

Comune di Casanova Lonati

RELAZIONE DELL'ORGANISMO 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 22 del mese di febbraio alle ore 12,00 nella Sede del Comune di Casanova Lonati si è riunito l'Organismo di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obiettivi 2019 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 13/05/2019 avente per oggetto: "Piano dettagliato degli obiettivi 2019 – Proposta all'esecutivo e approvazione", assegnati al Responsabile di Area, in relazione al raggiungimento della retribuzione di risultato 2019.

Il Nucleo di Valutazione è composto nelle persone dei Sigg.:

- Dr. Umberto Fazia Mercadante - Presidente
- Dr. Daniele Torti – Esperto esterno
- Dr. Alfredo Garavaglia

Viste le apposite relazioni in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2019 da parte dei Responsabili dei Servizi, allegati al presente verbale quale parte integrante e sostanziale e visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo che prevede la quantificazione e la ripartizione della produttività per la performance individuale dei dipendenti non incaricati di P.O.;

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 così come modificato dal D.lgs.74/2017 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

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

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

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

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

Per quanto riguarda le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio si demanda alle risorse previste negli appositi capitoli di bilancio stanziati per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2019-2020.

FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

Questa amministrazione rientra fra gli enti italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

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

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

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

Non tutti gli obiettivi e gli indicatori rispecchiano i requisiti previsti dalla norma ma l'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo, anche se occorre ancora lavorare sulla dimensione manageriale e culturale. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento al fine di lavorare per obiettivi. Questa nuova pratica fa parte di una dimensione culturale che per affermarsi ha bisogno di tempi medio-lunghi.

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

a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "*come* è stato fatto).

b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "*cosa* è stato fatto");

mediante apposita scheda suddivisa con percentuali diverse a seconda che i valutati siano Responsabili con indennità di risultato o collaboratori da incentivare mediante il fondo della premialità.

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

La Performance organizzativa: La misurazione della performance organizzativa è data dal raggiungimento degli indicatori degli obiettivi mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area tenendo conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

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

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2020 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, è stata attivata il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati previsti dalle delibere dell'ANAC. Sul sito sono state aggiornate le sezioni di "Amministrazione trasparente" come indicato dal D.lgs.97/2016 che ha modificato ed integrato il D.Lgs 33/2013;

A seguito di collegamento con il sito del Comune si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni anche se non sempre corrispondenti alle indicazioni del D.lgs 33/13. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato anche 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. Il piano è stato redatto tenendo conto dell'organizzazione di un comune di ridotte dimensioni che non può mettere in campo risorse umane e strumentali di organizzazioni più grandi e maggiormente esposte al rischio corruzione. La collaborazione con i Responsabili ha consentito la valutazione del rischio connesso ai vari processi e l'adozione di talune misure di mitigazione e contrasto dei fenomeni di corruzione.

Gli obiettivi contenuti nel piano sono stati formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Ente definita nel Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PdP).

La funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC è stata esposta nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2019 riportata sul sito di questo comune.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2019 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Viste le apposite relazioni dei responsabili e da parte dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2019, allegate al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;

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 50% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% 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.

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2019 sulla base della relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2019.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2019

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili per quanto riguarda il PDO della propria area;
- delle relazioni presentate dai dipendenti per quanto riguarda gli obiettivi individuali;
- dai controlli a campione effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;
- sentito il Sindaco;
- del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA – Responsabile Raffaella Merini

N°	DESCRIZIONE	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione raggiungimento obiettivi
1	COLLEGAMENTO PERFORMANCE / PROGRAMMA ANTICORRUZIONE: 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	TRASPARENZA : 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	CENSIMENTO : 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	CCDI : 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	ELETTORALE : 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. - OBIETTIVO SOSPESO
6	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI EUROPEE DEL MAGGIO 2019	invio alla Ragioneria Generale dello Stato delle spese effettuate per rimborso.	Trasmesso rendiconto elettorale alla Prefettura di Pavia in data 27/09/2019
7	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI COMUNALI DEL MAGGIO 2019	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	TRIBUTI : RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA - 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.

Sulla base del ponderazione prevista dal sistema di valutazione, ai fini della liquidazione della **indennità di risultato alla responsabile dell'area**, come riportato nelle schede di valutazione la valutazione è pari al **50% su 50%**.

Ai fini della indennità di risultato per la P.O. AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA sig.ra **Merlini** si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Merlini Raffaella: 50% su 50% come da scheda allegata.

AREA TECNICA – Responsabile Sindaco

Referente sig. Calvi Marco

N°	DESCRIZIONE	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione raggiungimento obiettivi
1	INFORMATIZZAZIONE BANCA DATI CIMITERIALE - 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	SERVIZIO RACCOLTA VERDE A DOMICILIO : 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	SISTEMAZIONE AIUOLA GIARDINI COMUNALI IN SEGUITO A POSIZIONAMENTO POSTAMAT - 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)

Successivamente, ai fini della **produttività** per il sig. **Calvi Marco** si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

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

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

**PERFORMANCE INDIVIDUALE POSIZIONE ORGANIZZATIVA
INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA
AMMINISTRATIVA**

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

Rag. Raffaella Merlini

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Sig. Calvi Marco

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

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 = 100% dando atto che un obiettivo +è stato sospeso.

AREA AMMINISTRATIVA: 100%

AREA TECNICA: 100%.

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

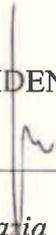
La valutazione della Performance organizzativa è pari al 100% dando atto delle motivazioni sopra riportate per la sospensione di un obiettivo.

Per concludere, l'OdV:

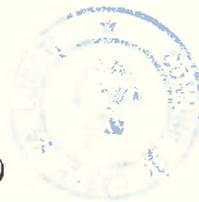
- demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2019.
- ricorda ai Responsabili che il PDO, le relazioni presentate e il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione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

Letto, confermato e sottoscritto.

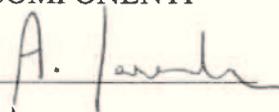
IL PRESIDENTE



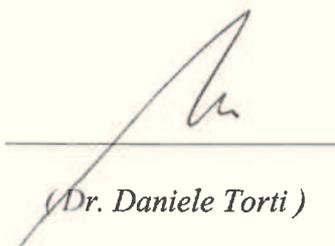
(Dr. Umberto Fazio Mercadante)



I COMPONENTI



(Dr. Alfredo Garavaglia)



(Dr. Daniele Torti)

RESPONSABILE	SINDACO	SETTORE TERRITORIO	ANNO 2019						
CALVI MARCO	COLLABORATORE	CAT. B3							
OBIETTIVI ATTRIBUITI									
OBIETTIVO 1	33,33								
OBIETTIVO 2	33,33								
OBIETTIVO 3	33,34								
TOT	100,00								
TOT peso ponderato	50,00								
VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI									
Comportamenti organizzativi	1	2	3						
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	8		4						
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	8		5						
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	8		X						
Cortesia organizzativa con il pubblico	8		X						
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	8		X						
Totale comportamenti organizzativi	40	0	0						
Totale ponderato	50	-	200						
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>% OBIETTIVI</td> <td>50,00%</td> </tr> <tr> <td>% COMPORAMENTI</td> <td>250</td> </tr> <tr> <td>TOT %</td> <td>100,00%</td> </tr> </table>				% OBIETTIVI	50,00%	% COMPORAMENTI	250	TOT %	100,00%
% OBIETTIVI	50,00%								
% COMPORAMENTI	250								
TOT %	100,00%								
II RESPONSABILE Lucato Stefano 									

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

