

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2018 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2019 il giorno 2 del mese di febbraio alle ore 11,00 nella sede del Comune di Redavalle si è riunito il Nucleo di Valutazione nominato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 27.02.2017 esecutiva ai sensi di legge nelle persone dei Sigg.:

Dr. Umberto Fazia Mercadante – Segretario Comunale -Presidente

Dr. Daniele Torti – Esperto esterno

Dr. Alfredo Garavaglia - Esperto esterno

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 2018 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 24.07.2018
- Proposta di valutazione.

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Visto il sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti approvato con deliberazione 67 del 07.12.2011;

Redige:

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.

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

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.

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 - 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 Mantenimento, 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.

Gli obiettivi e gli indicatori tengono conto dei requisiti previsti dalla norma e l'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo, anche se occorre ancora lavorare molto sulla dimensione manageriale e culturale. 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 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 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 è stato confermato a gennaio 2019 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 dalla Relazione del Responsabile al 31.01.2019, questo link nel 2018 è stato alimentato sufficientemente anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni dati da sistemare.

Si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento con inserimento di dati nelle sezioni anche se non sempre perfettamente 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 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

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

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.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2018 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 2018;

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Redavalle prevede che il risultato ai Responsabili incaricati di P.O. sia liquidato per il 60% sulla base della valutazione da parte del'NdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 40% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'NdV, mentre la produttività prevista per i dipendenti sia liquidata per il 50% sulla base della valutazione da parte del'NdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dei responsabili.

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2018 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2018.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2018

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;
- dagli eventuali controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;
- dall'eventuale confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

AREA FINANZIARIA – Responsabile Segretario Comunale - Obiettivi individuali sig.ra Madama Patrizia

Il Segretario Comunale si allontana e la verifica viene effettuata dal componente esterno.

N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione per ragg. nto obiettivi
1	CONTABILITA' economico patrimoniale in base al nuovo ordinamento contabile previsto dal D.lgs. 118/2011 così come integrato dal D.Lgs. 126/2014 e dai decreti attuativi emanati	Inventario riclassificato	Predisposizione conto economico e stato patrimoniale da inviare alla BDAP	Adozione della contabilità economica e riclassificazione inventario e predisposizione bilancio consolidato vedi deliberazione C.C. rispettivamente n. 11/26.04.2018 e n. 19/01.10.2018. Inviati alla BDAP in data 27.10.2018

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

2	SIOPE + avviso dei flussi OPI	procedura OIL	trasmissione dati contabilità attraverso flussi OPI	Avvio dei flussi OPI con il nuovo SIOPE + in data 01.10.2018, visualizzabile dal SICOGE relativo al Comune di Redavalle entrando con le password di servizio nella sezione 'cruscotto-flussi OPI'
3	TRASPARENZA: Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2018 pubblicato sul sito	Almeno 85%	Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2019 la conferma del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Si dà atto che questo link nel 2017 è stato alimentato sufficientemente anche se vi sono ancora alcuni dati da sistemare. Si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.
4	CCNL: Applicazione rinnovo contrattuale enti locali predisposizione carteggio per pagamento arretrati	Ultimo rinnovo anno 2009	Liquidazione arretrati dipendenti	Predisposizione carteggio con determinazione n. 43/24.05.2018 e liquidazione arretrati ai dipendenti nel mese di giugno 2018

In conclusione l'NdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della performance di area, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA FINANZIARIA AL 100%**.

Successivamente, al fine della liquidazione della **produttività individuale**, si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi della sig.ra Patrizia MADAMA mediante l'apposita scheda di valutazione da parte del Responsabile dell'area Finanziaria come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra MADAMA: p. 100 come da scheda allegata.

AREA AMMINISTRATIVA/AFFARI GENERALI– Responsabile: Manuela Massimiliani - Obiettivi individuali nn° 6, 7, 8, 9, e 10 sig.ra Esperti

N°	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione per ragg.mento obiettivi
----	-------------	--------------------	-----------------------	------------------------------------

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

1	Attuazione della Legge 219/2017 recante le nuove NORME SUL BIOTESTAMENTO. Dal 31 gennaio 2018 con il biotestamento tutti i cittadini hanno diritto ad esprimere ora, consegnandole presso l'Ufficio dello Stato civile del Comune di residenza che hanno un registro, ad un notaio, lettere firmate autenticate con le loro decisioni future in materia sanitaria. 2018. La Circolare 1/2018 del M.I. chiarisce che non sussiste l'obbligo di istituzione di un nuovo Registro. Ma solo di registrazione delle Disposizioni Anticipate di Trattamento (DAT) ricevute in un apposito elenco, dopo averne verificato i presupposti di consegna.		Istituzione elenco DAT - n° DAT	Istituito registro DAT con deliberazione n.58/01.10.2018. Al 31.12.2018 non è stata presentata nessuna disposizione anticipata di trattamento.
2	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2018: fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto;	Predisposto programma anticorruzione e procedimenti analizzati nel 2017	Predisposizione programma anticorruzione triennio 2019-2021	Ai sensi della L. 190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020 mentre già precedentemente era. 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. 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

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

				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.
3	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI POLITICHE E REGIONALI DEL 4 MARZO 2018		invio alla Ragioneria Generale dello Stato delle spese effettuate per rimborso.	Eseguiti adempimenti rispettando le scadenze di legge e trasmissione rendiconto alla Prefettura ed alla Regione Lombardia in data 28.06.2018. Carteggio nel faldone Elezioni Politiche e Regionali
4	TRIBUTI: Attività di verifica delle denunce e dei pagamenti relativi all'ICI per l'anno 2013: pertanto si provvederà ad emettere direttamente gli avvisi di accertamento e la relativa notifica	Verificate le denunce dei pagamenti relativi all' ICI. Emessi n. 118 avvisi di accertamento entro il 31.12.2017 documenti nel raccoglitore avvisi ICI anno 2012.	Verificare le denunce ed i pagamenti relativi all'ICI sino al 2013	Emessi n. 113 avvisi di accertamento nel mese di giugno 2018 documenti e ricevute nel raccoglitore avvisi ICI anno 2013.
5	TRASPARENZA: Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2018 pubblicato sul sito	Almeno 80%	Ai sensi della L. 190/2013 è stato approvato a gennaio 2019 la conferma del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Si dà atto che questo link nel 2017 è stato alimentato sufficientemente anche se vi sono ancora alcuni dati da sistemare. Si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.
6	ATTUAZIONE REGOLAMENTO UE SULLA PRIVACY	Gestione dati personali con direttiva del 1995	Nomina Responsabile Protezione dei Dati, registro trattamento dati personali	Nominato Responsabile dei dati con deliberazione G.C. n. 33 del 26.04.2018 Documento visibile dal programma ed agli atti nel faldone 'Privacy'

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

7	Predisposizione atti per richiesta contributo Regionale per la bonifica di area inquinata 'Ex Cava Bazzini'	Contributo Regionale	Trasmissione atti per Regione al fine di recuperare l'acconto emesso dal Comune	Predisposizione atti per richiesta contributo a Regione Lombardia prot. 2321/28.06.2018 e successi adempimenti. Il carteggio si trova nel faldone 'Ex Cava Bazzini 1' ed 'Ex Cava Bazzini 2' posti nell'Ufficio del Tecnico
8	CARTA DI IDENTITÀ ELETTRONICA. Si prevede a decorrere da agosto 2018 il rilascio della nuova Carta di Identità Elettronica (CIE).	Installata la procedura per il rilascio della CIE e partecipato al corso di formazione	n° CIE rilasciate	In data 02.08.2018 si è provveduto a rilasciare la prima CIE, visualizzabile dal programma che ne permette il rilascio il primo documento rilasciato porta il numero CA73713BT
9	INFORMATIZZAZIONE: Nuovo software che gestisce i servizi demografici, (anagrafe, stato civile elettorale, leva) dotato dei requisiti che permetteranno il subentro in ANPR	software obsoleto	Utilizzo nuovo software ufficio anagrafe, elettorale, stato civile e leva al fine di adeguarsi ai nuovi parametri per il subentro in ANPR	nel mese di luglio 2018 è stato installato il nuovo software che gestisce i servizi demografici, (anagrafe, stato civile elettorale, leva) incarico alla ditta Demos Data con determinazione n. 48/08.06.2018
10	Si rende necessario aderire allo sportello SUAP del Comune di Casteggio, sportello che si occuperà interamente della gestione delle richieste pervenute dai privati tramite il portale 'Impresa in un giorno'			Aderito allo sportello SUAP di Casteggio con deliberazione C.C. n. 2/22.01.2018. Atti visualizzabili nel faldone intitolato 'Sportello unico attività produttive DPR 160/2010' posto nell'armadio che si trova nell'ufficio segreteria.

In conclusione l'NdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della performance di area, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA AMMINISTRATIVA/AA.GG AL 99,48%.**

Al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, l'NdV procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi della Responsabile dell'area amministrativa sig.ra Manuela MASSIMILIANI mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra MASSIMILIANI: p. 99,48 come da scheda allegata.

Successivamente, al fine della liquidazione della **produttività individuale**, si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi della sig.ra Michela **Esperti** mediante l'apposita scheda di valutazione da parte del Responsabile dell'area come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra ESPERTI: p. 99,48 come da scheda allegata.

AREA TECNICA MANUTENTIVA – Responsabile: Mussi Andrea - Obiettivi individuali sig. Paolo Mandri

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

N	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	% di ragg. nto
1	GESTIONE DELLA MANUTENZIONE ORDINARIA DEGLI IMMOBILI COMUNALI: Garantire la gestione e il monitoraggio della manutenzione ordinaria degli edifici di proprietà comunale attraverso la redazione di un cronoprogramma da aggiornare mensilmente	Predisposto cronoprogramma rispondente alle necessità degli interventi, depositato presso l'Ufficio Tecnico. Attuato secondo le disponibilità finanziarie	Predisposizione di un crono programma % soddisfazione richieste di intervento = 80%	Predisposto Cronoprogramma (File Excel) archiviato sulla Cartella condivisa: Area Comune (srv2008) (Y) - sottocartella Ufficio Tecnico
2	RICHIESTA DI FINANZIAMENTO REGIONALE "CAVA BAZZINI" PER INTERVENTO DI CARATTERIZZAZIONE E SUCCESSIVA BONIFICA. Con Deliberazione della Giunta Regionale n. X/7358 del 13/11/2017 è stata approvata la realizzazione degli interventi di bonifica ai sensi dell'art. 250 del D.Lgs. 03 aprile 2006, n. 152 - Programmazione economico-finanziaria 2017 (2° provvedimento) ed è stato inserito l'intervento di Cava Bazzini. Con Decreto n. 14298 del 16/11/2017 (Identificativo atto n. 599) a firma della Direzione Generale Ambiente, Energia e Sviluppo sostenibile è stato assegnato un contributo di € 170.000,00 per la realizzazione del piano delle indagini preliminari e per la caratterizzazione del sito "Cava Bazzini".	Interventi non programmati	Ottenimento finanziamento	Predisposti determinazioni per diversi incarichi professionali nonché attività di caratterizzazione e indagini ambientali. Effettuati interventi in sito concernenti la caratterizzazione e rilievi vari. Predisposta rendicontazione e successiva liquidazione degli impegni di spesa assunti in precedenza e richiesta di erogazione fondi a Regione Lombardia. Tutta la documentazione risulta depositata presso l'Ufficio Tecnico all'interno dei faldoni CAVA BAZZINI 1 e CAVA BAZZINI 2
3	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: i responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2018: fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto;	Predisposto programma anticorruzione triennio 2018-2020	Predisposizione programma anticorruzione triennio 2019-2021	Ai sensi della L. 190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020. Inoltre è stato rivisto e ripubblicato il "Codice Disciplinare" a seguito delle

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

				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. 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).
4	TRASPARENZA: Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2018 pubblicato sul sito	Almeno 80%	Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2019 la conferma del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Si dà atto che questo link nel 2017 è stato alimentato sufficientemente anche se vi sono ancora alcuni dati da sistemare. Si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.
5	Rimozione erba nel Cimitero Comunale anche attorno a tombe private	rimozione erba solamente nei vialetti centrali	rimuovere erba attorno a 20 tombe	Effettuata rimozione erba nei vialetti del cimitero, Verificabile dalla Relazione del Sindaco Prot n.299

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

				del 22.01.2019
6	Consegna a domicilio ai contribuenti presenti sul territorio Comunale della Tassa Smaltimento Rifiuti Solidi Urbani al fine di risparmiare le spese postali	spedizione tramite il servizio postale	consegna di tutte le lettere ai contribuenti presenti sul territorio Comunale	Consegnato ai contribuenti di Redavalle circa 480 la busta contenete la tassa smaltimento rifiuti solidi urbani, Verificabile dagli incassi agli atti del Comune (visualizzabili nel programma SISCOM -Piranha) dei vari contribuenti.
7	Il Comune ha stipulato una convenzione con la Camera Penale di Pavia per lo svolgimento di pubblica utilità e presso l'Ente vengono mandati soggetti condannati a svolgere lavoro di pubblica utilità. Affiancamento al lavoratore per lo svolgimento dei lavori.	Seguiti 3 lavoratori: .F.B. da gennaio a dicembre 2017, FD.. P. da gennaio a luglio 2017, C. V. da dicembre 2017.	Gestione n°3 lavoratori da gennaio a dicembre	Inviati n°2 lavoratori: .F.B. da gennaio a dicembre 2018, C. V. da GENNAIO AL 06.11.2018. Documenti nella pratica 'Lavoratori di pubblica utilità nell'Ufficio del Segretario

In conclusione il NdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della performance di area, **il RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA TECNICA MANUTENTIVA AL 100%.**

Al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, l'NdV procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi della Responsabile dell'area amministrativa Andrea Mussi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI MUSSI: p. 100 come da scheda allegata.

Successivamente, al fine della liquidazione della produttività individuale, si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi della sig. **Paolo MANDRI** mediante l'apposita scheda di valutazione da parte del Responsabile dell'area come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. MANDRI: p. 99,68 come da scheda allegata.

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA AMMINISTRATIVA

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

Sig.ra **Manuela MASSIMILIANI**

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'NdV dà atto di una valutazione totale pari al **99,68%** di risultato;

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA TECNICA

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

Andrea MUSSI

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE

PRODUTTIVITA' OBIETTIVI INDIVIDUALI

Sig.ra **Patrizia MADAMA**

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** di risultato;

Sig. **Michela ESPERTI**

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al **99,68%** di risultato;

Sig. **Paolo MANDRI**

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al **99,68%** di risultato;

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Il CCDI 2018-2020 del l'ente, ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, prevede che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100 come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'ente). Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

Ad una percentuale del 1% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% come indicato al comma precedente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione di fondo allegato al presente accordo.

In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla **media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente** a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
- b) **in caso di parità la priorità alla progressione sarà data ai dipendenti in categoria e posizione più bassa.**
- c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.
- e) In caso di dipendenti provenienti da altri enti verrà acquisita la scheda valutazione dell'ente di prima appartenenza sino ai tre anni precedenti.

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P.O., l'organizzazione si misura sulla base del raggiungimento degli indicatori mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

MISURAZIONE PERFORMANCE

La misurazione della Performance organizzativa è pari al 100%

VALUTAZIONE PERFORMANCE

La valutazione della Performance organizzativa è pari al 100%.

Per concludere, l'OdV:

- demanda al Presidente e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2018.
- 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.

dott. Umberto Fazia Mercadante – Presidente

dott. Daniele Torti – Esperto Esterno

dott. Alfredo Garavaglia