



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.11

OGGETTO:

**APPROVAZIONE RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE OBIETTIVI
2022**

L'anno duemilaventitre addì venticinque del mese di gennaio alle ore ventuno e minuti quindici nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. VILLANI ELENA - Sindaco	Sì
2. FERRARA MAURO - Assessore	No
3. PASSADORE MARCO - Assessore	Sì
Totale Presenti:	2
Totale Assenti:	1

Con l'intervento e l'opera del Vice Segretario Comunale Signor UMBERTO FAZIA MERCADANTE, presente in videochiamata, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti la Sig.ra VILLANI ELENA assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 11/04/2022 avente ad oggetto: “APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DELLA GIUNTA COMUNALE IN MODALITÀ VIDEOCONFERENZA” immediatamente eseguibile che qui si intende riportata quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Precisato, alla luce ed ai sensi di quanto sopra, che la Giunta Comunale si è riunita in data odierna e che il Vice Segretario Comunale Dott. Umberto Fazia Mercadante era collegato telematicamente mediante videoconferenza semplificata;

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 Giunta N. 66 del 29.11.2010 integrato con deliberazione di Giunta n. 26 del 18.06.2011 nonché la successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 10.2.2014;

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;

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. 11 del 28/03/2022 avente per oggetto: “Approvazione Piano degli Obiettivi 2022”;

Richiamata la RELAZIONE DELL’ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L’ANNO 2022, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2022 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all’avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati e al progetto obiettivo sopra riportato;

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.;

Ritenuto di aderire alle valutazioni riportate nel verbale di verifica dell’Organismo di Valutazione in merito ai risultati raggiunti dai dipendenti del Comune 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. sia pari al 25% dell’indennità di posizione che ammonta a € 10.500,00 e pertanto l’indennità di risultato massima è pari a € 2.625,00;

Ritenuto di prevedere che l’indennità di risultato per il Responsabile incaricato di P.O. Ufficio Tecnico art. 110 del TUEL sia pari al 25% dell’indennità di posizione che ammonta ad € 16.000,00 per 8 h settimanali pari ad € 888,89;

Visti i pareri dei Responsabili del Servizio ove necessari;

Con voti unanimi e palesi

DELIBERA

1. di approvare la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2022 e i suoi allegati: relazione dell'OIV, schede di valutazione, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2022 sulla base della relazione dei Responsabili e dei dipendenti, in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati;
2. di liquidare alla responsabile dell'area amministrativa, incaricata di P.O, l'indennità di risultato anno 2022 pari a € 2.625,00 sulla base della relazione sopra citata;
3. di liquidare al Responsabile dell'area tecnica incaricato di P.O. l'indennità di risultato anno 2022 all'Architetto incaricato pari ad € 888,89;
4. di liquidare al dipendente amministrativo non incaricato di P.O. la produttività anno 2022 pari ad € 800,00 quale sulla base della relazione sopra citata;
5. di imputare la spesa sui codici 01.02.1 cap.10/8 e 01.02.1 cap. 24/99 del bilancio 2023/2025 approvato con deliberazione C.C. n. 30 del 29/12/2022;
6. di dare atto che la liquidazione delle suddette somme avverrà a Rendiconto anno 2022 approvato in quanto a seguito accertamento ordinario dei residui sarà creato l'FPV di parte corrente;
7. 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 2022 e i suoi allegati: relazioni dei responsabile e schede di valutazione"
8. 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.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco

Firmato digitalmente

VILLANI ELENA

Il Vice Segretario Comunale

Firmato digitalmente

UMBERTO FAZIA MERCADANTE

CENTRO DI RESPONSABILITA'		RESPONSABILE	GRAMEGNA	AREA AMMINISTRATIVA			
SERVIZIO amministrativo:		PERIODO		ANNO	2022		
DIPENDENTE:	PICCININI	categoria	B3				
SISTEMA PREMIANTE							
PRODUTTIVITA'	€ 800,00						

OBIETTIVI		Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
OBIETTIVO 1		14,29	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100,00%
OBIETTIVO 4		14,29	100			
OBIETTIVO 5		14,29	100			
OBIETTIVO 6		14,29	100			
OBIETTIVO 8		14,29	100			
OBIETTIVO 9		14,29	100			
OBIETTIVO 10		14,29	100			
TOT		100,00	700,00			
TOT peso ponderato		50,00	50,00			

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
Cortesie 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

La responsabile dell'area						
		% OBIETTIVI	50,00%			
		% COMPORTAMENTI	100	50,00%		
		TOT %	100,00%			
		TOT INCENTIVO	€	800,00		

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						
Per le motivazioni si rimanda a quanto riportato nel procedimento disciplinare applicato						

CENTRO DI RESPONSABILITA'			AREA AMMINISTRATIVA			
SERVIZIO amministrativo:		PERIODO		ANNO	2022	
RESPONSABILE	GRAMEGNA	categoria	D			
SISTEMA PREMIANTE						
RISULTATO P.O.	€ 2.625,00					

OBIETTIVI		Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
OBIETTIVO 1		10,00	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%
OBIETTIVO 2		10,00	100			
OBIETTIVO 3		10,00	100			
OBIETTIVO 4		10,00	100			
OBIETTIVO 5		10,00	100			
OBIETTIVO 6		10,00	100			
OBIETTIVO 7		10,00	100			
OBIETTIVO 8		10,00	100			
OBIETTIVO 9		10,00	100			
OBIETTIVO 10		10,00	100			
TOT		100,00	1.000,00			
TOT peso ponderato		50,00	50,00			

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 del NdV		% OBIETTIVI	50,00%
Dott. Umberto Fazio Mercadante		% COMPORTAMENTI	100 50,00%
		TOT %	100,00%
		TOT INCENTIVO	€ 2.625,00
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			

CENTRO DI RESPONSABILITA'				AREA TECNICA-MANUTENTIVA		
SERVIZIO amministrativo:		PERIODO		ANNO	2022	
RESPONSABILE	PASSERINI	categoria	D			
SISTEMA PREMIANTE						
RISULTATO P.O.	€ 888,89					

OBIETTIVI	Peso attribuito	% raggiungimento	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO
OBIETTIVO 1	25,00	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100%
OBIETTIVO 2	25,00	100			
OBIETTIVO 3	25,00	100			
TOT	75,00	300,00			
TOT peso ponderato	50,00	50,00			

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 del NdV		% OBIETTIVI	50,00%
Dott. Umberto Fazio Mercadante		% COMPORTAMENTI	100 50,00%
		TOT %	100,00%
		TOT INCENTIVO	€ 888,89

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			



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

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

**OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE OBIETTIVI
2022**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs, 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.

Robecco Pavese, li 25/01/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Umberto Fazio Mercadante



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

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

**OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE OBIETTIVI
2022**

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..

Robecco Pavese, li 25/01/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Umberto Fazio Mercadante



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

Via San Nazzaro n. 18

TEL. 0383/84225 FAX 0383/891707

C F 00471900183

RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2022 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2023 il giorno 25 del mese di febbraio presso il Comune di Robecco Pavese si è riunito l'Organismo di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obiettivi 2022 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 28/03/2022 avente per oggetto: "Piano dettagliato degli obiettivi 2022 – Proposta all'esecutivo e approvazione", assegnati al Responsabile di Area, in relazione al raggiungimento della retribuzione di risultato 2022

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

Dr. Umberto Fazia Mercadante - Presidente

Dr. Daniele Torti – Esperto esterno

Dr. Alfredo Garavaglia - Esperto esterno

I componenti esterni, dott. Daniele Torti e dott. Alfredo Garavaglia, comunicano con il Presidente mediante strumenti telematici e telefonici per rispettare le disposizioni in merito al contrasto al coronavirus.

Viste le apposite relazioni in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2022 a cura del Responsabile del Servizio Amministrativo;

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo che prevede la quantificazione e la ripartizione della produttività per la performance individuale dei dipendenti non incaricati di P.O.;

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

PRESENTAZIONE

Il D.Lgs.150/09 prevede che gli enti locali si adeguano ai principi generali e alle norme in tema al "Ciclo delle Performance" e in particolare prevede che si adeguano non formalmente a quanto previsto per il "Piano delle Performance" bensì "sostanzialmente" individuando nei propri strumenti ordinamentali il "veicolo" mediante il quale esplicitare i contenuti di detto Piano.

Questa Amministrazione ha ritenuto adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Esecutivo di Gestione (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 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, 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 Corte 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 c.1 lett. a) del d.lgs. 74/2017, anche per tutti gli enti locali, la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

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

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

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

Per quanto riguarda le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio si demanda alle risorse previste negli appositi capitoli di bilancio stanziati per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2022-2024.

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 l'OdV pretendere e imporre delle differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

La Performance organizzativa: La 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: Nel corso del 2018 è cessata la responsabile dell'area amministrativa che è stata sostituita dalla collega di Cat. D ed è stato assunto un collaboratore amministrativo di Cat. B3. pertanto ad oggi questa amministrazione ha in ruolo a tempo pieno indeterminato n°2 dipendenti di cui uno è incaricato di Posizione Organizzativa per la direzione dell'area amministrativa. L'area Tecnica dal 1.12.2019 è gestita da un incaricato a ridotto orario ai sensi dell'art.110 del TUEL, mentre l'area finanziaria è retta dal Segretario Comunale in convenzione. Per il servizio di P.L. ci si avvale di un agente di P.L. di altro comune a 2 h alla settimana assunto ai sensi dell'art.1 c,557 L.311/06.

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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao)

L'art. 6 del DL 80/2021, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per i Comuni con meno di 50 dipendenti e' previsto un PIAO semplificato che assorbe prioritariamente: PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale)

PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);

POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile);

PAP (Piano di Azioni Positive).

Mentre il PdP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni ricomprese nel PIAO semplificato.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Questo ente, in ottemperanza alla disposizione sopra citata ha approvato il PIAO 2022 e lo ha pubblicato sul sito dell'Ente.

Si prende atto che devono essere ancora approvati i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento e nel Decreto attuativi concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

1. Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024 che dovrà conformarsi con quanto previsto dal neo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2022 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 2022;

Preso atto che il CCDI prevede che il risultato ai Responsabili e la produttività per i dipendenti senza incarico di P.O. sia liquidata per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'OdV per quanto riguarda le P.O. e da parte dei responsabili per quanto riguarda i dipendenti senza incarico di P.O.

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2022 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2022.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2022

La verifica viene effettuata sulla base:

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

RESPONSABILI Area amministrativa: GRAMEGNA CRISTINA

Referente obiettivi nn 1, 4, 5, 6, 8, 9, 10sig. Piccinini

n	SERVIZI	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione raggiungimento obj
T R I B U T I	1	Attività di supporto all'ufficio tributi relativamente a posizioni anagrafiche per predisposizione ruoli coattivi	Si è provveduto alla verifica di n. 39 posizioni anagrafiche di contribuenti che non hanno pagato la TARI 2018 per un totale di € 10.280,32. Sono stati inviati i relativi solleciti.	Predisposizione ruolo coattivo TARI 2017/2018	TARI 2017: In data 29/09/2022 si è provveduto ad elaborare n. 46 posizioni e con prot. n. 2986 - identificativo fornitura 370202209292010 si è provveduto a spedire ad Agenzia Entrate. Per un totale di € 6.282,88 TARI 2018: In data 29/09/2022 si è provveduto ad elaborare n. 36 posizioni e con prot. n. 2987 - identificativo fornitura 370202209292011 si è provveduto a spedire ad Agenzia Entrate. Per un totale di € 4.617,25
R A G I O N E R I A	2	Adozione Stato Patrimoniale semplificato	Si è provveduto alla redazione della rivalutazione del Conto del Patrimonio con il programma di contabilità SISCOP e si è provveduto ad allegarlo al conto consuntivo anno 2020 approvato con deliberazione di C.C. n. 12 del 12/05/2021	stato patrimoniale semplificato al 31.12.2021	Si è provveduto alla redazione della rivalutazione del Conto del Patrimonio con il programma di contabilità SISCOP e si è provveduto ad allegarlo al conto consuntivo anno 2021 approvato con deliberazione C.C. n. 8 del 27/04/2022
A R E A A M M I N I S T R A T I V A	3	CORTE DEI CONTI SIRECO- D. Lgs.vo 267/2000 art. 223 e 226 Nuovo sistema di invio dati Resa elettronica dei conti giudiziali		Invio dati Resa entro 60 gg. Dall'approvazione del Rendiconto di gestione 2021	In data 27/04/2022 si è provveduto ad approvare il Conto Consuntivo anno 2021. In data 08/06/2022 si è provveduto all'invio dei dati relativi ai conti di gestione (art. 25 D.Lgs. 112/99 tramite portale Sireco) alla competente sezione giurisdizionale della Corte dei Conti.
A M M I N I S T R A T I V A	4	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	In amministrazione trasparente sono stati inseriti gli atti di propria competenza ed aggiornati quelli precedentemente pubblicati	Almeno 80%	Si da atto che la sezione "Amministrazione trasparente" nel 2022 è stata alimentata sufficientemente. Si da atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento e l'NdV esprime una valutazione positiva del lavoro svolto in data 15/06/2022 reperibile al link

					https://www.comune.robecop-avese.pv.it/m-amministrazione/m-pubblicazioni/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sull-amministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe
A M M I N I S T R A T I V O	5	URP: Portale del contribuente		n. utenti supportati nell'accesso al Portale del contribuente	n. 3 utenti supportati nell'accesso
A M M I N I S T R A T I V O	6	Sistemazione e riordino fascicoli elettorali cartacei		Riordino e riclassificazione fascicoli elettorali cartacei	In data 29/08/2022 si è provveduto al riordino in modo progressivo dei fascicoli elettorali, costituendo apposite cartelle divisorie raggruppandoli in fascicoli numerati
A M M I N I S T R A T I V O	7	EMERGENZA CORONAVIRUS . Interventi interni e esterni per contenere il contagio e sostenere gli operatori		predisporre ed inviare la certificazione COVID Comuni sulla piattaforma Pareggio di bilancio MEF	Si è provveduto in data 24/05/2022 ad inviare sulla piattaforma del Monitoraggio pareggio di Bilancio la certificazione COVID-19/2021 Comuni
D E M O G R A F I C I	8	Adempimenti CIE (Carta identità elettronica): corsi di formazione, supporto all'installazione di tutta l'attrezzatura necessaria ai fini del rilascio. Aggiornamento programma d'anagrafe ai fini del rilascio della CIE - Rilascio CIE	Nel corso dell'anno 2021 si è provveduto a rilasciare n. 76 CIE.	n° CIE rilasciate	Nel corso dell'anno 2022 si è provveduto a rilasciare n. 63 CIE
P E R S O N A L E	9	Contratto Decentrato Collettivo	Delibera G.C. n. 44 del 29/11/2021 approvazione del Contratto Decentrato Integrativo 2021. In data 30/11/2021 si è provveduto a sottoscrivere il Contratto Decentrato Integrativo con le OO.SS. Si è provveduto a caricare nel portale dell'ARAN	Applicazione CCDI giuridico e firma CCDI economico 2022 con OO.SS.	Delibera G.C. n. 56 del 30/11/2022 approvazione del Contratto Decentrato Integrativo 2021. In data 05/12/2022 si è provveduto a sottoscrivere il Contratto Decentrato Integrativo con le OO.SS. Si è provveduto a caricare nel portale dell'ARAN il relativo contratto con relazione tecnica e illustrativa.

			il relativo contratto con relazioni tecnica e illustrativa.		
D E M O G R A F I C I	10	TARI 2022: consegna manuale degli avvisi di pagamento		consegna agli utenti residenti nel comune degli avvisi di pagamento della TARI 2022	In data 22/06/2022 si è provveduto alla consegna di n. 236 avvisi di pagamento TARI anno 2022 ai residenti del Comune come da timbratura elettronica.

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riporto dà atto del **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%.**

Ai fini della indennità di **risultato** per la sig.ra **Gramegna**, P.O. AREA DEMOGRAFICA/AMMINISTRATIVA, si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Gramegna Cristina : 50% su 50% come da scheda allegata.

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

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Cristina Gramegna : 50% su 50% come da scheda allegata

AREA TECNICA MANUTENTIVA – Responsabile Arch.PASSERINI MARCELLO

N	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione raggiungimento obj
1	Affidamento e consegna dei lavori nuovo bando ex Decreto 18 gennaio 2022 del Ministero dell'Interno per i piccoli Comuni		Affidamento e attivazione lavori	Sono stati aggiudicati gli appalti relativi ai finanziamenti derivanti dal Decreto Crescita n.34/2019 e ne è stata avviata la rendicontazione
2	Affidamento e consegna dei lavori nuovo bando ex Decreto 14 gennaio 2022 del Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali del Ministero dell'Interno		Affidamento e attivazione lavori	Sono stati aggiudicati gli appalti relativi ai finanziamenti derivanti dalla Legge di Bilancio 2020 e ne è stata avviata la rendicontazione.
3	Implementazione delle nuove modalità di presentazione delle pratiche edilizie per via telematica		Affidamento e attivazione lavori	Il ricevimento delle pratiche edilizie è stato definitivamente convertito al mezzo digitale, tanto che tutte le pratiche del 2022 sono state acquisite e lavorate esclusivamente in tale forma.

In conclusione il NdV sulla base di quanto sopra riporto dichiara, ai fini della performance di area, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA TECNICA MANUTENTIVA AL 100% pari al 50% della valutazione.**

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

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI ARCH. PASSERINI: p.50 pari al 50% della valutazione come da scheda allegata.

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

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. PICCININI: 100% sul 50% della valutazione come da scheda allegata.

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA DEMOGRAFICA/AMMINISTRATIVA

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

Sig.ra Cristina Gramegna

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/MANUTENTIVA

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

Arch. Marcello Passerini

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE

PRODUTTIVITA' OBIETTIVI INDIVIDUALI

Sig. Piccinini

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al **100%** di risultato in quanto gli obj sono stati raggiunti dal sig. Piccinini al 100% sul 50%, e i comportamenti organizzativi sono stati valutati al **100%** sul 50%;

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

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. Pertanto la **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE** è pari a 13000 (punteggio attribuito agli obiettivi)/ 13 (n° obiettivi) = **100 %** e coincide con la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Per concludere, l'OdV:

- demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2022.
- ricorda ai Responsabili che il PDO, le relazioni presentate e il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" che dovrà essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla normativa vigente.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

I COMPONENTI

Dr. Umberto Fazio Mercadante

Dr. Daniele Torti

Dr. Alfredo Garavaglia



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 11 DEL 25/01/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
OBIETTIVI 2022

DELIBERAZIONE ESECUTIVA IN DATA _____

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio digitale del Comune e diverrà esecutiva ai sensi dell'art.134, c. 3 del D.Lgs. 267/2000 in quanto trascorso il decimo giorno dalla pubblicazione.

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
Umberto Fazio Mercadante



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 11 DEL 25/01/2023

**OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
OBIETTIVI 2022**

Si certifica che copia dell'atto viene pubblicata all'Albo Pretorio digitale del Comune dal **30-gen-2023** e vi rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi fino al **14-feb-2023** come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 32 della Legge 69/2009.

Robecco Pavese, li 30-gen-2023

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
Umberto Fazio Mercadante