



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.33

OGGETTO:

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) RELATIVO
AL TRIENNIO 2024/2026 - MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 2.2
"PERFORMANCE" - PIANO DEGLI OBIETTIVI - VARIAZIONI**

L'anno duemilaventiquattro addì ventitre del mese di settembre alle ore quattordici e minuti quaranta 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. BIANCHI PIER LUIGI - Sindaco	Sì (da remoto)
2. COMASCHI CHIARA - Assessore	Sì (da remoto)
3. PASSADORE MARCO - Assessore	Sì (da remoto)
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Signor DOTT. STEFANO CARESSA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Signor BIANCHI PIER LUIGI 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 Bianchi Pier Luigi, l'Assessore Comaschi e l'Assessore Passadore sono collegati telematicamente mediante videoconferenza semplificata;

Premesso che con deliberazione di G.C. n. 7 del 31/01/2024 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) relativo a triennio 2024/2026, nella formulazione semplificata (avendo il Comune di Robecco Pavese meno di 50 dipendenti);

Rilevato che, ai sensi di quanto indicato nelle richiamate disposizioni, il PIAO ha assorbito e sostituito, in ottica di semplificazione, una serie di documenti di programmazione che le Pubbliche Amministrazioni erano tenute ad adottare, quale tra gli altri, il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Evidenziato che nella Sottosezione 2.2 (denominata "Performance") del citato PIAO vengono definiti gli obiettivi di gestione come riportato nelle Schede degli obiettivi suddivise per Aree/Servizi di cui all'allegato n.2.1 - Obiettivi della sottosezione citata;

Preso atto della necessità di apportare un'integrazione in sede di monitoraggio intermedio sullo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di approvazione del PIAO 2024/2026 con deliberazione di G.C. n. 7 del 31/01/2024, agli obiettivi medesimi;

Richiamato il vigente Sistema di valutazione della performance;

VISTI gli art. 169 e 175 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Preso atto del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale ed in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario, come da allegati alla proposta di delibera ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000 e s.m.i..

Con votazione unanime, resa in forma palese, nelle forme di legge;

DELIBERA

1. che le premesse formano parte integrate e sostanziale del presente atto;
2. di aggiornare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) del Comune di Robecco Pavese relativo al triennio 2024/2026, adottato con delibera G.C. n. 7 del 31/01/2024 nella SOTTOSEZIONE 2.2 "PERFORMANCE", come meglio dettagliato nell'Allegato al presente atto;
3. di trasmettere le presenti variazioni al Nucleo di Valutazione per i conseguenti adempimenti;
4. di dare mandato ai Responsabili di Area competenti di provvedere alla pubblicazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, così come aggiornato con il presente atto, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali";
5. di dichiarare la presente deliberazione, con separata successiva ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. L.gs 267/2000

Il Sindaco
Firmato digitalmente
BIANCHI PIER LUIGI

Il Segretario Comunale
Firmato digitalmente
DOTT. STEFANO CARESSA

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE – ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO

Secondo le linee guida per la redazione del PIAO, il “Valore pubblico” rappresenta il miglioramento del benessere sociale, economico, ambientale, sanitario, ecc. della comunità amministrata.

Come previsto dall’art. 3, comma 1, lettera a) del decreto n. 132/2022 e dall’art. 8 comma 1 del medesimo decreto, il quale prevede che “Il Piano integrato di attività e organizzazione (...) assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto”. In base all’anzidetto decreto, che ha definito tra gli altri aspetti, modalità semplificate per l’adozione del PIAO da parte degli Enti con meno di 50 dipendenti, questa sezione non sia applica al nostro Ente. Tuttavia, in una logica di integrazione, la sottosezione “Valore pubblico” è il filo conduttore rispetto alla quale le altre sottosezioni del PIAO devono declinare i relativi contenuti, in termini di performance, di protezione dai rischi corruttivi, di organizzazione e capitale umano.

Inoltre, il principio contabile applicato alla programmazione finanziaria (Allegato n. 4/1 al d.lgs. n. 118/2011), nel delineare i contenuti del DUP, fornisce un quadro di riferimento all’interno del quale la sottosezione “Valore pubblico” del PIAO deve essere elaborata. Il principio contabile prevede, infatti, che la sezione strategica del DUP debba sviluppare e concretizzare le linee programmatiche di mandato di cui all’art. 46, comma 3, del d.lgs. n. 267/2000 e individuare, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell’ente. In particolare, la sezione strategica del DUP individua “le principali scelte che caratterizzano il programma dell’amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo”.

Ai sensi dell’art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione:

- Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024/2026, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 13/07/2023;
- Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2024/2026, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 28/12/2023;

SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE

2.2.1 – Obiettivi di performance

La predisposizione della sotto sezione 2.2 Performance all’interno del Piao, non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti.

Sebbene, le indicazioni contenute nel “Piano tipo” non prevedano l’obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma *“L’assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all’esercizio della facoltà espressamente prevista dall’art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l’ente locale dagli obblighi di cui all’art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”*, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, si procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.

Il contenuto che segue è il risultato del processo di definizione degli obiettivi da assegnare al personale nominato Responsabile di Area per le annualità 2024-2026, definito a partire:

1. dalle linee di mandato 2019-2024 (fine mandato), approvate con deliberazione del Consiglio comunale n. 15 del 06/06/2019;
2. del Bilancio di previsione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 28.12.2023;
3. del PEG contabile, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 1 del 15/01/2024. Quest'ultimo attribuisce le dotazioni economico - finanziarie, necessarie per garantire il raggiungimento degli obiettivi di performance da parte dei responsabili dei Servizi, redatto secondo quanto stabilito dal principio contabile della programmazione all. 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011, punto 10 e dall'art. n. 169 del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL).

Il processo di definizione degli obiettivi di gestione, l'assegnazione delle relative risorse, sono necessariamente il frutto di un processo partecipato che coinvolge, i responsabili di Area, gli assessori di riferimento, il Sindaco e il Segretario comunale, garantendo:

- Piena correlazione tra gli obiettivi di gestione, tenuto conto di quanto descritto nella sezione "Valore pubblico" e le risorse assegnate;
- Che le risorse assegnate siano adeguate agli obiettivi prefissati, al fine di consentire ai responsabili di Area la corretta attuazione.

Il Comune di Robecco Pavese è dotato di un sistema di misurazione e valutazione della performance in linea con quanto definito dall'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009; dall'art. 197, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 267/2000 e del correlato Piano dettagliato degli obiettivi di gestione, improntato principalmente su due aspetti:

- 1) valutazione degli obiettivi di performance individuale;
- 2) valutazione degli obiettivi di performance organizzativa.

A conclusione del processo di definizione del ciclo performance di cui all'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009; dell'art. 197, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 267/2000 e del correlato Piano dettagliato degli obiettivi di gestione, unificati in questa sottosezione del Piao, si allegano i seguenti documenti:

- Prospetto riepilogativo degli obiettivi suddiviso per Aree - (Allegato 2.1 - Obiettivi)

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 in data 23/01/2019 sono state istituite le aree delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21/05/2018, così suddivise:

AREA AMMINISTRATIVA
AREA CONTABILE
AREA TECNICA/MANUTENTIVA

Questo Ente è dotato di un Regolamento per il conferimento, la revoca, la graduazione e la valutazione delle posizioni organizzative.

2.2.2 Piano triennale di azioni positive, di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006

PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2024

Area di inquadramento	OPERATORI		OPERATORI ESPERTI		ISTRUTTORI		FUNZIONARI ED EQ	
DESCRIZIONE	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti a tempo pieno			1					1
Totali a tempo parziale							1	
TOTALE			1				1	1

OBIETTIVI

Obiettivo 1 FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

In questo contesto viene fatta propria l'indicazione contenuta nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 29/11/2023, secondo cui si rende necessario promuovere e sviluppare adeguati cicli formativi in materia di pari opportunità e sul comportamento etico, in attuazione anche del nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici e della legge 168/2023 e proporre azioni di informazione, anche continuative, per sviluppare la capacità di prevenire o intercettare, riconoscere e rimuovere odiosi episodi di discriminazione, molestie e violenze nel contesto lavorativo.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti nonché rimuovere ogni forma di discriminazione e contrastare la violenza contro le donne.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Comunale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Obiettivo 2 ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Le percentuali di posti a part-time disponibili sono disciplinate dai vigenti CCNL.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare, ove possibile, nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere, ove possibile, articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario Comunale – Responsabili di Area –Ufficio Amministrativo contabile.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Obiettivo 3 SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario Comunale, Responsabili di Area

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Obiettivo 4 INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

In questo contesto viene fatta propria l'indicazione contenuta nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 29/11/2023, un ruolo chiave è svolto dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG) che può porsi come antenna, sensore e possibile destinatario delle segnalazioni rese dalle lavoratrici interessate. Il CUG che deve essere in grado di operare non in modo isolato ma in stretta sinergia con altri soggetti (il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, la/il consigliera/e di parità, il Nucleo di valutazione e il RSPP).

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Segretario Comunale, Responsabili di Area, Ufficio Amministrativo - contabile

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

Obiettivo 5 RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Obiettivo: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Finalità strategica: Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Il Comune deve garantire l'imparzialità nella selezione dell'uno o dell'altro sesso.

Azione positiva 1: Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Azione positiva 2: Stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Segretario Comunale, Responsabili di Area, Ufficio Amministrativo - contabile

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Il Comune di Robecco Pavese ha approvato il Piano triennale delle azioni positive con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 10/11/2021 per il periodo 2022/2024, da intendersi confermato anche per il triennio 2024/2026.

COMUNE ROBECCO PAVESE			PDO 2024							
AREA AMMINISTRATIVA			RESPONSABILE: GRAMEGNA CRISTINA							
SERVIZI	N	DESCRIZIONE	OBIETTIVO	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	TEMPISTICA DI RILEVAZIONE	Note - Dipendenti coinvolti	RELAZIONE ragg. nto	
AMMINISTRATIVO	1	INVIO SCADENZE IMU E TARI TRAMITE APP IO	S	E	organizzazione e svolgimento del servizio	a partire dall'anno 2023 si è proceduto ad attivare l'APP IO	Invio ai cittadini di un messaggio contenente le scadenze IMU e TARI 2024	31-12-24	PICCININI	
AMMINISTRATIVO	2	ELABORAZIONE ATTI DI INSEDIAMENTO AMMINISTRAZIONE COMUNALE	S	T	Elezioni amministrative	elezione nuova Amministrazione	redazione di deleghe, aggiornamento sito internet, popolamento piattaforma daitweb del Ministero dell'Interno per l'acquisizione dei dati degli amministratori	31/07/2024	GRAMEGNA	
FINANZIARIO	3	ELABORAZIONE RELAZIONE DI FINE MANDATO SINDACO	S	T	Elezioni amministrative	elezione nuova Amministrazione	stesura della relazione per la parte contabile e relativi adempimenti relativi alla trasparenza ed all'invio alla Corte dei Conti	30/06/2024	GRAMEGNA	
DEMOGRAFICI	4	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI EUROPEE ED AMMINISTRATIVE	S	A	n° elettori - n° votanti	elezione nuova Amministrazione	invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso. Gestione n° elettori. Trasmissione rendiconto agli organi competenti	31/07/2024	GRAMEGNA-PICCININI	
AMMINISTRATIVO	5	PIAO: l'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di attività ed organizzazione (PIAO). Per i Comuni con meno di 50 dipendenti è 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) PDP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni ricomprese nel Piao Semplificato ma su indicazione dell'Anci si ritiene di inserirlo con una sezione autonoma	MA	A	approvazione atti	approvato Piao Semplificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 29.03.2023	approvazione Piao Semplificato anno 2024 comprensivo del PDO/PDF	entro 30 gg successivi alla revisione di approvazione dei Bilanci	GRAMEGNA	
DEMOGRAFICI	6	TARI 2024: CONSEGNA MANUALE DEGLI AVVISI DI PAGAMENTO	S	E	intervento di contenimento della spesa di spedizione	numero avvisi di pagamento consegnati anno 2023 = 239	consegna agli utenti residenti nel comune degli avvisi di pagamento della TARI 2024	31/08/2024	GRAMEGNA - PICCININI	
Il Responsabile dell'Area: Gramegna Cristina										
Legenda «OBIETTIVI»: MI - Miglioramento attività correnti, MA - Mantenimento attività correnti co maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'ente;, S - Sviluppo, TR - Trasversale										
Legenda «INDICATORI»: T - Temporale, S - Spesa, A - Attività, E - Efficienza/Efficacia, Q - Qualità										

COMUNE ROBECCO PAVESE			PDO 2024						
AREA TECNICA MANUTENTIVA			RESPONSABILE: ARCH. PASSERINI MARCELLO						
SERVIZI	N	DESCRIZIONE	OBBIETTIVO	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	TEMPISTICA DI RILEVAZIONE	Note - Dipendenti coinvolti	RELAZIONE ragionato
UTC	1	Affidamento e consegna dei lavori nuovo bando ex Decreto 18 gennaio 2022 del Ministero dell'Interno per i piccoli Comuni - annualità 2024	S	T	Determina-- Rispetto tempistica		Affidamento e attivazione lavori	entro il 15.07.2024	
UTC	2	Affidamento e consegna dei lavori nuovo bando ex Legge 27 Dicembre 2019 n. 160 art. 1 lett. a, comma 29 - annualità 2024	S	T	Determina-- Rispetto tempistica		Affidamento e attivazione lavori	entro il 15.09.2024	
UTC	3	Implementazione canali di rendicontazione assi di finanziamento PNRR	S	T	Determina-- Rispetto tempistica		Verifica attivazione piattaforma ReGIS	entro il 31.12.2024	
Il Responsabile dell'Area: Passerini Marcello									
Legenda «OBBIETTIVI»: MI - Miglioramento attività correnti, MA - Mantenimento attività correnti co maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'ente;, S - Sviluppo, TR - Trasversale									
Legenda «INDICATORI»: T - Temporale, S - Spesa, A - Attività, E - Efficienza/Efficacia, Q - Qualità									

[illegible]



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

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

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) RELATIVO
AL TRIENNIO 2024/2026 - MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 2.2
"PERFORMANCE" - PIANO DEGLI OBIETTIVI - VARIAZIONI**

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 23/09/2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
DOTT. STEFANO CARESSA



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

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

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) RELATIVO
AL TRIENNIO 2024/2026 - MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 2.2
"PERFORMANCE" - PIANO DEGLI OBIETTIVI - VARIAZIONI**

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 21/09/2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
GRAMEGNA CRISTINA



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 33 DEL 24/09/2024

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
RELATIVO AL TRIENNIO 2024/2026 - MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 2.2
"PERFORMANCE" - PIANO DEGLI OBIETTIVI - VARIAZIONI

DELIBERAZIONE ESECUTIVA IN DATA 04/10/2024

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 SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
DOTT. STEFANO CARESSA



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 33 DEL 24/09/2024

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
RELATIVO AL TRIENNIO 2024/2026 - MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 2.2
"PERFORMANCE" - PIANO DEGLI OBIETTIVI - VARIAZIONI**

Si certifica che copia dell'atto viene pubblicata all'Albo Pretorio digitale del Comune dal **24/09/2024** e vi rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi fino al **09/10/2024** come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 32 della Legge 69/2009.

Robecco Pavese, li 24/09/2024

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente

DOTT. STEFANO CARESSA