



# Comune di Casanova Lonati

PROVINCIA DI PV

---

## GIUNTA COMUNALE VERBALE DI DELIBERAZIONE N.9

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DELLA PERFORMANCE - ANNO 2019

L'anno **duemilaventi** addì **ventiquattro** del mese di **febbraio** alle ore **tedici** e minuti **dieci** nella sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

Cognome e Nome	Presente
1. Lucato Stefano - Sindaco	Sì
2. Ricci Martina - Assessore	No
3. Beretta Umberto - Vice Sindaco	Sì
	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. 7 del 29/02/2012;

**Richiamata** la deliberazione di G.C. n° 37 del 13/05/2019 avente per oggetto "Piano dettagliato degli obiettivi 2019" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2019 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 2019 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;

**Acquisito** il parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000;

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

**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 2019 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

**PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267**

**OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DELLA PERFORMANCE - ANNO 2019**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio finanziario esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato, ai sensi degli artt. 49 e 147 - bis , 1° comma del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e s.m.i..

Casanova Lonati, li 24/02/2020

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

Firmato digitalmente  
LUCATO STEFANO

# *Comune di Casanova Lonati*

## **RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2019**

### **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° 37 del 13/05/2019 avente per oggetto: "*Piano dettagliato degli obiettivi 2019 - Proposta all'esecutivo e approvazione*" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2019 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 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 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 2019-2021 approvati.

#### **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 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 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 31.01.2020, questo link nel 2019 è stato alimentato sufficientemente anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni dati mancanti. 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 2019, 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 2020 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 riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2018 riportata sul sito di questo comune.

**Personale:** Questa Amministrazione ha in forza n° 1 PO cat. D - Responsabile dell’area Amministrativa finanza e tributi. Il responsabile dell’area tecnica dal 2018 è il sindaco che si avvale di un apposito consulente. Inoltre ha in forza n° 1 autista scuolabus/Operaio Cat. B4.

## **2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2018 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 2019 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 2018**

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 –  
SCHEDE 2019**

N°	DESCRIZIONE	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione raggiungimento obiettivi
1	<b>COLLEGAMENTO PERFORMANCE / PROGRAMMA ANTICORRUZIONE:</b> I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2019: 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;	Collaborare nella predisposizione Programma Anticorruzione 2019-2021 oppure conferma programma Anticorruzione 2018-2020	La responsabile ha verificato il piano 2019 ed ha confermato l'idoneità delle misure adottate con suddetto piano
2	<b>TRASPARENZA :</b> Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	Almeno 80%	Effettuata la rilevazione e pubblicato la griglia di monitoraggio entro i termini prescritti
3	<b>CENSIMENTO :</b> L'Ente è tra i Comuni coinvolti nel censimento permanente della popolazione e delle abitazioni del 2019 che si svolgerà nel quarto trimestre dell'anno. Predisporre tutti gli atti propedeutici all'attuazione dello stesso.	Attuazione censimento - n° dati censiti	Censiti n.222 abitanti - Questionari elaborati n° 90 - Censimento chiuso nei termini
4	<b>CCDI :</b> Applicazione nuovo CCDI sottoscritto dicembre 2018	firma CCDI 2019 con OO.SS.	Con GC 50 del 19/12/2019 è stato approvata la preintesa ed autorizzato il Segretario alla firma del contratto definitivo, avvenuta in data 19/12/2019
5	<b>ELETTORALE:</b> presentazione istanza al Ministero dell'Interno per il tramite della Prefettura per l'abbandono cartaceo delle liste elettorali per il passaggio alla gestione informatizzata	Liste in formato digitale	L'Ente ha appurato che il software attualmente in uso dall'ente non possiede le caratteristiche informatiche richieste dal Ministero per l'abbandono del cartaceo. Si rimanda pertanto la richiesta di dematerializzazione delle liste all'aggiornamento del software da parte della Società Siscom. – <b>OBIETTIVO SOSPEO</b>

6	<b>ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI EUROPEE DEL MAGGIO 2019</b>	invio alla Ragioneria Generale dello Stato delle spese effettuate per rimborso.	Trasmesso rendiconto elettorale alla Prefettura di Pavia in data 27/09/2019
7	<b>ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI COMUNALI DEL MAGGIO 2019</b>	Predisposizione atti d'avvio nuova amministrazione ed aggiornamento banche dati amministratori nei diversi profili fiscali e contabili dell'ente	Sono stati effettuati tutti gli adempimenti post elettorali e il caricamento dei dati della nuova amministrazione nelle diversi banche dati
8	<b>TRIBUTI: RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA</b> - E' intento dell'amministrazione procedere all'attività di verifiche delle denunce e dei pagamenti relativi all'IMU e alla TASI per l'anno 2014; Pertanto il responsabile dovrà verificare gli atti generati in banca dati per la successiva notifica ai contribuenti.	Verificate le denunce e dei pagamenti per l'IMU e la TASI per l'anno 2014	L'ente ha provveduto all'emissione di tutti e alla notifica a mezzo AG o a mezzo messo notificatore gli avvisi elaborati e più precisamente di n. 55 avvisi IMU e n. 25 avvisi TASI

In conclusione l'OdV dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL' AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA AL 100% (misurazione 700% : 7 obiettivi - 1 obiettivo sospeso )**

Per quanto riguarda la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO – FINANZIARIA** l'OdV dichiara il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%** dando atto che l'obiettivo sospeso non influisce sulla media della percentuale della valutazione della Performance.

**AREA TECNICA – Responsabile Sindaco**  
**Referente sig. Calvi Marco**  
**ANNO 2019**

N°	DESCRIZIONE	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione raggiungimento obiettivi
1	<b>INFORMATIZZAZIONE BANCA DATI CIMITERIALE</b> - In seguito all'acquisto del software TOMBAL di Siscom si rende necessario caricare la mappa di tutti i loculi e cappelle presenti nel cimitero ed associare ad ogni concessione il contratto sottoscritto, mediante inserimento di copia digitalizzata dello stesso.	Mappatura di tutti loculi , cappelle ed ossari	Si è provveduto alla realizzazione di una nuova piantina cimiteriale informatizzata e al caricamento dei dati relativi ai loculi e alle cappelle cimiteriali. Si è provveduto alla mappatura completa del cimitero comunale.
2	<b>SERVIZIO RACCOLTA VERDE A DOMICILIO</b> : L'amministrazione a marzo 2019 ha istituito il servizio di raccolta degli arbusti e sfalci da giardino, a domicilio degli utenti su richiesta degli stessi, da far confluire nel cassone del verde del gestore del servizio di raccolta rifiuti posizionato nell'area retrostante il cimitero comunale. Il servizio viene svolto dal dipendente per mezzo del poter piaggio.	n. richieste / n. servizi effettuati - Evadere almeno l' 80 % delle richieste	L'Ente ha provveduto ha evadere tutte le 70 richieste pervenute, garantendo il servizio a tutta la popolazione anziana e chi pur avendo le capacità fisiche non aveva i mezzi di trasporto per il conferimento del verde nel cassone apposito.

3	<b>SISTEMAZIONE AIUOLA GIARDINI COMUNALI IN SEGUITO A POSIZIONAMENTO POSTAMAT</b> - In seguito allo sbancamento del terreno di un'aiuola al lato del comune per il posizionamento del postamat si rende necessario realizzare un nuovo prato e la realizzazione di un roseto a cornice dell'area	Realizzazione prato con piantumazione roseto	A metà maggio si è provveduto alla sistemazione dell'aiuola sbancata e alla piantumazione di un nuovo prato verde, unitamente alle nuove rose acquistate.
---	--	--	---

In conclusione l'OdV dichiara, ai fini della **MISURAZIONE E DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA TECNICA** il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%** (300% : 3 obiettivi)

### 3. 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 = **100%** dando atto che un obiettivo è stato sospeso.

**AREA AMMINISTRATIVA: 100%**

**AREA TECNICA: 100%.**

### 4. 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 per il triennio 2017/2019.

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  
Firmato digitalmente  
Lucato Stefano

Il Segretario Comunale  
Firmato digitalmente  
Fazia Mercadante Umberto

---

---