2017, ad oggi, non è stata ancora indicata la data del monitoraggio.

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

Il NdV, nel segnalare ancora alcune “zone d’ombra”, ha espresso comunque una valutazione positiva al lavoro svolto in considerazione delle risorse umane e logistiche di un comune di ridotte dimensioni e per il 2017, 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 2018 è stato approvato 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 riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2017 riportata sul sito di questo comune.

Personale: Questa Amministrazione ha in forza n° 1 PO cat. D - Responsabile dell’area Amministrativa finanza e tributi nonché un architetto Cat. D nomina ex art.110 c.2 come Responsabile dell’area Tecnica. Inoltre ha una istruttore amministrativo di Cat. C e n° 1 autista scuolabus/Operaio Cat. B3.

Ai dipendenti non individuati PO nell’anno 2017 l’A.C. ha ritenuto di non formalizzare obiettivi e pertanto la valutazione verrà effettuata da parte dei Responsabili sulla base dei comportamenti organizzativi.

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2017 DI MIGLIORAMENTO/ MANTENIMENTO/ SVILUPPO

Le relazioni dei responsabili incaricati di Posizione Organizzativa per la propria area in merito all’avvenuto raggiungimento degli obiettivi sono riportate nel prospetto del PDO 2017 con la valutazione degli obiettivi.

Preso atto che il CCDI prevede che il risultato ai Responsabili e la produttività per i dipendenti senza incarico di P.O. sia liquidata per il 40% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 60% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'OdV per quanto riguarda le P.O. e da parte dei responsabili per quanto riguarda i dipendenti senza incarico di P.O.

PERFORMANCE : POSIZIONI ORGANIZZATIVE E COLLABORATORI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2017

La misurazione e la valutazione delle performance è stata 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.

AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA – Responsabile Raffaella Merini

N°	DESCRIZIONE	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione raggiungimento obiettivi
1	<p>COLLEGAMENTO PERFORMANCE/PROGRAMMA ANTICORRUZIONE: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2017:</p> <p>1. identificare e analizzare altre attività di loro competenza a rischio corruzione</p> <p>2. fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione 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 e qualora emergesse un effettivo e concreto rischio corruzione, avanzare proposte per la rotazione del personale soggetto a procedimenti penali e/o disciplinari per condotta di natura corruttiva;</p>	<p>analisi di nuovi procedimenti con indicazioni delle misure di prevenzione al rischio</p>	<p>Predisposto Programma Anticorruzione e procedimenti analizzati nel 2017. L'atto è stato approvato nelle tempistiche di legge con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 29/01/2018. L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</p>
2	<p>TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"</p>	<p>Almeno 80%</p>	<p>Griglia di rilevazione al 31/3/2018 con attestazione di adempimento alle pubblicazioni. L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</p>
3	<p>PAREGGIO DI BILANCIO Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica</p>	<p>Almeno 3 monitoraggi Monitoraggio al 31.12 con rispetto saldo finale</p>	<p>Effettuati i seguenti monitoraggi: Monitoraggio bilancio al 31/12/2016 - rilevazione entro il 31/01/2017 ; certificazione di rispetto obiettivo di pareggio bilancio 2016 - rilevazione entro il 31/03/2017 - Monitoraggio bilancio 2017 al 30/06/2017 - rilevazione entro il 31/07/2017 . L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</p>

4	<p>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</p>	<p>Approvazione Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato</p>	<p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 20/09/2017 è stato approvato il nuovo regolamento per l'accesso civico e dell'accesso agli atti. L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.</p>
5	<p>CCNL : Applicazione rinnovo contrattuale enti locali</p>	<p>Liquidazione arretrati dipendenti</p>	<p>La sottoscrizione del nuovo CCNL è prevista nel 2018 - nella predisposizione del bilancio di previsione 2018/2020 sono stati effettuati gli opportuni stanziamenti. OBIETTIVO RINVIATO L'OdV misura l'obj al lo 0% e valuta l'obj al 100%.</p>
6	<p>SICUREZZA ICT NELLA P.A. : Adozione di standard minimi di prevenzione e reazione a eventi cibernetici - progressiva verifica e adeguamento in termini di sicurezza informatica - Con la circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale del 17 marzo 2017 sono stati fissati i criteri di base ai quali ogni pubblica amministrazione, indipendentemente dalla sua natura e dimensione, deve essere conforme, in termini tecnologici, organizzativi e procedurali entro il 31.12.2017</p>	<p>Il responsabile dei sistemi informativi e il responsabile legale della struttura dovranno firmare digitalmente con marcatura temporale il modulo di implementazione che sarà conservato e, in caso di incidente informatico, trasmesso insieme con la segnalazione dell'incidente stesso al Cert-Pa (la struttura che opera all'interno dell'Agenzia ed è preposta al trattamento degli incidenti di sicurezza informatica del dominio costituito dalle pubbliche amministrazioni).</p>	<p>Il Codice dell'Amministrazione Digitale è stato riformato dal D.Lgs. 217/17, apportando significative modifiche all'organizzazione interna dei processi della Pubblica Amministrazione. Il processo di digitalizzazione della PA non si è mai veramente avviato, a causa di una normativa lacunosa e in continua evoluzione, di una scarsa formazione del personale della PA e della mancanza di risorse interne. In questo contesto normativo "confusionario" gli operatori della PA sono costretti, loro malgrado, ad attuare processi tecnici, senza avere un'adeguata preparazione tecnica e normativa, ma soprattutto dovendo utilizzare risorse insufficienti e limitate. Il NdV misura il raggiungimento dell'obj al 0% e lo valuta al 100% in quanto lo</p>

			scostamento è dovuto alla difficoltà normativa.
7	TRASMISSIONE DOCUMENTI FINANZIARI AL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE ATTRAVERSO LA PIATTAFORMA BDAP - In attuazione alle disposizioni di cui all'art. 13 della Legge 196/2009 e degli articoli 4 e 18 del D.Lgs. 118/2011 con DM del 12/05/2016 sono state definite le nuove modalità di invio dei dati del bilancio di previsione e del rendiconto della gestione alla piattaforma BDAP .	Invio dei dati del bilancio di previsione e del rendiconto della gestione attraverso la piattaforma ministeriale BDAP	In data 29/03/2017 il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio di previsione 2017-2019 ed in data 11/04/2017 si è provveduto all'invio in Bdap dei dati contabili. L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.
8	MOBILITA' DELLA DIPENDENTE PATTARINI VIRGILIA MICHELA - Attività di supporto al Responsabile del Servizio Personale per predisposizione atti connessi alla mobilità della dipendente (Nulla osta definitivo, predisposizione fascicolo personale, redazione convenzione ai sensi dell'art. 1 comma 557 L 311/2004 per utilizzo della dipendente in mobilità presso l'Ente, dopo trasferimento ecc.)	Redazione degli atti connessi alla mobilità della dipendente Pattarini	Deliberazione G.C. n. 23 del 4/5/2017 rilascio nulla osta definitivo per mobilità dipendente - Deliberazione G.C. n. 33 del 8/6/2017 - convenzione ai sensi dell'art. 1 comma 557 L 311/2004 per utilizzo della dipendente in mobilità presso l'Ente. L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.
9	MODIFICHE AL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI E NOMINA OdV PER IL TRIENNIO 2018-2020 - Attività di supporto al Responsabile del Servizio Personale per predisposizione atti connessi all'affidamento dell'incarico suddetto.	Affidamento nuovo incarico. Approvazione deliberazione della Giunta Comunale.	Deliberazione G.C. n. 26 del 15/5/2017 modifica regolamento e approvazione componenti NdV. L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.
10	INFORMATIZZAZIONE SERVIZI DEMOGRAFICI -SERVIZIO ANPR - PREDISPOSIZIONE BANCA DATI - Gli enti devo provvedere ad aggiornare e bonificare la banca dati comunale per l'invio delle informazioni della popolazione residente attraverso il nuovo sistema dell'ANPR. Affidamento incarico alla Software House di redazione controlli preliminare in teleassistenza con l'ente, al fine di rilevare le incongruenze che emergeranno dai test di allineamento. Bonifica con il Responsabile dell'ente delle incongruenze emerse.	Banca dati allineata per successivo invio dell'anagrafe della popolazione residente nell'ANPR	Determinazione n. 7 del 22/04/2017 di affidamento alla Società Demos data per allineamento banche dati ed altri adempimenti propedeutici . Allineata la banca dati dell'ente mediante la risoluzione delle anomalie. L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.
11	PATTO DI SOLIDARIETA' NAZIONALE VERTICALE - RICHIESTA SPAZI FINANZIARI PER INVESTIMENTI - Predisposizione ed invio modello per la richiesta di spazi attraverso la piattaforma "Pareggio di Bilancio" della Ragioneria Generale dello Stato.	Caricamento dati finanziari ed invio modello telematico	In data 20/02/2017 si è provveduto all'invio del patto di solidarietà nazionale verticale tramite la piattaforma Pareggio di Bilancio. L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.

MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL' AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA AL 81,82% (misurazione 900% : 11 obiettivi)

Per quanto riguarda la VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO – FINANZIARIA l'OdV ha dichiarato il

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100% dando atto che i due obiettivi rinviati o sospesi non influiscono sulla media della percentuale della valutazione della Performance.

Sulla base del ponderazione prevista dal sistema di valutazione, ai fini della liquidazione della **indennità di risultato alla responsabile dell'area**, la valutazione è pari al **60% su 60%**.

Ai fini della indennità di risultato per la P.O. AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO – FINANZIARIA:

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

AREA TECNICA – Responsabile Arch Marcello Passerini

N°	DESCRIZIONE	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione raggiungimento obiettivi
1	PIANO DELLE ALIENAZIONI E VALORIZZAZIONI DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE - Art. 58 c. 1 del DL 112/2008 - Redazione perizia di stima per immobile da alienare e approvazione dell'atto da parte del Consiglio Comunale	Redazione perizia di stima ed approvazione piano da parte del Consiglio Comunale	Approvazione con deliberazione C.C. n. 5 del 29/3/2017 L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.
2	APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI POLIZIA RURALE - Il Comune era dotato di un regolamento di polizia rurale risalente all'anno 1981, E' stato necessario aggiornarlo per adeguarlo alla normativa vigente, adattando il regolamento "tipo" predisposto dalla Provincia di Pavia, alle esigenze dell'Ente.	Approvazione nuovo regolamento in Consiglio Comunale	Approvazione con deliberazione C.C. n. 8 del 29/3/2017. L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.
3	REDAZIONE PROGETTO DI RIAMMODERNAMENTO DELL'IMPIANTO DI VIDEOSORVEGLIANZA - In seguito alle indicazioni dell'Amministrazione è stato redatto un progetto per il riammodernamento dell'impianto di videosorveglianza sul territorio comunale. L'approvazione del progetto era collegato alla presentazione dello spazio finanziario all'interno del patto di solidarietà nazionale verticale per l'anno 2017	Redazione progetto ed approvazione dello stesso da parte della Giunta Comunale	Approvazione con deliberazione G.C. n. 12 del 16/2/2017. L'OdV misura e valuta l'obj al 100%.

MISURAZIONE E DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA TECNICA il RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100% (300% : 3 obiettivi) che ponderati per l'indennità di risultato del Responsabile dell'area Tecnica arch. Marcello Passerini corrispondono a 40% su 40% come da scheda allegata.

Ai fini della indennità di risultato P.O. AREA TECNICA: **VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI arch. Marcello Passerini: 40% su 40% come da scheda allegata.**

3. VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA

Valutazione Rag. Raffaella Merlini

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

Valutazione Arch. Marcello Passerini

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Come riportato precedentemente i dipendenti non individuati PO nell'anno 2017 l'A.C. ha ritenuto di non formalizzare obiettivi e pertanto la valutazione verrà effettuata da parte dei Responsabili sulla base della scheda di valutazione con particolare riferimento ai comportamenti organizzativi.

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si misura sulla base della media 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 = $81,82\%+100\%=90,91\%$.

AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA: 81,82%

- Obj n°5 MISURAZIONE = 0% RINVIATO all'anno 2018 in quanto il CCNL è stato siglato, e non ancora approvato, nel 2018.
- Obj n°6 MISURAZIONE = 0% SOSPESO in quanto in quanto lo scostamento è dovuto alla difficoltà normativa..

AREA TECNICA: 100%.

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La valutazione della Performance organizzativa è pari al 100% dando atto delle motivazioni sopra riportate per il rinvio o lo scostamento dal raggiungimento degli indicatori degli obiettivi.

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 dalla maggioranza 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. 49 del 5/12/2016 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.

Fatto, letto, e sottoscritto:

Il Sindaco
Lucato Stefano

Il Segretario Comunale
Fazia Mercadante Umberto

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

n. 95 del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune dal giorno 26-giu-2018 per 15 giorni consecutivi.

Casanova Lonati, li 26-giu-2018

Il Segretario Comunale
Fazia Mercadante Umberto

Nello stesso giorno 26-giu-2018 in cui è stato affisso all'Albo Pretorio, il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo 267/2000.

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

divenuta esecutiva in data 06/07/2018

- Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

Casanova Lonati, li

Il Segretario Comunale
Fazia Mercadante Umberto

**COMUNE DI CASANOVA LONATI
PROVINCIA DI PAVIA**

**GIUNTA COMUNALE
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL 17/05/2018**

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DELLA PERFORMANCE - ANNO 2017

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA

Io sottoscritto Responsabile del servizio, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 147/bis 1° comma D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i., esprimo

PARERE FAVOREVOLE

in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto.

Casanova Lonati, lì 17/05/2018

Il Responsabile del Servizio
Lucato Stefano