COMUNE DI ROCCA SUSELLA

Provincia di Pavia

N. 21 Reg. Delib.
del 12/03/2015

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO : APPROVAZIONE RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2014 – LIQUIDAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO AI RESPONSABILI DI AREA INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

L'anno **duemilaquindici**, addì **dodici**, del mese di **marzo**, alle ore **18** e minuti **30**, nella sala delle adunanze si è riunita la GIUNTA COMUNALE.

Risultano:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
BARZON Pierluigi	SINDACO	P	
STRINGA Giampiero	Assessore	P	
STURLA Luciano	Assessore	P	

Totale PRESENTI N°	3
Totale ASSENTI N°	

Partecipa il Segretario Comunale DR.SSA ELISABETH NOSOTTI.

Il Sig. BARZON Pierluigi, SINDACO , assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica all'ordine del giorno:

LA GIUNTA COMUALE

Richiamato il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e il sistema premiante adeguato alla cd "Riforma Brunetta" D.Lgs.150/09 approvato con deliberazione di G.C. n°26 del 07/06/2012

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;

Richiamato il sistema di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione n° 30 del 28/06/2012 che ha definito le modalità di liquidazione della parte accessoria del fondo incentivante per il personale dipendente.

Visto l'art.19 c.8 del D.Lgs 150/09 e s.m.i. che prevede:
- 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;
- che detta disposizione si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009 ai sensi dell'art.6 del D.Lgs 141/11;

Dato atto che questo ente, con deliberazione di G.C. n.34 del 10/09/2014, ha adottato il Piano Dettagliato degli Obiettivi che prevede obiettivi di "miglioramento" e/o di "sviluppo" misurabili a fine anno;

Richiamata la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2014 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2014 sulla base della relazione dei Responsabili in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati;

Dato atto che ai sensi del D.Lgs.150/09 l'OdV propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performances, all'organo politico-amministrativo la valutazione annuale delle Performances.;

Viste le schede di valutazione di dipendenti e degli incaricati di P.O., allegate alla relazione dell'OdV che individua, sulla base delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi, la produttività da liquidare ai dipendenti e l'indennità di risultato da liquidare ai Responsabili con P.O. come segue:

PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILI
INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA FINANZARIA, TRIBUTI, ECONOMATO E TRIBUTI:
Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:
Sign. Ra Maria Cristina Torreggiani
A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **100% di risultato;**
INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE

Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:
Sign. Ra Eleonora Bergami
A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **100% di risultato;**

PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

A seguito della ponderazione delle valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti e dei comportamenti organizzativi l'OdV dà atto delle seguenti valutazioni complessive:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig. BAIARDI DANIELE: 51.20% di produttività come da scheda allegata.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area e pertanto considerando :
ARAE DEMOGRAFICI = 100%
AREA FINANZA – TRIBUTI = 100%
AREA TECNICA = 66,67%
la valutazione organizzativa si attesta al 88,88%

Ritenuto pertanto di fare propria la valutazione dell'OdV , in quanto coerente con le indicazioni fornite dalla Giunta Comunale in sede di predisposizione ed approvazione del Piano degli obiettivi –anno 2014-;

Ritenuto di prevedere che l'indennità di risultato per i Responsabili incaricati di P.O. sia pari al 25% dell'indennità di posizione;

Acquisiti:
- il parere favorevole del responsabile del servizio interessato ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 49 e 147 bis del dec. Lgs. 267 del 18.08.2000 e s.m.i.;
- il parere favorevole di regolarità contabile del responsabile del servizio interessato ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 49 e 147 bis del dec. Lgs. 267 del 18.08.2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge

DELIBERA

1.di richiamare la premessa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2.di approvare la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2014 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE e i suoi allegati: relazione del responsabile e scheda di valutazione, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2014, sulla base la relazione dei Responsabili in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati con le seguenti modifiche:

A) **VALUTAZIONE COMPLESSIVA - RESPONSABILE AREA *FINANZA-TRIBUTI* – Sig.ra Maria Cristina Torreggiani**
Valutazione totale pari al **100%** di risultato e di modificare di conseguenza la scheda di valutazione;
B) **VALUTAZIONE COMPLESSIVA- RESPONSABILE AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE- SIGN. RA BERGAMI ELEONORA**
Valutazione totale pari al **100%**
C) **VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig. BAIARDI DANIELE: 51.20 di produttività**

D) **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**
Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle Performance, l'organizzazione si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area e pertanto considerando:
ARAE DEMOGRAFICI = 100%
AREA FINANZA – TRIBUTI = 100%
AREA TECNICA = 66,67%
la valutazione organizzativa si attesta al 88,88%

3. di liquidare sulla base della relazione sopra citata:

- **alla responsabile dell'area finanza-tributi incaricata di P.O. l'indennità di risultato anno 2014 pari a € 430.40;**
- **alla responsabile dell'area Amministrazione Generale- Eleonora Bergami –per l'anno anno 2014 l'incentivo relativo alla produttività per la somma pari a € 1485.80**
- **al dipendente Daniele Baiardi– area tecnica- per l'anno anno 2014 l'incentivo relativo alla produttività per per la somma pari ad € 512.00**

4. di demandare alla Responsabile Area Economica i provvedimenti ad esso conseguenti;

5. di dare manato agli uffici di pubblicare sul sito del Comune nell'apposita sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" sia questa deliberazione, sia il PDO che la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2014 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE e i suoi allegati";

6. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile a seguito di separata ed unanime votazione favorevole, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267 del 18.08.2000 e s.m.i..

COMUNE DI ROCCA SUSELLA

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2014 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2015 il giorno dodici del mese di marzo alle ore 19,00 nella Sede del Comune di Rocca Susella si e' riunito l'Organismo di Valutazione nominato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 07.06.2012 esecutiva ai sensi di legge nelle persone dei Sigg.:
Dr.ssa Elisabeth Nosotti - Presidente
Dr. Daniele Torti – 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 obbiettivi 2014 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 10/09/2014avente per oggetto:"Piano dettagliato degli obiettivi 2014 – Proposta all'esecutivo e approvazione", assegnati ai Responsabili di Area, in relazione alla liquidazione della retribuzione di risultato anno 2014
- Verifica del raggiungimento degli obbiettivi anno 2014 individualizzati per il personale dipendente del Comune di Rocca Susella approvati dalla G.C. con la deliberazione sopra citata, oggetto di contrattazione, per quanto riguarda il personale privo di posizione organizzativa.

1. RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONED DELLE PERFORMANCE

PRESENTAZIONE

Il D.Lgs.150/09 prevede che gli enti locali sono tenuti ad adeguarsi ai principi generali e alle norme in tema di "Ciclo delle Performance" e, in particolare, prevede che tale adeguamento non sia solo formale rispetto a quanto previsto per il "Piano delle Performance", bensì "sostanziale" ,individuando nei propri strumenti ordinamentali il "veicolo" mediante il quale esplicitare i contenuti di detto Piano.
Questa Amministrazione ha ritenuto di adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il 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 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 verificherebbe l'incongruenza che , a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime,anche tenendo conto dell'intesa raggiunta in sede di Conferenza Unificata delle Regioni in attuazione della L.15/09 e di adozione dello stesso d.lgs.150/09.

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 Performance", 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 Miglioramento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Miglioramento e comunque con dei valori attesi per poter verificare l'effettivo raggiungimento del risultato.
Non tutti gli obiettivi e gli indicatori rispecchiano i requisiti previsti dalla norma, ma l'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo, con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo, anche se occorre ancora lavorare molto sulla dimensione manageriale e culturale.
La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento,improntando il lavoro sugli obiettivi. Il grado di condivisione del sistema, sebbene in gran parte condiviso, è ancora da "metabolizzare" da parte di tutto lo staff impiegato presso questo Ente.
La Performance individuale: Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle Perfomance" la Performance 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 di valutazione, 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, con riguardo alla previsione della selettività delle valutazioni, che risulta impraticabile per l'OdV pretendere notevoli 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 Performance" sarà data dalla somma della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di tutte le aree.
Occorre comunque diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza e promuovere l'applicazioni di modelli utili a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'Ente adottando criteri oggettivi e misurabili.
Criticità:
Questo Ente è ancora in una fase di transizione rispetto all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance in quanto è il terzo anno di applicazione del nuovo sistema di valutazione. Nel rispetto della normativa del D.Lgs.150/2009 per l'anno 2015 si raccomanda il rispetto dei tempi previsti dalla regolamentazione interna, tenuto conto che ad oggi il termine ultimo per l'approvazione del Bilancio Comunale è già stato rinviato.
Da evidenziare, inoltre, che:

- in alcuni casi la gestione dei servizi viene effettuata ancora direttamente dalla componente politica dell'Amministrazione e inoltre permangono delle criticità sul lato economico che lentamente, grazie all'attenzione e all'oculatezza gestionale dei funzionari, stano rientrando.
- Il Segretario Comunale in convenzione con altri comuni, responsabile del servizio Personale è presente per n°1 giorno alla settimana;
- che l'area tecnica è stata affidata al geom. Giovanni Draghi dipendente della C.M.O.P in convenzione ai sensi dell'art. 14 DEL CCNL 22.01.2004 per tot. 2 ore settimanali.
- che l'area finanziari è stata affidata alla Responsabile finanziario del Comune di Corvino San Quirico rag. Maria Cristina Torreggiani incaricata ai sensi dell'art-1 comma 557 della Legge 30.12.2004 n.311.

Dato l'assetto organizzativo di questo Ente e la presenza di un numero di ore ridotto da parte del Responsabile del Servizio Finanziario, del Segretario Comunale e del Responsabile dell'area Tecnica si evidenzia che in questo Ente l'analisi per l'attuazione di politiche volte alla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della Performance Organizzativa viene effettuata in alcuni casi direttamente dai politici che vivono la realtà del paese
Si richiama inoltre l'attenzione sulla messa in associazione delle funzioni dell'ente con altri comuni, come prevede la normativa per i piccoli comuni, al fine di realizzare economie di scala.
E' inoltre da segnalare che in questo Ente vi è un ottimo livello di collaborazione fra gli uffici, permettendo il miglioramento del clima lavorativo con riflessi positivi sull'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa
La Performance organizzativa: La valutazione della performance organizzativa, come previsto nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle P." sarà data dalla somma della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di tutte le aree.
L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della P. Organizzativa, in un comune di questo tipo di dimensione viene effettuata in alcuni casi direttamente dai politici che vivono la realtà del paese. Occorre comunque diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza e promuovere concrete applicazioni di modelli utili a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'ente in maniera oggettiva e misurabile.
Sistema di trasparenza e integrità : Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2014 è stato approvato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e nello stesso mese è stata attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati previsti dalle delibere della ex Civit-ANAC. Sul sito è 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.
A seguito di collegamento con il sito del Comune l'OdV dà atto che è stato effettuato un grande lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni sulla base delle indicazioni del D.lgs 33/13.
L'OdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto e per il 2015 caldeggia l'aggiornamento dei dati come previsto dalla normativa vigente e dalla regolamentazione interna.
Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: : Ai sensi della L.190/2013 sempre a gennaio 2014 è stato approvato anche il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2014-2016 nonchè il Codice di Comportamento Interno e la disciplina degli incarichi extra lavorativi dei dipendenti. Il piano è stato redatto tenendo conto dell'organizzazione di un comune di ridotte dimensioni che non può mettere in campo risorse umane e strumentali di organizzazioni più grandi e maggiormente esposte al rischio corruzione. La collaborazione con i Responsabili ha consentito la valutazione del rischio connesso ai vari processi e l'adozione di talune misure di mitigazione e contrasto dei fenomeni di corruzione.
Gli obiettivi contenuti nel piano sono stati formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Ente definita nel Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO).
La funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC, è stata attuata:

- nell'ambito dei "controlli di regolarità amministrativa" previsti dal Regolamento sui controlli interni ;
- attraverso richiesta di certificazione di non essere stati condannati, anche con sentenza passata in giudicato, per reati previsti nel Capo I Titolo II del libro II° del c.p. per i commissari di gara e concorso;
- mediante comunicazione dei dipendenti di partecipazione ad associazioni e organizzazioni;
- mediante dichiarazione dei dipendenti dei rapporti di lavoro con soggetti privati avuti negli ultimi tre anni;
- mediante comunicazione interessi finanziari e situazione patrimoniale da parte dei Responsabili

di cui si prevedranno eventuali controlli a campione nel piano triennale.

I Responsabili, inoltre, hanno certificato l'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità previste dal d.lgs. n. 39/2013, provvedendo alla relativa pubblicazione.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBBIETTIVI 2014 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Dato atto che presso il Comune di Rocca Susella vi sono n° 3 responsabili:
Area Amministrazione Generale, Servizi Demografici, Anagrafe, Leva, Stato Civile, affidata alla sig.ra Eleonora Bergami
area Servizi Finanziari, Tributi ed Economato affidata alla Rag. Maria Cristina Torreggiani incaricata ai sensi dell'art-1 comma 557 della Legge 30.12.2004 n.311;
area Servizi Tecnico, Cimiteriali affidata al Geom. Giovanni Draghi con progetti individualizzati assegnati al sig. Baiardi Daniele
Area Personale affidata al Segretario Comunale.

Viste le apposite relazioni dei responsabili incaricati di Posizione Organizzativa in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi;

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Rocca Susella prevede che il risultato ai Responsabili con incarico di P.O sia liquidata per il 60% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 40% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'OdV, mentre per quanto riguarda la produttività per i dipendenti senza incarico di P.O si prevede che vada liquidata per il 40% sulla base della valutazione da parte del'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 60% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dei responsabili per quanto riguarda i dipendenti.

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2014 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli stessi previsti nel PDO 2014.

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2014:
La verifica viene effettuata tenendo conto:

- delle relazioni presentate dai Responsabili incaricati di P.O. per quanto riguarda il PDO della propria area e dai dipendenti non P.O. per quanto riguarda le performance individuali indicate nel PDO:
- dai controlli a campione effettuati sui documenti e sugli atti dichiarati nella relazione;
- sentito il Sindaco;
- del confronto con tutti i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione nel caso di approfondimenti.

AREA AMMINISTRATIVA SERVIZI DEMOGRAFICI – Responsabile ELEONORA BERGAMI

N	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione monitoraggio - relazione finale
1	COLLEGAMENTO PERFORMANCE/PROGRAMMA ANTICORRUZIONE: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2014: 1. identificare e analizzare altre attività di loro competenza a rischio corruzione 2. fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto e qualora emergesse un effettivo e concreto rischio corruzione, avanzare proposte per la rotazione del personale soggetto a procedimenti penali e/o disciplinari per condotta di natura corruttiva;	Predisposto Programma Anticorruzione	analisi di nuovi procedimenti con indicazioni delle misure di prevenzione al rischio	Mappatura dei procedimenti e delle aree a rischio effettuata con il supporto del Responsabile anticorruzione al fine della redazione del PTCP 2014/2016 (vedi relazione area Finanza-Tributi). **L'OdV dichiara raggiunto l'obiettivo 100%**
2	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.01.2014 pubblicato sul sito	Almeno 80%	A seguito di collegamento con il sito del Comune l'OdV dà atto che è stato effettuato un grande lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni sulla base delle indicazioni del D.lgs 33/13. **L'OdV esprime una valutazione positiva 100%** al lavoro svolto e per il 2015 caldeggia l'aggiornamento dei dati come previsto dalla normativa vigente e dalla regolamentazione interna
3	Pubblicazione dati di cui all'art. 32 della legge 190/2012, in merito alla selta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi la struttura proponente: l'oggetto del bando; l'elenco degli operatori invitati a presentare		pubblicazione sul sito istituzionale di tutti i dati di cui all'art. 32 della legge 190/2012	Pubblicazione eseguita correttamente come da verifica del sito http://www.comune.roccasusella.pv.it/ComAntiCorruzione.asp-trasmissione del lik effettuata in data 26/01/2015.

	offerte; l'aggiudicatario; l'importo di aggiudicazione; i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura; l'importo delle somme liquidate. Entro il 31 gennaio, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive. Le amministrazioni trasmettono tali informazioni all'Autorita' per la vigilanza			**L'OdV dichiara raggiunto l'obiettivo 100%**
4	**ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI EUROPEE** con nuove norme di modifica previste dalla legge di stabilità 2014		invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso	Rendiconto trasmesso in data 4/09/2014. **L'OdV dichiara raggiunto l'obiettivo 100%**

In conclusione, l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della performance di area, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA AMMINISTRATIVA AL 100% :**
400 (somma valutazione obiettivi) : 4 = 100 %
che ai fini dell'indennità di risultato per il responsabile a seguito di ponderazione risulta pari a 60% su 60%.
Al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, l'OdV procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi della Responsabile dell'area **AMMINISTRATIVA** sig.ra Eleonora Bergami mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra BERGAMI: p.40% su 40% come da scheda allegata.

AREA FINANZIARIA - TRIBUTI ED ECONOMATO –
Responsabile Rag. MARIA CRISTINA TORREGGIANI

N	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione monitoraggio - relazione finale
1	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.01.2014 pubblicato sul sito	Almeno 80%	A seguito di collegamento con il sito del Comune l'OdV dà atto che è stato effettuato un grande lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni sulla base delle indicazioni del D.lgs 33/13. **L'OdV esprime una valutazione positiva 100%**al lavoro svolto e per il 2015 caldeggia l'aggiornamento dei dati come previsto dalla normativa vigente e dalla regolamentazione interna
2	REGOLAMENTO IUC Istituzione dei nuovi tibuti : TARI, TASI e IMU a regime		Approvazione Regolamento	Regolamento approvato in data 30/06/2014 con deliberazione di CC n. 14. **Il NdV dichiara l'obiettivo raggiunto 100%**

3	COLLEGAMENTO PERFORMANCE/PROGRAMMA ANTICORRUZIONE: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2014: 1. identificare e analizzare altre attività di loro competenza a rischio corruzione 2. fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto e qualora emergesse un effettivo e concreto rischio corruzione, avanzare proposte per la rotazione del personale soggetto a procedimenti penali e/o disciplinari per condotta di natura corruttiva;	Predisposto Programma Anticorruzione e n° 3 procedimenti analizzati nel 2013	analisi di nuovi procedimenti con indicazioni dele misure di prevenzione al rischio	A gennaio 2014 è stato approvato il Piano Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2014-2016, il Codice di Comportamento Interno e la disciplina degli incarichi extra lavorativi dei dipendenti. La funzione di controllo dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione è stata attuata: • nell'ambito dei "controlli di regolarità amministrativa" previsti dal Regolamento controlli interni: • con richiesta di certificazione di non essere stati condannati, anche con sentenza passata in giudicato, per reati previsti nel Capo I Titolo II del libro II° del c.p. per i commissari di gara e concorso; • con comunicazione dei dipendenti di partecipazione ad associazioni e organizzazioni; • con dichiarazione dei dipendenti dei rapporti di lavoro con soggetti privati avuti negli ultimi tre anni; • con comunicazione interessi finanziari e situazione patrimoniale da parte dei Responsabili che, inoltre, hanno certificato l'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità provvedendo alla relativa pubblicazione. **Il NdV dichiara gli obiettivi raggiunti 100%**
4	COLLEGAMENTO PERFORMANCE/PROGRAMMA ANTICORRUZIONE SERVIZIO PERSONALE: Nuova modulistica per: autocertificazione incompatibilità Responsabili, presa visione Codice di Comportamento, Dichiarazione dei redditi P.O., Dichiarazione assenza di incompatiilità collaboratori esterni	Predisposto programma anticorruzione	Sottoscrizione nuovi modello di autocertificazione	

5	Pubblicazione dati di cui all'art. 32 della legge 190/2012, in merito alla selta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi la struttura proponente: l'oggetto del bando; l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte; l'aggiudicatario; l'importo di aggiudicazione; i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura; l'importo delle somme liquidate. Entro il 31 gennaio, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive. Le amministrazioni trasmettono tali informazioni all'Autorita' per la vigilanza.		pubblicazione sul sito istituzionale di tutti i dati di cui all'art. 32 della legge 190/2012	Pubblicazione eseguita correttamente come da verifica del sito http://www.comune.roccasusella.pv.it/ComAntiCorruzione.asp- trasmissione del lik effettura in data 26/01/2015. **Il NdV dichiara l'obiettivo raggiunto 100%**

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della performance di area, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA FINANZIARIA-ECONOMATO E TRIBUTI AL 100% :**

500 (somma valutazione obiettivi) : 5 = 100 %

che ai fini dell'indennità di risultato per il responsabile a seguito di ponderazione risulta pari a 60% su 60%.

Al fine della liquidazione della **indennità di risultato**, l'OdV procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi della Responsabile dell'area **FINANZIARIA- TRIBUTI ED ECONOMATO** Rag. Maria Cristina Torreggiani mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra TORREGGIANI: p.40% su 40% come da scheda allegata.

AREA TECNICA – Responsabile Geom. Giovanni Draghi
Progetti individualizzati nn. 1 e 2 , dipendente Daniele Baiardi

N	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione monitoraggio - relazione finale
1	Predisposizione piazzole per cassonetti	2013: realizzate 4 piazzole	realizzazione n° 15 piazzole per cassonetti	Non effettuato. **L'OdV dichiara l'obiettivo NON raggiunto**
2	Pulizia straordinaria bordi stradali per creazione segnaletica orizzontale			L'OdV prende atto dell'attestazione dl Sindaco che si riporta; si precisa che l'attività è stata correttamente eseguita dal dipendente incaricato ed è stata accertata dallo scrivente tra il giorno 1 ed il giorno 10 dei mesi di settembre-ottobre- novembre- dicembre. Nello specifico, le strade comunali soggette a pulizia straordinaria sono meglio identificate nel prospetto allegato (depositato presso gli uffici). **L'OdV dichiara raggiunto l'obiettivo 100%**
3	COLLEGAMENTO PERFORMANCE/PROGRAMMA ANTICORRUZIONE: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2014: 1. identificare e analizzare altre attività di loro competenza a rischio corruzione 2. fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto e qualora emergesse un effettivo e concreto rischio corruzione, avanzare proposte per la rotazione del personale soggetto a procedimenti penali e/o disciplinari per condotta di natura corruttiva;	Predisposto Programma Anticorruzione e n° 3 procedimenti analizzati nel 2013	analisi di nuovi procedimenti con indicazioni dele misure di prevenzione al rischio	Mappatura dei procedimenti e delle aree a rischio effettuata con il supporto del Responsabile anticorruzione al fine della redazione del PTCP 2015/2017 (vedi relazione area Finanza-Tributi). **L'OdV dichiara raggiunto l'obiettivo 100%**
4	Pubblicazione dati di cui all'art. 32 della legge 190/2012, in merito alla selta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi la struttura proponente: l'oggetto del bando; l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte;		pubblicazione sul sito istituzionale di tutti i dati di cui all'art. 32 della legge 190/2012	Pubblicazione eseguita correttamente come da verifica del sito http://www.comune.roccasusella.pv.it/ComAntiCorruzione.asp- trasmissione del lik effettuata in data 26/01/2015. **L'OdV dichiara raggiunto l'obiettivo 100%**

	l'aggiudicatario; l'importo di aggiudicazione; i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura; l'importo delle somme liquidate. Entro il 31 gennaio, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive. Le amministrazioni trasmettono tali informazioni all'Autorita' per la vigilanza. Allineamento cig-cup			
5	Predisposizione appalto per sistemazione edificio comunale			Non effettuato. **L'OdV dichiara l'obiettivo NON raggiunto**
6	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.01.204 pubblicato sul sito	Almeno 80%	A seguito di collegamento con il sito del Comune l'OdV dà atto che è stato effettuato un grande lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni sulla base delle indicazioni del D.lgs 33/13. **L'OdV esprime una valutazione positiva 100%**al lavoro svolto e per il 2014 caldeggia l'aggiornamento dei dati come previsto dalla normativa vigente e dalla regolamentazione interna

L'OdV, sulla base della relazione e verificati i dati presso il servizio personale, dichiara gli obiettivi dell'area tecnica raggiunti al **66,67%**.
400 (somma valutazione obiettivi) : 6 = **66,67%**
che a seguito di ponderazione risulta pari a **40% su 60%.**

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI Geom. Draghi: p. 38% su 40% come da scheda allegata.

Per quanto riguarda gli obiettivi raggiunti dal sig. Baiardi si dà atto del raggiungimento al 50% **che a seguito di ponderazione per la produttività individuale per il sig. Baiardi Daniele è pari al 20% su 40%.**

Ne consegue che al fine della liquidazione della **produttività individuale**, si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi del sig Baiardi Daniele mediante l'apposita scheda di valutazione da parte del Responsabile dell'area tecnica come segue:
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. Baiardi Daniele: 31,20% su 60% come da scheda allegata.

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILI
INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA FINANZIARIA-ECONOMATO E TRIBUTI
Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:
Rag MARIA CRISTINA TORREGGIANI
A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **100% di risultato.**

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA AMMINISTRATIVA
Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:
Sig.ra ELEONORA BERGAMI
A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **100% di risultato.**

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA TECNICA
Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:
Geom. GIOVANNI DRAGHI
A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **78%.**

PERFORMANCE INDIVIDUALE COLLABORATORI
A seguito della ponderazione delle valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti e dei comportamenti organizzativi l'OdV dà atto delle seguenti valutazioni complessive:
VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig. BAIARDI DANIELE: 51,20% di produttività come da scheda allegata.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area e pertanto considerando :
ARAE DEMOGRAFICI = 100%
AREA FINANZA – TRIBUTI = 100%
AREA TECNICA = 66,67%
la valutazione organizzativa si attesta al 88,89

L'OdV:

- demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2014.
- 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.

Per concludere si rammenta la necessità per l'anno 2015 che il PDO venga predisposto appena dopo l'approvazione del bilancio di previsione.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO.

La Commissione:

IL PRESIDENTE
Dr.ssa Elisabeth Nosotti

IL COMPONENTE ESTERNO
Dr. Daniele Torti

CENTRO DI RESPONSABILITA'		RESPONSABILE	TORREGGIANI C.	AREA FINANZA E TRIBUTI	
		categoria	C	ANNO	2014
RISULTATO P.O.	€ 430,40				

OBIETTIVI ATTRIBUITI

OBIETTIVI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
OBIETTIVO 1	20,00	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100,00
OBIETTIVO 2	20,00	100			
OBIETTIVO 3	20,00	100			
OBIETTIVO 4	20,00	100			
OBIETTIVO 5	20,00	100			
TOT	100,00	500,00			
TOT peso ponderato	60,00	60,00			

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	15					X
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	15					X
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	15					X
Capacità di coordinamento e motivazione del gruppo di lavoro affidato	25					X
Cortesia organizzativa con il pubblico	15					X
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	15					500
Totale comportamenti organizzativi	100	0	0	0	0	100
Totale ponderato	20	-	-	-	-	

Il Presidente OdV

% OBIETTIVI		60,00%
% COMPORTAMENTI	100	40,00%
TOT %		100,00%
TOT INCENTIVO	€	430,40

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti

Ossevazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

CENTRO DI RESPONSABILITA'		RESPONSABILE	DRAGHI	AREA TECNICA			
DIPENDENTE:	D. BAIARDI	categoria	B	ANNO	2014		
RISULTATO	€ 1.000,00						

OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
OBIETTIVO 1	50,00	0	VEDI PDO	VEDI PDO	50,00
OBIETTIVO 2	50,00	100			
TOT	100,00	100,00			
TOT peso ponderato	40,00	20,00			

		VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	20		x			
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	20			x		
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	20		x			
Cortesia organizzativa con il pubblico	20			x		
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	20			x		
Totale comportamenti organizzativi	100	0	80	180	0	0
Totale ponderato	60	-	48	108	-	-

% OBIETTIVI		20,00%
% COMPORTAMENTI	52	31,20%
TOT %		51,20%
TOT INCENTIVO	€	512,00

Il Responsabile

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti

Il lavoratore non ha raggiunto il 50% dei obiettivi affidati

Ossevazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

CENTRO DI RESPONSABILITA'		RESPONSABILE	BERGAMI	AREA AMMINISTRATIVA
		categoria	C	2014
RISULTATO P.O.	€ 1.485,80			

OBIETTIVI ATTRIBUITI

OBIETTIVI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
OBIETTIVO 1	20,00	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100,00
OBIETTIVO 2	20,00	100			
OBIETTIVO 3	20,00	100			
OBIETTIVO 4	20,00	100			
OBIETTIVO 5	20,00	100			
TOT	100,00	500,00			
TOT peso ponderato	**60,00**	**60,00**			

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	15					X
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	15					X
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	15					X
Capacità di coordinamento e motivazione del gruppo di lavoro affidato	25					X
Cortesia organizzativa con il pubblico	15					X
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	15					X
Totale comportamenti organizzativi	100	0	0	0	0	500
Totale ponderato	20	-	-	-	-	100

Il Presidente OdV

% OBIETTIVI		60,00%
% COMPORTAMENTI	100	40,00%
TOT %		100,00%
TOT INCENTIVO	€	1.485,80

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti

Ossevazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

CENTRO DI RESPONSABILITA'		RESPONSABILE	DRAGHI	AREA TECNICA	
		categoria	C	ANNO	2014
RISULTATO P.O.	€ -				

OBIETTIVI ATTRIBUITI

OBIETTIVI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
OBIETTIVO 1	16,67	100	VEDI PDO	VEDI PDO	66,67
OBIETTIVO 2	16,67	0			
OBIETTIVO 3	16,67	100			
OBIETTIVO 4	16,67	100			
OBIETTIVO 5	16,67	0			
OBIETTIVO 6	16,67	100			
TOT	100,00	400,00			
TOT peso ponderato	60,00	40,00			

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	15					X
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	15					X
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	15					X
Capacità di coordinamento e motivazione del gruppo di lavoro affidato	25				X	
Cortesia organizzativa con il pubblico	15					X
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	15					X
Totale comportamenti organizzativi	100	0	0	0	100	375
Totale ponderato	20	-	-	-	20	75

Il Presidente OdV

% OBIETTIVI		40,00%
% COMPORTAMENTI	95	38,00%
TOT %		78,00%
TOT INCENTIVO	€	-

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti

Ossevazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

COMUNE DI ROCCA SUSELLA

Provincia di Pavia

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE SOTTOPOSTA ALLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO : APPROVAZIONE RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2014 – LIQUIDAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO AI RESPONSABILI DI AREA INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Parere di regolarità tecnica:

Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della proposta in oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267. e s.m.i. recante il Testo Unico delle Legge sull'Ordinamento degliEnti Locali, rilasciato ai sensi e per gli effetti di cui all'art.147/bis,1°comma del Decreto Legislativo n.267/2000 e s.m.i.

Il Resp. Del Servizio TECNICO

Rocca Susella, lì

.....

Parere di regolarità tecnico - amministrativo:

Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della proposta in oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267. e s.m.i. recante il Testo Unico delle Legge sull'Ordinamento degli Enti Locali, rilasciato ai sensi e per gli effetti di cui all'art.147/bis,1°comma del Decreto Legislativo n.267/2000 e s.m.i.

COMUNE DI ROCCA SUSELLA Prov. di PAVIA

Il Resp. Del Servizio.PERS.
DR.SSA ELISABETH NOSOTTI

Rocca Susella, lì 12/03/2015

.....

Parere di regolarità contabile:

Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della proposta in oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267. e s.m.i. recante il Testo Unico delle Legge sull'Ordinamento degli Enti Locali, rilasciato ai sensi e per gli effetti di cui all'art.147/bis,1°comma del Decreto Legislativo n.267/2000 e s.m.i.

COMUNE DI ROCCA SUSELLA Prov. di PAVIA

Il Resp. Del Servizio ECONOMICO-FINANZIARIO
MARIA CRISTINA TORREGGIANI

Rocca Susella, lì 12/03/2015

.....

Pareri inseriti nella deliberazione della GIUNTA MUNICIPALE N. **21** del : **12/03/2015**

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL SINDACO
(BARZON Pierluigi)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(DR.SSA ELISABETH NOSOTTI)

COMUNE DI ROCCA SUSELLA Prov. di PAVIA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione in data odierna viene pubblicata in copia mediante affissione all'Albo Web il giorno 27/03/2015, ove resterà per 15 giorni consecutivi .

Contestualmente all'affissione all'albo, copia del presente verbale è trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari (art. 125 del T.U. n. 267/2000).

Rocca Susella , lì 27/03/2015

COMUNE DI ROCCA SUSELLA Prov. di PAVIA

IL SEGRETARIO COMUNALE
(DR.SSA ELISABETH NOSOTTI)

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno , ai sensi dell'art. 134,del D.Lgs. 18/08/2000, n.267.

Rocca Susella, lì 12/03/15

COMUNE DI ROCCA SUSELLA Prov. di PAVIA

IL SEGRETARIO COMUNALE
(DR.SSA ELISABETH NOSOTTI)