

***Verbale di seduta
dell'Organismo Indipendente di Valutazione Intercomunale (O.I.V.)
fra i Comuni di
Sale, Alluvioni Cambiò, Carbonara Scrivia, Piovera e Pontecurone***

L'anno duemilaquindici il giorno quattro del mese giugno in Sale alle ore 9.00 presso l'Ufficio del Segretario Comunale si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione costituito in forma associata monocratica tra i Comuni di Sale, Carbonara Scrivia, Piovera e Pontecurone nella persona del Dott. Marco ROSSI, nominato con decreto del Sindaco del Comune capo convenzione di Sale n. 1/2101 del 4/01/2011 per il triennio 2011/2013, con rinnovo per il biennio 2014-2015 disposto con decreto sindacale di Sale n.1/2014 in data 16/01/2014.

Assiste il Dott. Ercole Lucotti, Segretario Comunale Convenzionato dei quattro Comuni associati originari (essendo Alluvioni Cambiò aderito successivamente) il quale svolge le opportune funzioni di supporto.

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

Preliminarmente richiama il proprio verbale in data 8/03/2015 con il quale si procedette alla valutazione dell'operato del Segretario Comunale Dr.ssa Maria Matrone (cessata il 31/12/2014 per trasferimento presso altra sede di segreteria comunale) rispetto agli obiettivi assegnati ed al ruolo svolto presso il Comune di Alluvioni Cambiò, per quanto di competenza.

Dà inoltre atto che non figura tra i soggetti oggetto di valutazione alcuna altra figura professionale dipendente giuridicamente dal Comune di Alluvioni Cambiò.

Stabilisce, quindi, di operare secondo il seguente ordine del giorno :

- *Ricognizione dei fattori (mancanze, ritardi ed inadempienze) che incidono percentualmente sull'attribuzione della retribuzione di risultato previa individuazione delle fattispecie normative di riferimento.*
- *Valutazione dell'operato del Segretario Comunale Dr. Ercole Lucotti rispetto agli obiettivi assegnati ed al ruolo svolto presso gli Enti associati per quanto di competenza.*
- *Valutazione delle prestazioni e dei risultati dei Responsabili di Servizio del Comune di Carbonara Scrivia nell'anno 2014;*
- *Valutazione delle prestazioni e dei risultati dei Responsabili di Servizio del Comune di Piovera nell'anno 2014;*
- *Valutazione delle prestazioni e dei risultati dei Responsabili di Servizio del Comune di Pontecurone nell'anno 2014;*
- *Valutazione delle prestazioni e dei risultati dei Responsabili di Servizio del Comune di Sale nell'anno 2014.*

Rispetto agli esiti finali delle valutazioni, sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 141/2011, si prescinde dall'applicazione delle fasce di merito di cui al D.Lgs. 150/2009 sussistendone le condizioni.

§ RICOGNIZIONE FATTISPECIE INCIDENTI SULLA VALUTAZIONE DEL RISULTATO.

Preliminarmente l'OIV procede all'individuazione delle fattispecie normative che possono determinare decurtazioni della retribuzione di risultato. Esse sono riepilogate nel prospetto Allegato A) al presente verbale.

Quindi si riserva di valutare caso per caso l'eventuale sussistenza di inadempienze sanzionabili sulla scorta delle informazioni pervenute.

Al riguardo dà atto che :

- a) I Segretari Comunali operanti nei vari Comuni associati in qualità di responsabili della prevenzione della corruzione non hanno segnalato alcuna fattispecie rilevante.
- b) Analogamente i medesimi in qualità di titolari del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2 comma 9 bis della Legge 241/1990 e s.m.i. in materia di procedimento amministrativo, non hanno rilevato omissioni o ritardi su istanze degli interessati.
- c) Ancorché il fenomeno delle assenze dal servizio risulti assai limitato in tutti i Comuni, sono state attivate le forme di vigilanza previste dalla legge mediante richiesta di visita fiscale per le assenze ricadenti nei giorni di fine ed inizio settimana.
- d) I Responsabili hanno regolarmente partecipato alle Conferenze di Servizio di loro competenza.
- e) Gli adempimenti in materia di pubblicità e trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013 sono stati espletati con particolare riferimento alle scadenze del 31 gennaio 2015 con la regolare pubblicazione delle griglie di valutazione recanti le attestazioni rese da parte dello stesso O.I.V.
- f) I siti istituzionali di tutti gli Enti associati sono stati ristrutturati, resi conformi al cosiddetto "albero della trasparenza" delineato dal D.Lgs. 33/2013 e dalle Circolari applicative della CIVIT prima e dell'ANAC poi, nonché periodicamente aggiornati.
- g) Non si registrano abusi sull'utilizzo dei rapporti di lavoro flessibile in quanto la fattispecie sussiste con esclusivo riferimento all'eventuale temporaneo utilizzo di lavoratori in mobilità per progetti di LSU.
- h) Non risultano ritardi od omissioni nell'esercizio dell'azione disciplinare.
- i) Non risultano predisposti presso i singoli Comuni piani di telelavoro in quanto né gli Enti hanno inteso utilizzare tale istituto, disciplinandolo a livello regolamentare e programmatico, né i dipendenti singolarmente ovvero tramite i sindacati hanno avanzato richieste in tal senso.
- j) Risulta predisposto per l'anno 2014 il piano degli obiettivi di accessibilità .

- k) Alla data del 31 dicembre 2014 non risultano inadempienze inerenti la disciplina relativa al monitoraggio dei debiti della PA ed alla velocizzazione dei pagamenti.

Procede quindi all'esame delle singole situazioni :

- *Valutazione dell'operato del Segretario Comunale Dr. Ercole Lucotti rispetto agli obiettivi assegnati ed al ruolo svolto presso gli Enti associati per quanto di competenza, anche in qualità di Direttore dell'Ufficio Comune della Convenzione Plurifunzionale.*

A questo punto della seduta il Segretario Comunale Ercole Lucotti cessa le funzioni di assistenza e si allontana dall'ufficio ove si svolge la seduta in quanto sottoposto al processo valutativo di esclusiva competenza dell'O.I.V.

Quindi l'O.I.V. esamina la relazione complessiva predisposta dal Segretario Comunale Lucotti in relazione all'attività svolta nell'ambito dei quattro comuni associati nella convenzione di segreteria e nella convenzione plurifunzionale per l'esercizio associato obbligatorio delle funzioni fondamentali. Viene valutata anche l'attività del Segretario nell'ambito dell'incarico conferitogli dal Sindaco del Comune Capofila di Direttore dell'Ufficio Comune della Convenzione. Si ritiene di considerare complessivamente raggiunti gli obiettivi sia routinari sia specifici assegnati al Segretario Comunale, sottolineando il ruolo svolto (senza oneri aggiuntivi) dal medesimo Segretario Comunale nell'organizzazione e direzione del percorso associativo intrapreso dagli Enti tramite Convenzione plurifunzionale.

L'Organismo di Valutazione appunta la propria attenzione sulle considerazioni svolte dal segretario /direttore Lucotti sull'andamento della gestione associata, laddove vengono evidenziate criticità che possono avere riflessi sul complessivo processo di valutazione. In particolare viene preso atto della seguente considerazione :

- *“...la difficoltà dei funzionari incaricati delle posizioni organizzative di declinare il proprio ruolo nei diversi contesti, ruolo non sempre replicabile nei termini della sola correttezza formale, senza tener conto delle variabili ambientali presenti in ciascun Comune per il retaggio di storie e vicende organizzative sviluppatesi distintamente presso i vari Enti, fortemente connotate in senso particolaristico quale tipicità dei piccoli Comuni. Si rileva altresì la persistente difficoltà per taluni responsabili di “cambiar passo”, e di far fronte con efficienza ed efficacia alla moltiplicazione dei rapporti relazionali (con gli amministratori ed i dipendenti dei vari comuni)”*”

L'O.I.V. si riserva di richiedere al Dr. Lucotti, una volta riammesso il medesimo alle funzioni di assistenza dell'Organismo di valutazione, delucidazioni ulteriori, anche di dettaglio, su quanto rilevato nella propria relazione, nonché di richiedere informazioni di carattere organizzativo sui singoli responsabili.

Propone , in conclusione, un pieno riconoscimento della retribuzione di risultato al segretario Dr. Lucotti e salvo diversa valutazione da parte dei rispettivi Sindaci con riferimento alla sfera più specificamente fiduciaria e di assistenza agli organi dell'Ente, a cui si rimanda per il perfezionamento definitivo della valutazione sulla scorta dei criteri in essere presso i singoli enti.

L'O.I.V. richiama il Dr. Lucotti invitandolo a riprendere il compiti di assistenza.

Il Segretario /Direttore fornisce, su richiesta, all'O.I.V. una serie di ulteriori ragguagli inerenti l'andamento della gestione associata. L'O.I.V. prende visione altresì dei verbali delle Conferenze dei Sindaci e dei provvedimenti a carattere organizzativo disposti dal Sindaco del Comune capofila e dal Direttore dell'Ufficio Comune nonché richiama quanto ricevuto per effetto dei controlli campionari (e periodici) in materia di regolarità amministrativa con particolare riferimento alle sessioni semestrali di controllo successivo del 4 luglio 2014 e 21 gennaio 2015.

Quindi l'O.I.V. riprende l'esame delle singole situazioni.

✓ **COMUNE di CARBONARA SCRIVIA**

L'O.I.V. prende atto che a cura del Segretario Comunale è stato impiantato un sistema strutturato, ancorché semplificato stante la dimensione dell'Ente, di valutazione utilizzabile ai fini della determinazione dell'indennità di risultato degli incaricati di posizione organizzativa.

Pertanto si procede alla valutazione delle performance relative all'esercizio 2013 sulla base delle relazioni rese dai due Responsabili di Servizio – Arch. Fabrizio Furia e Rag. Veronica Tondo - e dal Segretario Comunale che, anche con il supporto di indicazioni numeriche e quantitative, dimostrano i livelli di attuazione degli obiettivi contenuti nel P.R.O. approvati con la deliberazione G.C. n. 37 del 13/08/2014, sulla scorta altresì delle risultanze desumibili dall'analisi del rendiconto della gestione 2014, regolarmente approvato con un avanzo di amministrazione non gravato da residui attivi per cui non sussista una ragionevole certezza di incasso e con raggiungimento dell'obiettivo assegnato dal Patto di Stabilità interno.

Dalle indicazioni descrittive fornite e dall'esame del rendiconto emerge il regolare funzionamento dell'Ente e del ciclo della performance con il conseguimento sostanziale dei livelli e dei risultati attesi sulla base dei documenti di programmazione, puntualmente richiamati e riepilogati nel P.R.O. 2014.

Si procede, quindi, alla :

- determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi,
- ponderazione dei singoli obiettivi,
- valutazione dei fattori della prestazione individuale, avvalendosi di un'indicazione istruttoria da parte del Segretario Comunale (svolgente le funzioni di responsabile del personale);
- computo delle retribuzioni di risultato da corrispondere,

per ciascuno dei 2 Responsabili di Servizio del Comune di Carbonara Scrivia come risulta dalle allegate schede costituenti parte integrante e sostanziale del presente verbale.

✓ **COMUNE di PIOVERA**

L'O.I.V. prende atto che a cura del Segretario Comunale è stato impiantato un sistema strutturato, ancorché semplificato stante la dimensione dell'Ente, di valutazione utilizzabile ai fini della determinazione

dell'indennità di risultato degli incaricati di posizione organizzativa.

Pertanto si procede alla valutazione delle performance relative all'esercizio 2014 sulla base delle relazioni rese dall'unico Responsabile di Servizio – Rag. Francesco Pairoto - e dal Segretario Comunale che, anche con il supporto di indicazioni numeriche e quantitative, dimostrano i livelli di attuazione degli obiettivi contenuti nel P.R.O. approvati con la deliberazione G.C. n. 26 del 13/08/2014, sulla scorta altresì delle risultanze desumibili dall'analisi del rendiconto della gestione 2014, regolarmente approvato con un avanzo di amministrazione non gravato da residui attivi per cui non sussista una ragionevole certezza di incasso.

Dalle indicazioni descrittive fornite e dall'esame del rendiconto emerge il regolare funzionamento dell'Ente e del ciclo della performance con il conseguimento sostanziale dei livelli e dei risultati attesi sulla base dei documenti di programmazione, puntualmente richiamati e riepilogati nel P.R.O. 2014.

Si procede, quindi, alla :

- determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ,
- ponderazione dei singoli obiettivi,
- valutazione dei fattori della prestazione individuale, avvalendosi di un'indicazione istruttoria da parte del Segretario Comunale (svolgente le funzioni di responsabile del personale);
- computo delle retribuzioni di risultato da corrispondere,

per l'unico Responsabile di Servizio del Comune di Piovera come risulta dalle allegate schede costituenti parte integrante e sostanziale del presente verbale

✓ **COMUNE di PONTECURONE**

L'O.I.V. prende atto delle schede di valutazione rassegnate dai R.D.S. di Pontecurone per l'anno 2014.

Esaminate le relazioni ed il materiale messo a disposizione dagli interessati e dal Comune di Pontecurone, l'Organismo di Valutazione affronta il punto relativo alla *valutazione delle prestazioni e dei risultati dei medesimi R.d.S. nell'anno 2014*

Pertanto procede alla :

- determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ,
- ponderazione dei singoli obiettivi,
- valutazione dei fattori della prestazione individuale, avvalendosi di un'indicazione istruttoria da parte del Segretario Comunale (svolgente le funzioni di responsabile del personale);
- computo delle retribuzioni di risultato da corrispondere,

per ciascuno dei Responsabili di Servizio del Comune di Pontecurone come risulta dalle allegate schede costituenti parte integrante e sostanziale del presente verbale.

La valutazione delle performance relative all'esercizio 2014 viene svolta sulla base delle relazioni rese dal Responsabile di Servizio –Arch. Dario Grassi- e dal Segretario Comunale che, anche con il supporto di indicazioni numeriche e quantitative, dimostrano i livelli di attuazione degli obiettivi contenuti nel P.E.G. approvati con la deliberazione G.C. n. 32 del 30/07/2014, sulla scorta altresì delle risultanze desumibili dall'analisi del rendiconto della gestione 2014, regolarmente approvato con un avanzo di amministrazione di

non gravato da residui attivi per cui non sussista una ragionevole certezza di incasso e nel rispetto dell'obiettivo assegnato dal Patto di Stabilità interna;

Dalle indicazioni descrittive fornite e dall'esame del rendiconto emerge il regolare funzionamento dell'Ente e del ciclo della performance con il conseguimento sostanziale dei livelli e dei risultati attesi sulla base dei documenti di programmazione, puntualmente richiamati e riepilogati nel P.E.G. 2014.

✓ **COMUNE di SALE**

Si prende atto delle schede di valutazione rassegnate dai R.D.S. di Sale per l'anno 2014.

Esaminate le relazioni ed il materiale messo a disposizione dagli interessati e dal Comune di Sale, l'O.I.V. affronta il punto relativo alla *valutazione delle prestazioni e dei risultati dei medesimi R.d.S. nell'anno 2014*

Pertanto procede alla :

- determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ,
- ponderazione dei singoli obiettivi,
- valutazione dei fattori della prestazione individuale, avvalendosi di un'indicazione istruttoria da parte del Segretario Comunale (svolgente le funzioni di responsabile del personale);
- computo delle retribuzioni di risultato da corrispondere,

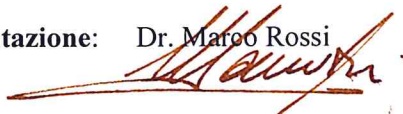
per ciascuno dei 5 Responsabili di Servizio del Comune di Sale come risulta dalle allegate schede costituenti parte integrante e sostanziale del presente verbale.

La valutazione delle performance relative all'esercizio 2014 viene svolta sulla base delle relazioni rese dai Responsabili di Servizio –Dott.Paolo Bonissone, Dott.ssa Paola Brera, Sig.ra Gabriella Camata, geom. Luciano Cella,Geom. Roberto Fossati, e dal Segretario Comunale che, anche con il supporto di indicazioni numeriche e quantitative, dimostrano i livelli di attuazione degli obiettivi contenuti nel P.E.G. approvati con la deliberazione G.C. n. 34 del 12/09/2014, sulla scorta altresì delle risultanze desumibili dall'analisi del rendiconto della gestione 2014, regolarmente approvato entro il termine di legge del 30 aprile 2014.

Dalle indicazioni descrittive fornite e dall'esame del rendiconto emerge il regolare funzionamento dell'Ente e del ciclo della performance con il conseguimento sostanziale dei livelli e dei risultati attesi sulla base dei documenti di programmazione, puntualmente richiamati e riepilogati nel P.E.G 2014.

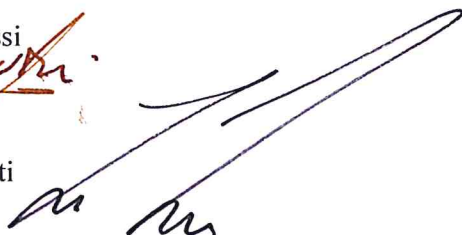
Alle ore 12.30 seduta è tolta previa redazione e sottoscrizione del presente verbale che viene contestualmente consegnato al Segretario Comunale Dr. Lucotti per i conseguenti adempimenti.

L'Organismo indipendente di valutazione: Dr. Marco Rossi



Per presa d'atto - Il Segretario Comunale :

Ercole Lucotti



Allegato A) Le fattispecie normative di riferimento per la decurtazione della retribuzione di risultato

Provvedimento normativo	disposizione	Contenuto
L. 241/1990	art. 2, comma 9	La mancata o tardiva emanazione del provvedimento nei termini costituisce elemento di valutazione della performance individuale , nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente.
	art. 14-ter comma 6bis	La mancata partecipazione alla conferenza di servizi ovvero la ritardata o mancata adozione della determinazione motivata di conclusione del procedimento sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale o disciplinare e amministrativa, nonché ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato . Resta salvo il diritto del privato di dimostrare il danno derivante dalla mancata osservanza del termine di conclusione del procedimento ai sensi degli articoli 2 e 2-bis.
D.Lgs 165/2001	art. 21 comma 1bis	Al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione , conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di 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, la retribuzione di risultato è decurtata , sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.
D.Lgs 165/2001	art. 36 commi 3, 4 e 5	3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. 4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del



**Provvedimento
normativo**

Contenuto

rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

5-quater. I contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. **Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.**

D.Lgs 165/2001

art. 55 sexies
comma 3

Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, **ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato** per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.



Provvedimento normativo	disposizione	Contenuto
D.Lgs 165/2001	art. 55 septies comma 6	Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.
D.Lgs 82/2005	art. 12 comma 1ter	I dirigenti rispondono dell'osservanza ed attuazione delle disposizioni di cui al presente decreto ai sensi e nei limiti degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ferme restando le eventuali responsabilità penali, civili e contabili previste dalle norme vigenti. L'attuazione delle disposizioni del presente decreto è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti.
L. 69/2009	art. 22 comma 3	I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286
D.Lgs. 150/2009	art. 10 comma 5	In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati
DL 179/2012	art. 9 comma 7	Entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pubblicano nel proprio sito web, gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione, in cui identificano le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro. La redazione del piano in prima versione deve essere effettuata entro 60 giorni dalla data di conversione in legge del presente decreto-legge. La mancata pubblicazione è



**Provvedimento
normativo**

**disposizione
Contenuto**

altresì rilevante ai fini della misurazione e **valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.**

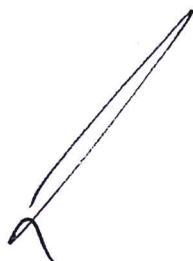
D.Lgs. 33/2013 art. 46

L'inadempimento degli **obblighi di pubblicazione** previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e **sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato** e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

L. 89/2014

Il mancato rispetto degli obblighi di cui ai commi 4 e 5 è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile e comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, o misure analogamente applicabili. Il competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile verifica la corretta attuazione delle predette procedure.



**Organismo Indipendente di Valutazione
Comuni Associati**
di Alluvioni Cambiò, Carbonara Scrivia, Piovera, Pontecurone e Sale

**VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI INCARICATI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

(ex art. 10 CCNL 31/03/1999)

Soggetto valutato: Rag. Veronica Tondo
Carbonara Scrivia

Posizione ricoperta: RESPONSABILE CENTRO di COMPETENZA
Carbonara Scrivia

Periodo annuale: 2014

ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE:

	RISULTATO	PESO
Raggiungimento obiettivi PEG:	100%	70%
Prestazioni manageriali:	86,67%	30%

RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE:

Importo retribuzione di posizione: 6.999,96 €

Importo % retribuzione risultato: 25%

Valutazione di sintesi risultati: 96,00%

Retribuzione di risultato spettante: 1.679,99 €

ANNOTAZIONI:

Gli importi sono al netto delle ritenute per assenze per malattia, sciop attia/assenza,ecc.

DETERMINAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG

Soggetto valutato:

Veronica Tondo

Periodo annuale:

2014

* * * * *

N.	DENOMINAZIONE	PESO	REALIZZ.	QUOTA ESOGENA	REALIZZ. DEF.	PUNTI POT.	PUNTI
1	Implanto IUC	0,6	100	0	100	60	60
2	Obiettivo routinario ivi inclusa attività recupero ICI	0,5	100	0	100	50	50
3	Restanti obiettivi routinari	0,5	100	0	100	50	50
Totali						160	160
Grado raggiungimento degli obiettivi						100,00	

ms

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI MANAGERIALI

Soggetto valutato: Rag. Veronica Tondo

Periodo annuale: 2014

* * * *

<i>N.</i>	<i>ELEMENTO PRESTAZIONALE</i>	<i>POT.</i>	<i>PUNTI</i>
1	Capacità direttiva e motivazionale	4	4
2	Capacità di problem solving ed organizzativa	16	14
3	Tensione al miglioramento qualitativo con aggiornam	4	4
4	Capacità di valutazione dei dipendenti dimostrata tra	0	0
5	Capacità relazionale interna ed esterna	3	2
6	Capacità relazioni istituzionali	3	2
Punteggio ponderato			26

ANNOTAZIONI:

L'elemento prestazione di cui al n.4 è azzerato per l'assenza o l'esiguità di dipendenti assegnati al servizio



**Organismo Indipendente di Valutazione
Comuni Associati**
di Alluvioni Cambiò, Carbonara Scrivia, Piovera, Pontecurone e Sale

**VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI INCARICATI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**
(ex art. 10 CCNL 31/03/1999)

Soggetto valutato: Arch. Fabrizio Furia
art.110 TUEL 267/2000 Carbonara Scrivia

Posizione ricoperta: RESPONSABILE SERVIZIO TECNICO

Periodo annuale: 2014

ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE:

	RISULTATO	PESO
Raggiungimento obiettivi PEG:	100%	70%
Prestazioni manageriali:	93,33%	30%

RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE:

Importo retribuzione di posizione: 12.000,00 €

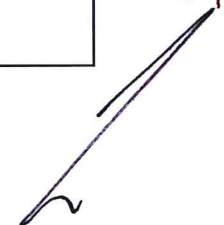
Importo % retribuzione risultato: 25,00%

Valutazione di sintesi risultati: 98%

Retribuzione di risultato spettante: 2.940,00 €

ANNOTAZIONI:

Gli importi sono al netto delle ritenute per assenze per malattia, sciopero ed altre causali di legge.

DETERMINAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG

Soggetto valutato:

Furia Fabrizio

Periodo annuale:

2014

* * * * *

N.	DENOMINAZIONE	PESO	REALIZZ.	QUOTA ESOGENA	REALIZZ. DEF.	PUNTI POT.	PUNTI
1	Aggiudicazione lavori edilizia scolastica Carbonara	1	100	0	100	100	100
2	Aggiudicazione lavori edilizia scolastica Pontecurone	1	100	0	100	100	100
3	Attività routinaria SUE/SUAP/LL.PP.	0,5	100	0	100	50	50
Totali						250	250
Grado raggiungimento degli obiettivi						100,00	

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI MANAGERIALI

Soggetto valutato: Arch. Fabrizio Furia

Periodo annuale: 2014

* * * *

<i>N.</i>	<i>ELEMENTO PRESTAZIONALE</i>	<i>POT.</i>	<i>PUNTI</i>
1	Capacità direttiva e motivazionale	4	4
2	Capacità di problem solving ed organizzativa	16	15
3	Tensione al miglioramento qualitativo con aggiornam	4	4
4	Capacità di valutazione dei dipendenti dimostrata tra	0	0
5	Capacità relazionale interna ed esterna	3	2
6	Capacità relazioni istituzionali	3	3
Punteggio ponderato			28

ANNOTAZIONI:

L'elemento prestazionale di cui al n.4 è azzerato per l'assenza o l'esiguità di dipendenti assegnati al servizio

Mes
L

**Organismo Indipendente di Valutazione
Comuni Associati**
di Alluvioni Cambiò, Carbonara Scrivia, Piovera, Pontecurone e Sale

**VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI INCARICATI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**
(ex art. 10 CCNL 31/03/1999)

Soggetto valutato: Arch. Dario GRASSI

Posizione ricoperta: RESPONSABILE SUE E SUAP CONVENZIONE
PONTECURONE

Periodo annuale: 2014

ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE:

	RISULTATO	PESO
Raggiungimento obiettivi PEG:	100%	70%
Prestazioni manageriali:	90%	30%

RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE:

Importo retribuzione di posizione: 14.859,91 €

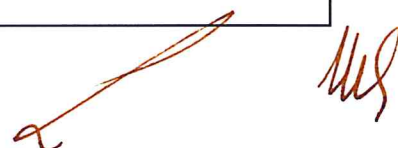
Importo % retribuzione risultato: 25%

Valutazione di sintesi risultati: 97,00%

Retribuzione di risultato spettante: 3.603,53 €

ANNOTAZIONI:

Gli importi sono al netto delle ritenute per assenze per malattia, sciopero ed altre causali



VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI MANAGERIALI

Soggetto valutato: Arch. Dario Grassi

Periodo annuale: 2014

* * * *

<i>N.</i>	<i>ELEMENTO PRESTAZIONALE</i>	<i>POT.</i>	<i>PUNTI</i>
1	Capacità direttiva e motivazionale	4	4
2	Capacità di problem solving ed organizzativa	12	11
3	Tensione al miglioramento qualitativo con aggiornam	4	4
4	Capacità di valutazione dei dipendenti dimostrata tra	4	4
5	Capacità relazionale interna ed esterna	3	2
6	Capacità relazioni istituzionali	3	2
Punteggio ponderato			27

ANNOTAZIONI:

--



**Organismo Indipendente di Valutazione
Comuni Associati**
di Alluvioni Cambiò, Carbonara Scrivia, Piovera, Pontecurone e Sale

**VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI INCARICATI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**
(ex art. 10 CCNL 31/03/1999)

Soggetto valutato: Rag. Francesco Pairotto

Posizione ricoperta: RESPONSABILE CENTRO DI COMPETENZA di PIOVERA

Periodo annuale: 2014

ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE:

	RISULTATO	PESO
Raggiungimento obiettivi PEG:	100%	70%
Prestazioni manageriali:	90,00%	30%

RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE:

Importo retribuzione di posizione: 14.911,52 €

Importo % retribuzione risultato: 25%

Valutazione di sintesi risultati: 97%

Retribuzione di risultato spettante: 3.616,04 €

ANNOTAZIONI:

Gli importi sono al netto delle ritenute per assenze per malattia, sciop attia/assenza,ecc.

DETERMINAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG

Rag. Francesco Pairotto

2014

Sogge **Period**

Totale		Grado raggiungimento degli obiettivi	
1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36
37	38	39	40
41	42	43	44
45	46	47	48
49	50	51	52
53	54	55	56
57	58	59	60
61	62	63	64
65	66	67	68
69	70	71	72
73	74	75	76
77	78	79	80
81	82	83	84
85	86	87	88
89	90	91	92
93	94	95	96
97	98	99	100

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI MANAGERIALI

Soggetto valutato: Rag. Francesco Pairoto

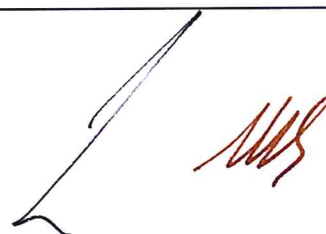
Periodo annuale: 2014

* * * *

<i>N.</i>	<i>ELEMENTO PRESTAZIONALE</i>	<i>POT.</i>	<i>PUNTI</i>
1	Capacità direttiva e motivazionale	4	4
2	Capacità di problem solving ed organizzativa	16	14
3	Tensione al miglioramento qualitativo con aggiornam	4	4
4	Capacità di valutazione dei dipendenti dimostrata tra	0	0
5	Capacità relazionale interna ed esterna	3	2
6	Capacità relazioni istituzionali	3	3
Punteggio ponderato			27

ANNOTAZIONI:

L'elemento prestazionale di cui al n.4 è azzerato per l'assenza o l'esiguità di dipendenti assegnati al servizio



**Organismo Indipendente di Valutazione
Comuni Associati**

di Alluvioni Cambiò, Carbonara Scrivia, Piovera, Pontecurone e Sale (AL)

**VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI INCARICATI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

(ex art. 10 CCNL 31/03/1999)

Soggetto valutato:

Dott. Paolo Bonissone

Posizione ricoperta:

RESPONSABILE SERVIZIO ASSOCIATO POLIZIA LOCALE

SALE

Periodo annuale:

2014

ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE:

	RISULTATO	PESO
Raggiungimento obiettivi PEG:	100%	70%
Prestazioni manageriali:	93,33%	30%

RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE:

Importo retribuzione di posizione: 10.000,00 €

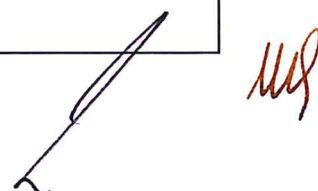
Importo % retribuzione risultato: 25%

Valutazione di sintesi risultati: 98%

Retribuzione di risultato spettante: 2.450,00 €

ANNOTAZIONI:

Gli importi sono al netto delle ritenute per assenze per malattia, sciopero ed altre causali di legge



DETERMINAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG

Soggetto valutato:

Paola Bonissone

Periodo annuale:

2014

N.	DENOMINAZIONE	PESO	REALIZZ.	QUOTA ESOGENA	REALIZZ. DEF.	PUNTI POT.	PUNTI
1	Istituzione Comm.Intercom.le di Vigilanza Pubblico spettacolo	0,80	100	0	100	80	80
2	Obiettivi routinari del Servizio Associato con aspetti di innovazione	0,50	100	0	100	50	50
3	Obiettivo routinario	0,50	100	0	100	50	50
Totali						180	180
Grado raggiungimento degli obiettivi						100,00	

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI MANAGERIALI

Soggetto valutato: Dott. Paolo BONISSONE

Periodo annuale: 2014

* * * *

<i>N.</i>	<i>ELEMENTO PRESTAZIONALE</i>	<i>POT.</i>	<i>PUNTI</i>
1	Capacità direttiva e motivazionale	4	4
2	Capacità di problem solving ed organizzativa	12	11
3	Tensione al miglioramento qualitativo con aggiornam	4	4
4	Capacità di valutazione dei dipendenti dimostrata tra	4	4
5	Capacità relazionale interna ed esterna	3	3
6	Capacità relazioni istituzionali	3	2
Punteggio ponderato			28

ANNOTAZIONI:

--



Organismo Indipendente di Valutazione

Comuni Associati

di Alluvioni Cambiò, Carbonara Scrivia, Piovera, Pontecurone e Sale (AL)

**VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI INCARICATI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

(ex art. 10 CCNL 31/03/1999)

Soggetto valutato:

Dott.ssa Paola Brera

Posizione ricoperta:

RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO

SALE

PONTECURONE

Periodo annuale:

2014

ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE:

	RISULTATO	PESO
Raggiungimento obiettivi PEG:	100%	70%
Prestazioni manageriali:	90,00%	30%

RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE:

Importo retribuzione di posizione: 15.000,00 €

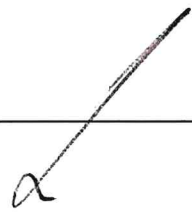
Importo % retribuzione risultato: 25%

Valutazione di sintesi risultati: 97%

Retribuzione di risultato spettante: 3.637,50 €

ANNOTAZIONI:

Gli importi sono al netto delle ritenute per assenze per malattia, sciopatto/assenza, ecc.

DETERMINAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG

Soggetto valutato:

Paola Brera

Periodo annuale:

2014

N.	DENOMINAZIONE	PESO	REALIZZ.	QUOTA ESOGENA	REALIZZ. DEF.	PUNTI POT.	PUNTI
1	Impianto IUC Comuni di Pontecurone e Sale	0,6	100	0	100	60	60
2	Nuova gestione servizio pubblicità e p.a. Comuni P. e S.	0,6	100	0	100	60	60
3	Attività d'istituto e routinaria	0,5	100	0	100	50	50
Totali						170	170
Grado raggiungimento degli obiettivi						100,00%	

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI MANAGERIALI

Soggetto valutato: Camata Erminia Gabriella

Periodo annuale: 2014

* * * *

<i>N.</i>	<i>ELEMENTO PRESTAZIONALE</i>	<i>POT.</i>	<i>PUNTI</i>
1	Capacità direttiva e motivazionale	4	4
2	Capacità di problem solving ed organizzativa	12	10
3	Tensione al miglioramento qualitativo	4	4
4	Capacità di valutazione dei dipendenti	4	4
5	Capacità relazionale interna ed esterna	3	2
6	Capacità relazioni istituzionali	3	3
Punteggio ponderato			27

ANNOTAZIONI:

--




**Organismo Indipendente di Valutazione
Comuni Associati**

di Alluvioni Cambiò, Carbonara Scrivia, Piovera, Pontecurone e Sale (AL)

**VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI INCARICATI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

(ex art. 10 CCNL 31/03/1999)

Soggetto valutato: Camata Erminia Gabriella

Posizione ricoperta: RESPONSABILE S. AMM.VO DEMOGRAFICO

Periodo annuale: 2014

ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE:

	RISULTATO	PESO
Raggiungimento obiettivi PEG:	62%	70%
Prestazioni manageriali:	90%	30%

RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE:

Importo retribuzione di posizione: 8.086,89 €

Importo % retribuzione risultato: 25%

Valutazione di sintesi risultati: 70%

Retribuzione di risultato spettante: 1.421,94 €

ANNOTAZIONI:

Gli importi sono al netto delle ritenute per assenze per malattia, sciopero ed altre causali di legge



DETERMINAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG

Soggetto valutato:

Camata Erminia Gabriella

Periodo annuale:

2014

* * * * *

N.	DENOMINAZIONE	PESO	REALIZZ.	QUOTA ESOGENA	REALIZZ. DEF.	PUNTI POT.	PUNTI
1	Predisposizione nuovo regolamento di polizia mortuaria Comuni assoc	0,8	0	0	0	80	0
2	Nuova sistemazione uffici e archivio Comune Pontecurone	0,8	100	0	100	80	80
3	Obiettivo routinario	0,5	100	0	100	50	50
Totali						210	130
Grado raggiungimento degli obiettivi						61,90%	

**Organismo Indipendente di Valutazione
Comuni Associati**

di Alluvioni Cambiò, Carbonara Scrivia, Piovera, Pontecurone e Sale (AL)

**VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI INCARICATI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

(ex art. 10 CCNL 31/03/1999)

Soggetto valutato:

Geom. Luciano CELLA

Posizione ricoperta:

RESPONSABILE SERVIZI O TECNICO -MANUTENTIVO
SALE

Periodo annuale:

2014

ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE:

	RISULTATO	PESO
Raggiungimento obiettivi PEG:	71%	70%
Prestazioni manageriali:	83,33%	30%

RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE:

Importo retribuzione di posizione: 9.049,81

Importo % retribuzione risultato: 25%

Valutazione di sintesi risultati: 74,68%

Retribuzione di risultato spettante: 1.689,54 €

ANNOTAZIONI:

Gli importi sono al netto delle ritenute per assenze per malattia, sciopero ed altre causali di legge

DETERMINAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG

Soggetto valutato:

Geom. Luciano Cella

Periodo annuale:

2014

N.	DENOMINAZIONE	PESO	REALIZZ.	QUOTA ESOGENA	REALIZZ. DEF.	PUNTI POT.	PUNTI
1	Impianto della CUC della Convenzione	1	100	0	100	100	100
2	Svolgimento come CUC gara ristorazione scolastica	0,8	0	0	0	80	0
3	Abbattimento ciminiera pericolante a Pontecurone	0,8	100	0	100	80	80
4	Obiettivo routinario	0,5	80*	0	80	50	40
Totali							220
Grado raggiungimento degli obiettivi							70,97%




VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI MANAGERIALI

Soggetto valutato: Geom. Luciano CELLA

Periodo annuale: 2014

* * * *

N.	ELEMENTO PRESTAZIONALE	POT.	PUNTI
1	Capacità direttiva e motivazionale	4	3
2	Capacità di problem solving ed organizzativa	12	10
3	Tensione al miglioramento qualitativo con aggiornam	4	4
4	Capacità di valutazione dei dipendenti dimostrata tra	4	4
5	Capacità relazionale interna ed esterna	3	2
6	Capacità relazioni istituzionali	3	2
Punteggio ponderato			25

ANNOTAZIONI:

Gli importi sono al netto delle ritenute per assenze per malattia, sciopero ed altre causali di legge



Organismo Indipendente di Valutazione

Comuni Associati

di Carbonara Scrivia, Piovera, Pontecurone e Sale

**VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI INCARICATI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

(ex art. 10 CCNL 31/03/1999)

Soggetto valutato:

Geom. Roberto FOSSATI

Posizione ricoperta:

RESPONSABILE SERVIZIO EDILIZIA-URBANISTICA-AMBIENTE
SALE

Periodo annuale:

2014

ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE:

	RISULTATO	PESO
Raggiungimento obiettivi PEG:	100,00%	70%
Prestazioni manageriali:	53%	30%

RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE:

Importo retribuzione di posizione: 5.197,53 €

Importo % retribuzione risultato: 25%

Valutazione di sintesi risultati: 86,00%

Retribuzione di risultato spettante: 1.117,47 €

ANNOTAZIONI:

Gli importi sono al netto delle ritenute per assenze per malattia, sciopero ed altre causali di legge

DETERMINAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG

Soggetto valutato:

Geom. Roberto Fossati

Periodo annuale:

2014

N.	DENOMINAZIONE	PESO	REALIZZ.	QUOTA ESOGENA	REALIZZ. DEF.	PUNTI POT.	PUNTI
1	Censimento, verifica e regimazione fossi strade di interesse locale Sa	0,8	100	0	100	80	80
2	Messa a norma e d esercizio isole ecologiche di Sale e Pontecurone	0,8	100	0	100	80	80
3	Abbattimento ciminiera Pontecurone *	0,6	100	0	100	60	60
4	Obiettivi routinari	0,5	100	0	100	50	50
Totali							270
Grado raggiungimento degli obiettivi							100,00%

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI MANAGERIALI

Soggetto valutato: Geom. Roberto FOSSATI

Periodo annuale: 2014

* * * *

N.	ELEMENTO PRESTAZIONALE	POT.	PUNTI
1	Capacità direttiva e motivazionale	4	2
2	Capacità di problem solving ed organizzativa	16	8
3	Tensione al miglioramento qualitativo con aggiornam	4	4
4	Capacità di valutazione dei dipendenti dimostrata tra	0	0
5	Capacità relazionale interna ed esterna	3	1
6	Capacità relazioni istituzionali	3	1
Punteggio ponderato			16

ANNOTAZIONI:

N.B.L'elemento prestazionale di cui al n.4 è azzerato per l'assenza di dipendenti assegnati al servizio

