



COMUNE DI SAN ZENONE AL PO

PROVINCIA DI PAVIA

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE N.51 DEL 04/12/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE
OBIETTIVI 2019

L'anno duemilaventi addì quattro del mese di dicembre alle ore dieci e minuti trenta nella Sede Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, si sono riuniti i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. Granata Simona - Sindaco	Si
2. Zanenga Giuliano - Assessore	Si
3. Tacconi Maddalena - Assessore	Si
	Totale Presenti: 3
	Totale Assenti: 0

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

Essendo legale il numero degli intervenuti, **Granata Simona** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE
OBIETTIVI 2019

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta N. 32 del 13/02/2019 ;

Visto il CCNL dei dipendenti degli enti locali con particolare riferimento alla parte che riguarda la retribuzione di risultato dei Responsabili incaricati di Posizione organizzativa, la produttività dei dipendenti e i progetti obiettivi;

Richiamato il sistema di misurazione e valutazione delle Performance che ha definito le modalità di liquidazione della parte accessoria del fondo incentivante per i dipendenti approvato con delibera della Giunta N. 81 del 27/11/2019;

Visto l'art.19 c.8 del D.Lgs 150/09 e s.m.i. che prevede che le disposizioni che prevedono la suddivisione dei dipendenti all'interno di fasce di merito non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 15 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5.

Dato atto della peculiarità dell'ente che non ha un numero di dipendenti superiore a 15 e pertanto questo Comune rientra nelle deroghe previste dall'articolo sopra citato;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 27/11/2019 avente per oggetto: "Approvazione Piano degli obiettivi 2019";

Richiamata la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2019, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2019 sulla base della relazione del Responsabile del Servizio Amministrativo-PL-Demografici , Responsabile servizio Finanziario-Tributi e Servizi alla Persona , in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati come da P.D.O. sopra riportato;

Vista la scheda di valutazione degli incaricati di PO ,allegata alla relazione dell'OdV che individua, sulla base delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi, l'indennità di risultato da liquidare al Responsabile con P.O.;

Ritenuto di aderire alle valutazioni riportate nel verbale di verifica dell'Organismo di Valutazione in merito ai risultati raggiunti dai dipendenti del Comune che hanno presentato ad oggi, la relazione sul raggiungimento degli obiettivi e di liquidare quanto spettante a ciascuno dipendenti sulla base della relazione dell'OdV;

Ritenuto di prevedere che l'indennità di risultato per la Responsabile incaricata di P.O. del Servizio Amministrativo-Contabile sia pari al 17,65% dell'indennità di posizione che ammonta a € 6.000,00 e pertanto l'indennità di risultato massima è pari a € 1.059,00;

Con voti unanimi favorevoli e palesi

DELIBERA

1. di approvare la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2019 e i suoi allegati: relazione dell'OIV, scheda di valutazione del Responsabile del Servizio del Servizio Amministrativo-PL-Demografici , Responsabile servizio Finanziario-Tributi e Servizi alla Persona, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2019 sulla base della relazione del Responsabile, in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati;
2. di liquidare ai responsabili d del Servizio Amministrativo-PL-Demografici , Responsabile servizio Finanziario-Tributi e Servizi alla Persona incaricati di P.O, l'indennità di risultato anno 2019 pari a € 1.059,00 sulla base della relazione sopra citata;
3. di imputare la spesa sul codice di bilancio 01.02-1.01.01 cap.40 F.P.V. del bilancio di previsione 2020/2022 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 27/06/ 2020;
4. di dare mandato agli uffici di pubblicare sul sito del Comune nell'apposita sezione "Valutazione e Trasparenza" sia il PDO che la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2019 e i suoi allegati: relazione del responsabile e scheda di valutazione" ;
5. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile a seguito di separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000



COMUNE DI SAN ZENONE AL PO

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

**OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE
OBIETTIVI 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..

San Zenone al Po, li 04/12/2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Sabina Rosa Casarini





COMUNE DI SAN ZENONE AL PO
PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E
VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2019
PROPOSTA VALUTAZIONE

Visto che :

- Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività sono previste in bilancio risorse da destinare alla indennità di posizione al personale dipendente appartenente alla categoria D e titolare di posizione organizzativa.
- detta indennità viene corrisposta in ragione di un anno ed è ripartita in tredici mensilità
- in bilancio sono stanziati , inoltre, fondi da destinare all'indennità di risultato
- la corresponsione dell'indennità di risultato è prevista nella misura massima consentita dal vigente C.C.N.L e verrà erogata previa verifica ed analisi disposti dal Segretario Comunale e dall'OIV e riguarderà il personale che gode dell'indennità di posizione.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLE PERFORMANCE PRESENTAZIONE

11 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.

Si ricorda, inoltre, che in base all'art. 10 ci 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.

E 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 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.

Monitoraggio: In considerazione della tardività della pubblicazione del PDO/PdP non è stato possibile attivare il monitoraggio previsto nel corso dell'anno e pertanto la misurazione è stata effettuata alla fine dell'anno sulla base delle relazioni dei responsabili. Alcuni soggetti interessati sono stati sentiti direttamente in alcuni casi per chiarimenti e i dati indicati nella relazione sono stati verificati direttamente negli uffici o a campione. Le valutazioni sono state stilate previo confronto con il Segretario Comunale nonché Presidente dell'OdV.

Con il prossimo anno si auspica di anticipare la tempistica dell'approvazione del PDO/PdP in collegamento con l'approvazione del bilancio compatibilmente con la prolusione di modifiche e revisioni normative che vengono approvate.

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

Criticità: L'area Tecnica dal 1.12.2019 è gestita da un incaricato a ridotto orario ai sensi dell'art. 110 del TUEL.

Un comune di così ridotte dimensioni per poter dare risposte efficaci ed efficienti i propri cittadini è tenuto ad associare le proprie funzioni con i comuni limitrofi e superare quella dimensione campanilistica propria dei nostri comuni, come prevede la normativa per i comuni inferiori ai 5.000 abitanti..

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L. 190/2013 è stato approvato a gennaio 2020 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 31.03.2019. A seguito di collegamento con il sito del Comune il NdV dà atto che è stato effettuato un grande lavoro di popolamento con inserimento di dati nel rispetto delle indicazioni del D. Lgs.33/13.

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 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;

VERIFICA

Considerato che i dipendenti

BONVINI ENZO titolare di posizione organizzativa e responsabile dell'area SERVIZIO AMMINISTRATIVO-AFFARI GENERALI-AFFARI ISTITUZIONALI-DEMOGRAFICO(Anagrafe, Stato Civile, Elettorale e Leva -Protocollo)-ECONOMATO-POLIZIA LOCALE-COMMERCIO-URP-SERVIZI SCOLASTICI)

CASARINI SABINA ROSA SERVIZIO AREA ECONOMICO FINANZIARIA E SERVIZI ALLE PERSONA (BIBLIOTECA E CULTURA-SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI-BILANCIO E FINANZE-ENTRATE-TRIBUTI-PERSONALE(gestione economica)SERVIZIO SEGRETERIA (delibere di Giunta e Consiglio)

Considerato che in virtù di quanto sopra i dipendenti percepiscono un'indennità di posizione pari ad € 6.000,00 e che , al loro personale inquadrato con posizione D può essere corrisposta l'indennità di risultato prevista del contratto decentrato previa valutazione da parte del Segretario Comunale e dall'OIV.

La verifica viene effettuata sulla base della relazione presentata dai Responsabili per quanto riguarda il PDO della propria area , dai controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione e sentito il Sindaco.

Che per l'anno 2019 venivano stabiliti per i dipendenti BONVINI ENZO – CASARINI SABINA ROSA i seguenti progetti obiettivi, attribuiti con deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 27/11/2019.

<p>Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2019: 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;</p>	MA	A	Approvazione atti	Confermato Programma Anticorruzione 2018-2020	Collaborazione nella predisposizione di Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2020-2021 Approvazione PTPC	Entro 31.12.2019
<p>TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"</p>	MI	S	n° di sezioni da aggiornare		Almeno 80% - griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2020 da pubblicare sul sito	Tempistica monitoraggi sarà indicata da ANAC
<p>Subentro Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) - ANPR è un sistema integrato che consente ai Comuni di svolgere i servizi anagrafici e di consultare o estrarre dati, monitorare le attività, effettuare statistiche, e diventa un punto di riferimento unico per l'intera Pubblica amministrazione e per tutti coloro che sono interessati ai dati anagrafici, in particolare i gestori di pubblici servizi.</p>	MI	A	file subentro		Attività propedeutiche al pre-subentro ANPR. Bonifica dati; creazione e trasmissione file; importazione certificato di postazione; abilitazione operatori; verifica allineamento ANPR e archivio anagrafico; invio file subentro	Entro 31/12/2019
<p>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.</p>	SV	A	n° DAT	Si è provveduto all'istituzione dell'elenco DAT ed entro il 31/12/2018	n° DAT	Dal 01.01. 2019 al 31.12.2019

ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI EUROPEE e comunali DEL 26 MAGGIO 2019 : conteggio ore straordinari dipendenti, comunicazione dati all'Uff. elettorale, emissione mandati e reversali e comunicazione con la banca.	SV	A	predisposizione atti		rendiconto delle spese effettuate	Nei termini previsti dalla legge
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.	S	A	N° dati censiti		Attuazione censimento - n° dati censiti	Entro 31.12.2019
Gestione convenzioni con CAF per - BONUS GAS - ENERGIA-IDRICO	S	A	Numero richieste		Gestioni pratiche in comunicazione con il caaf	Entro 31.12.2019
CAD - PREDISPOSIZIONE SICUREZZA INFORMATICA E SALVATAGGIO DATI						

CASARINI SABINA ROSA

DESCRIZIONE	OBIETTIVO	INDICATORE	INDICATORE	VALORI PARTENZA	DI	VALORE DA RAGGIUNGERE
TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	MI	S	n° di sezioni da aggiornare			Almeno 80% - griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2020 da pubblicare sul sito
Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2019: 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;	M	A	Approvazione atti	Confermato Programma Anticorruzione 2018-2020		Collaborazione nella predisposizione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2020-2021 Approvazione PTPC
Contratto Decentrato Collettivo	MI	E	Sottoscrizione CCDI giuridico e firma CCDI economico 2019	Costituzione fondo 2018		Sottoscrizione CCDI giuridico e firma CCDI economico 2019 con OO.SS.
PAREGGIO DI BILANCIO: Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	MI	E	Rispetto pareggio di bilancio	Nel corso dell'anno 2018 sono stati eseguiti con esito positivo tutti i monitoraggi previsti (al 30/06/18 e al 31/12/18) dalla normativa vigente ai fini del rispetto del pareggio di bilancio.		Verifica al 31/7 ed al 30/11 del mantenimento degli equilibri con saldo pari o superiore a zero del bilancio come da normativa 2019

Gestione convenzioni con CAF per - semi maternità - ISE/ISEE -	S	A	Numero richieste		Gestioni pratiche in comunicazione con il caaf
TRIBUTI : RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA - E' intento dell'amministrazione procedere all'attività di verifiche delle denunce e dei pagamenti relativi all'IMU e alla TARI per l'anno 2014; Pertanto il responsabile dovrà verificare gli atti generati in banca dati per la successiva notifica ai contribuenti.	MI	A	n.notifiche effettuate / n.avvisi emessi	Verificate le denunce e dei pagamenti per l'IMU e la TARI anno 2014	Verificate le denunce e dei pagamenti per l'IMU e la TASI per l'anno 2015
RELAZIONE DI FINE MANDATO	S	A	Redazione della Relazione		invio alla Corte dei Conti
RELAZIONE DI INIZIO MANDATO	S	A	REDAZIONE DELLA RELAZIONE		Amministrazione trasparenza
REGOLAMENTO SERVIZI SOCIALI RAPPORATI ALL'INDICATORE ISEE	S	A	Stesura regolamento	Nessun regolamento	Proposta di approvazione alla Giunta comunale
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.	S	A	N° dati censiti		Attuazione censimento - n° dati censiti

Dato atto che i dipendenti devono realizzare i propri obiettivi nell'ottica di quanto specificato dalla deliberazione di Giunta Comunale n.83 del 27/11/2019 ovvero secondo i criteri organizzativi e nella rilevanza degli obiettivi come da tabella che si riporta:

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEL RISULTATO

In coerenza con le indicazioni del contratto collettivo nazionale, per gli incarichi di posizione organizzativa, si definisce un sistema di graduazione basato sui seguenti due elementi generali di valutazione:

A) **Complessità organizzativa:** questo fattore si manifesta nella rilevanza rispetto agli obiettivi strategici e nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere, sub specie di intensità delle relazioni esistenti con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all'Ente; esso si pone in relazione con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e di istituzioni con cui si intrattengono rapporti; esso misura altresì il livello di competenze e professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate alla posizione organizzativa.

B) **Responsabilità:** questo fattore rappresenta il grado di rischio gestionale ed amministrativo connesso alla Gestione dei dipendenti e delle risorse economiche; esso si pone in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture.

Tutti gli elementi di valutazione, quali quelli sopra elencati sono stati descritti e quindi per ciascun dei 6 elementi di valutazione è stato sviluppato un apposito sistema di ponderazione articolato in parametri di apprezzamento ai quali è stato attribuito uno specifico punteggio, così come sotto riportato.

Come evidenziato in questo allegato, si è deciso di pesare maggiormente il macroelemento della "Complessità organizzativa" ed in particolare, fra i suoi sottoelementi, il criterio della "Rilevanza rispetto agli obiettivi strategici" (max punti 15) e la "Rilevanza del supporto interfunzionale" (max punti 10) in quanto rispettano le priorità sulla base delle quali l'amministrazione ha deciso di individuare le posizioni organizzative.

Tutti gli altri criteri sono stati valutati con graduazione decrescente da un max di punti 5 ad un max di punti 3.

Il punteggio massimo conseguibile da ciascuna posizione organizzativa sottoposta a valutazione corrisponde, pertanto, a punti 40 (ipotesi in cui la posizione organizzativa conseguiva, relativamente ad ogni specifico elemento di valutazione il massimo punteggio possibile).

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	PUNTI
1 - Rilevanza rispetto agli obiettivi strategici: riconosce l'importanza della posizione in relazione al programma dell'Amministrazione	max 15
1.1 -MASSIMA	15
1.2 -ELEVATA	12
1.2 -ALTA	10
1.3 -MEDIA	5
1.4 -LIMITATA	1
2 - Rilevanza del supporto interfunzionale: rileva il contributo che la posizione reca a tutta l'attività dell'Ente	max 10
2.1 -FONDAMENTALE (Sistema di supporto interfunzionale di tipo complesso e costante a tutte le aree dell'ente)	10
2.2 -ELEVATO (Sistema di supporto interfunzionale di tipo complesso limitato ad alcune aree dell'ente)	8
2.3 -MEDIO (Sistema di supporto interfunzionale di tipo semplice e costante a tutte le aree dell'ente)	6
2.4 - MODESTO (Sistema di supporto interfunzionale di tipo semplice e costante limitato ad alcune aree dell'ente o di tipo complesso saltuario a tutte le aree dell'ente)	4
2.5 - LIMITATO (Sistema di supporto interfunzionale di tipo semplice, saltuario e limitato ad alcune aree dell'ente)	2
3 - Complessità delle relazioni esterne: afferisce a quelle posizioni che interagiscono costantemente o con elevata frequenza sia con i cittadini che con altre istituzioni equi- o sovraordinate, oppure con importanti referenti della realtà territoriale	max 5
3.1 -Frequenza costante ed elevata criticità	5
3.2 -Frequenza saltuaria e media criticità	3
3.3 -Frequenze limitate e bassa criticità	1
4 - Ampiezza e complessità delle conoscenze e delle competenze: esplicita il raggio e la profondità delle conoscenze tecniche e delle competenze gestionali e relazionali richieste per la posizione	max 4
4.1 - Multidisciplinari ad ampio spettro	4
4.2 -Multidisciplinari	3
4.3 -Monodisciplinari ad ampio spettro	2
4.4 -Monodisciplinari	1
RESPONSABILITA'	
5 - Risorse economiche gestite	max 3
5.1 - superiori a 2 milioni	3
5.2 - superiori ad 1 fino a 2 milioni	2
5.3 - sino ad 1 milione	1
6 - Gestione risorse umane	max 3
6.1 - superiori a 2 dipendenti	3
6.2 - sino ad 2 dipendente	2
6.3 - sino ad 1 dipendente	1

TOTALE MAX PUNTI	40
------------------	----

Tutto ciò premesso il Nucleo di Valutazione del Comune di San Zenone al Po redige pertanto le seguenti tabelle di valutazione dell'operato in merito agli obiettivi attribuiti ai due dipendenti di P.O

COMUNE DI SAN ZENONE AL PO PESATURA PO		punti	AREA FINANZA/T RIBUTI/SE RV. PERSONA CAT. D CASARINI	AREA PL/DEMOGRA FICI CAT. D BONVINI	VALORE ATTRIBUITO %
COMPLESSITA' TECNICO - ORGANIZZATIV A	1-Rilevanza rispetto agli obiettivi strategici	1-5-10- 12-15	15	15	100
	2 -Rilevanza del supporto interfunzionale	0-2-4-6- 8-10	10	10	100
	3 -Complessità delle relazioni esterne	0-1-3-5	5	5	100
	4 - Ampiezza e complessità delle conoscenze e delle competenze	1-2-3-4	4	4	100
RESPONSABILIT A'	5 - Gestione risorse finanziarie	0-1-2-3	3	3	100
	6 - Gestione risorse umane	0-1-2-3	3	3	100
TOT PUNTI		40	40	40	100
Indennità di risultato	Indennità di risultato	15% del fondo delle PO pari al 17,65% della posizione	17.65	17.65	100
			€1.059,00	€1.059,00	€ 2.118,00

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI SAN ZENONE AL PO ESPRIME QUANTO SEGUE:

I responsabili dell'area Amministrativa e dell'area finanziaria hanno perseguito e raggiunto gli obiettivi richiesti come da relazione predisposta dai medesimi che si allega in copia; Inoltre i responsabili hanno ottenuto la valutazione di cui alla tabella sopra esposta in base all'analisi della pesatura con l'indicazione della percentuale ottenuta per la quantificazione dell'indennità di risultato.

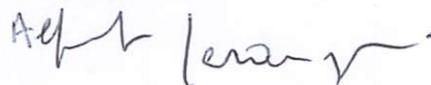
Letto, confermato e sottoscritto

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dr. Fazio Mercadante Umberto



Dr. Garavaglia Alfredo



AREA FINANZA TRIBUTI SERVIZI PERSONA		RESPONSABILE: Sabina Rosa Casarini		ANAGRAFICA OBIETTIVI ANNO 2019					
N°	DESCRIZIONE	OBBIETTIVO	INDICATORE	VALORI DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	TEMPSTICA DI RILEVAZIONE	Personale coinvolto	Relazione ragg.nto obiettivi	
1	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	MI	S	n° di sezioni da aggiornare		Almeno 80% - griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2020 da pubblicare sul sito		Tempistica monitoraggio sarà indicata da ANAC	SI VEDASI RELAZIONE FATTA PER LA TRASPARENZA INVIATA PEC 31 GENNAIO2020/LAVORO CON DR.GARAVAGLIA
2	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2019: 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;	M	A	Approvazione atti	Confermato Programma Anticorruzione 2018-2020			31.12.2019	SI DELIBERA GC14/2019-3/2020
3	Contratto Decentrato Collettivo	MI	E	Sottoscrizione CCDI giuridico e firma CCDI economico 2019	Costituzione fondo 2018	Sottoscrizione CCDI giuridico e firma CCDI economico 2019 con OO.SS.		31.12.2019	GC90/2019-3/2020
4	PAREGGIO DI BILANCIO: Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	MI	E	Rispetto pareggio di bilancio	Nel corso dell'anno 2018 sono stati eseguiti con esito positivo tutti i monitoraggi previsti (al 30/06/18 e al 31/12/18) dalla normativa vigente ai fini del rispetto del paraggio di bilancio.	Verifica al 31/7 ed al 30/11 del mantenimento degli equilibri con saldo pari o superiore a zero del bilancio come da normativa 2019		31.12.2019	ALLEGATI ALLE DELIBERE DI CONSIGLIO 34 E 41-PARERE REVISORE
6	Gestione convenzioni con CAF per - semi maternità - ISE/ISEE -	S	A	Numero richieste		Gestioni pratiche in comunicazione con il caaf		31.12.2019	6
7	TRIBUTI : RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA - E' intento dell'amministrazione procedere all'attività di verifiche delle denunce e dei pagamenti relativi all'IMU e alla TARI per l'anno 2014; Pertanto il responsabile dovrà verificare gli atti generati in banca dati per la successiva notifica ai contribuenti.	MI	A	n.notifiche effettuate / n.avvisi emessi	Verificate le denunce e dei pagamenti per l'IMU e la TARI anno 2014	Verificate le denunce e dei pagamenti per l'IMU e la TARI per l'anno 2015		31.12.2019	elaborazione società FINTEL PER IMU-FILIPPO MAGISTRALI PER TARI -det 15/2018*13/2019
8	RELAZIONE DI FINE MANDATO	S	A	Redazione della Relazione		invio alla Corte dei Conti		Nei termini previsti dalla legge	PROTOCOLLO 781/2019
9	RELAZIONE DI INIZIO MANDATO	S	A	REDAZIONE DELLA RELAZIONE		Amministrazione trasparenza		nei termini di legge	SITO INTERNET COMUNE
10	REGOLAMENTO SERVIZI SOCIALI RAPPORTATI ALL'INDICATORE ISEE	S	A	Stesura regolamento	Nessun regolamento	Proposta di approvazione alla Giunta comunale		31.12.2019	PROT. 3152/2019
11	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.	S	A	N° dati censiti		Attuazione censimento - n° dati censiti		31.12.2018	50% SUL TOTALE

Il Responsabile dell'Area

Sabina Rosa Casarini



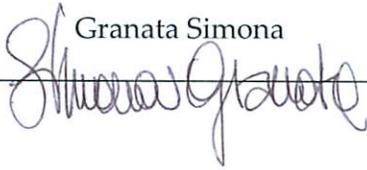
Legenda «OBBIETTIVI»: MA - Mantenimento attività correnti, MI - Miglioramento attività correnti, S - Sviluppo, TR - Trasversale
 Legenda «INDICATORI»: T - Temporale, S - Spesa, A - Attività, E - Efficienza/Efficacia, Q - Qualità

AREA P.L. - DEMOGRAFICA		RESPONSABILE: Bonvini Enzo		ANAGRAFICA OBIETTIVI ANNO 2019					
N°	DESCRIZIONE	TIPO OBIETTIVO	TIPO INDICATORE	INDICATORE	VALORI DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	TEMPISTICA DI RILEVAZIONE	Personale coinvolto	Relazione ragg. nto obiettivi
1	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2019: 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;	MA	A	Approvazione atti	Confermato Programma Anticorruzione 2018-2020	Collaborazione nella predisposizione di Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2020-2021 Approvazione PTPC	31.12.2019		SI DELIBERA GC 3/2020-14/2019
2	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	MI	S	n° di sezioni da aggiornare		Almeno 80% - griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2020 da pubblicare sul sito	Tempistica monitoraggio sarà indicata da ANAC		SI VEDASI RELAZIONE FATTA PER LA TRASPARENZA INVIATA PEC 31 GENNAIO2020/LAVORO CON DR.GARAVAGLIA
3	Subentro Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) - ANPR è un sistema integrato che consente ai Comuni di svolgere i servizi anagrafici e di consultare o estrarre dati, monitorare le attività, effettuare statistiche, e diventa un punto di riferimento unico per l'intera Pubblica amministrazione e per tutti coloro che sono interessati ai dati anagrafici, in particolare i gestori di pubblici servizi.	MI	A	file subentro		Attività propedeutiche al pre-subentro ANPR. Bonifica dati; creazione e trasmissione file; importazione certificato di postazione; abilitazione operatori; verifica allineamento ANPR e archivio anagrafico; invio file subentro	31/12/2019		SUBENTRO DEFINITIVO IN ANPR IN DATA 25/11/2019
4	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 autentiche 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.	SV	A	n° DAT	Si è provveduto all'istituzione dell'elenco DAT ed entro il 31/12/2018	n° DAT	31.12.2019		approvato regolamento con CC26/2018-ha richiesto informazioni una sola persona ma nessun deposito di atti
5	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI EUROPEE e comunali DEL 26 MAGGIO 2019 : conteggio ore straordinari dipendenti, comunicazione dati all'Uff. elettorale, emissione mandati e reversali e comunicazione con la banca.	SV	A	predisposizione atti		rendiconto delle spese effettuate	Nei termini previsti dalla legge		PROT 2288/2019- RENDICONTO ELETTORALE
6	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.	S	A	N° dati censiti		Attuazione censimento - n° dati censiti	31.12.2018		50% SUL TOTALE -104
6	Gestione convenzioni con CAF per - BONUS GAS -ENERGIA-IDRICO	S	A	Numero richieste		Gestioni pratiche in comunicazione con il caaf	31.12.2019		3
7	CAD - PREDISPOSIZIONE SICUREZZA INFORMATICA E SALVATAGGIO DATI								acquisto nuovo server con salvataggio dati e antivirus con demos data srl
Il Responsabile del servizio									
 									
Legenda «OBIETTIVI»: MA - Mantenimento attività correnti, MI - Miglioramento attività correnti, S - Sviluppo, TR - Trasversale Legenda «INDICATORI»: T - Temporale, S - Spesa, A - Attività, E - Efficienza/Efficacia, Q - Qualità									

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco

Granata Simona



Il Segretario Comunale

Dr. Fazio Mercadante Umberto

