

P. 1772
9/6/25



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

(Provincia di Pavia)

RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2024

PREMESSA

La Relazione sulla Performance, come previsto dall'art. 10 c. 1 lett. B) D.Lgs. 150/09, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente al 31/12/2024 per gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance del Comune di Robecco Pavese, confluito nel PIAO (Piano Integrato Amministrazione e Organizzazione) 2024/2026, approvato con deliberazione G.C. n. 7 del 31-01-2024 e successiva deliberazione G.C. n. 33 del 23.09.2024.

La relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno di riferimento rispetto ai singoli obiettivi contenuti nel Piano suddetto, conseguiti al 31.12.2024, come relazionati da ogni Responsabile del Servizio ed oggetto di verifica da parte del NdV.

A tal riguardo, il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2024 ed a effettuare la proposta di valutazione dei Responsabili di Area con incarichi di Elevata qualificazione (ex posizioni organizzative).

Le valutazioni dei responsabili di area sono effettuate dal Nucleo di valutazione con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi e dal Sindaco con riferimento alle competenze e alla qualità del contributo assicurato.

La presente Relazione sulla Performance 2024, redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione per i cittadini e gli altri utenti finali, come previsto dall'art. 14 c.

4 lett. C) del D.Lgs. n. 150/09, viene approvata dalla Giunta Comunale e deve essere validata dal Nucleo di Valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito del Comune di Robecco Pavese.

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area sono stati individuati sulla scorta dei seguenti strumenti di programmazione:

- Linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del Mandato amministrativo, che delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale con un orizzonte temporale di cinque anni;
- Documento Unico di programmazione approvato annualmente con un programma temporale di tre anni;
- Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta che contiene gli obiettivi e le risorse assegnate alle diverse aree di attività.

Per quanto riguarda la presente relazione, il Comune di Robecco Pavese, in ottemperanza ai principi e alle disposizioni di legge, ha provveduto all'approvazione dei seguenti atti amministrativi:

Deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 28/12/2023 di approvazione della Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Semplificato DUPS 2024/2026 e Deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 28/12/2023 di approvazione Bilancio di Previsione 2024/2026;

Deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 15/01/2024 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione - PEG 2024/2026, parte finanziaria;

Deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 31-01-2024 con la quale è stato approvato il PIAO 2024/2026;

Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 23.09.2024 con la quale è stata apportata la modifica al PIAO 2024/2026;

Deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 30.04.25 di approvazione del Rendiconto di Gestione 2024

VERIFICHE PROPEDEUTICHE ALL'AVVIO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Con riferimento alla valutazione dei Responsabili con incarichi di Elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) si è proceduto, in via preliminare, alla verifica del rispetto dei seguenti obblighi normativi:

Obbligo	Prescrizione normativa	Fonte
Piano della Performance	<i>In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica.</i>	Art. 10 (Piano de performance e Relazione sulla performance) D.l. 150/2009
Dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dalla amministrazione	<i>Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione (ora ANAC) di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.</i>	D.Lgs. n. 165/2001, 21, comma 1-bis
Regolarità di contratti di collaborazione	<i>E' fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni.</i>	D.Lgs. n. 165/2001, 7, comma 5-bis
Regolarità del lavoro flessibile	<i>In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.</i> <i>I contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.</i>	D.Lgs. n. 165/2001, 36, comma 5 e 5-qu
Obbligo	Prescrizione normativa	Fonte
		Legge 241/1990, al comma 9 com

Emanazione del provvedimento amministrativo	La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale , nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente	modificato dalla Legge 69/2005
Regolarità amministrativa	L'OIV verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.	Art. 44 D.Lgs 33/1 Art. 46 D.Lgs 33/1
Costituzione Comitato Unico di garanzia	La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.	D.Lgs. n. 165/2001, 57, comma 5
Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (D.L. n. 82/2005)	A decorrere dal 1° gennaio 2013, salvo i casi in cui è prevista dalla normativa vigente una diversa modalità di comunicazione o di pubblicazione in via telematica, le amministrazioni pubbliche e i gestori o esercenti di pubblici servizi comunicano con il cittadino esclusivamente tramite il domicilio digitale dallo stesso dichiarato, anche ai sensi dell'articolo 21-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241, senza oneri di spedizione a suo carico. Ogni altra forma di comunicazione non può produrre effetti pregiudizievoli per il destinatario. L'utilizzo di differenti modalità di comunicazione rientra tra i parametri di valutazione della performance dirigenziale secondo quanto previsto nel piano della performance	D.Lgs. n. 82/2005, 3-bis, comma 4
Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale	I dirigenti rispondono dell'osservanza ed attuazione delle disposizioni di cui al presente Codice ai sensi e nei limiti degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ferme restando le eventuali responsabilità penali, civili e contabili previste dalle norme vigenti. L'attuazione delle disposizioni del presente Codice è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti.	D.Lgs. n. 82/2005, 12, comma 1-ter
Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale	Le attività volte a garantire l'accesso telematico e il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni rientrano tra i parametri di valutazione della performance dirigenziale.	D.Lgs. n. 82/2005, 52
Codice dei contratti	Il soggetto responsabile dell'unità organizzativa competente in relazione all'intervento, individua preventivamente le modalità organizzative e gestionali attraverso le quali garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni, programmando accessi diretti del RUP o del direttore dei lavori o del direttore dell'esecuzione sul luogo dell'esecuzione stessa, nonché verifiche, anche a sorpresa, sull'effettiva ottemperanza a tutte le misure mitigative e compensative, alle prescrizioni in materia ambientale, paesaggistica, storico-architettonica, archeologica e di tutela della salute umana impartite dagli enti e dagli organismi competenti. Il documento di programmazione, corredato dalla successiva relazione su quanto effettivamente effettuato, costituisce obiettivo strategico nell'ambito del piano della performance organizzativa dei soggetti interessati e conseguentemente se ne tiene conto in sede di valutazione dell'indennità di risultato. La valutazione di suddetta attività di controllo da parte dei competenti organismi di valutazione incide anche sulla corresponsione degli incentivi di cui all'articolo 113.	Art. 31, comma DLgs. 50/2016 Art. 81, comma DLgs. 50/2016

		<i>Costituisce oggetto di valutazione della performance il rifiuto, ovvero l'omessa effettuazione di quanto necessario a garantire l'interoperabilità delle banche dati, secondo le modalità individuate con il decreto di cui al comma 2, da parte del soggetto responsabile delle stesse all'interno dell'amministrazione o organismo pubblico coinvolti nel procedimento. A tal fine, l'ANAC, debitamente informata dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, effettua le dovute segnalazioni all'organo di vertice dell'amministrazione o organismo pubblico.</i>	
Obblighi di trasparenza	di	<i>L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis, ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.</i>	<i>D.Lgs. n. 33/2013, 46, comma 1</i>
Comunicazioni in materia di tempi di pagamento	in	<i>Il mancato rispetto degli obblighi di cui ai commi 4 e 5 è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile e comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o misure analogamente applicabili. Il competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile verifica la corretta attuazione delle predette procedure.</i>	<i>D.L. n. 35/2013, Art. 8 bis, comma 8</i>

Con riferimento all'avvio del processo di valutazione nel suo complesso, si prende atto che l'ente ha provveduto agli adempimenti normativi di cui all'allegato A) della presente Relazione.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE E MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI AL 31.12.24

Secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Robecco Pavese approvato con deliberazione G.C. n. 51 del 24.09.2018 la valutazione della Performance individuale riguarda:

- Il raggiungimento di obiettivi di unità organizzativa (performance organizzativa) e/o di specifici obiettivi individuali assegnati direttamente al dipendente;
- I comportamenti organizzativi ovvero le competenze gestionali dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.

Sulla scorta dei dati raccolti e dall'esame delle relazioni finali predisposte da parte di ciascun Responsabile di Area al Nucleo di Valutazione, e da quest'ultimo verificati, gli obiettivi (dettagliati nelle schede allegate) sono stati raggiunti nelle seguenti percentuali:

Presso **L'AREA AMMINISTRATIVA** si è registrato:

- 1) Obiettivo avente ad oggetto: Predisposizione atti insediamento nuovo consiglio comunale

Obiettivo raggiunto al 100%

- 2) Obiettivo avente ad oggetto: Predisposizione relazione fine mandato

Obiettivo raggiunto al 100%

- 3) Obiettivo avente ad oggetto: Elezioni europee

Obiettivo raggiunto al 100%

- 4) Obiettivo avente ad oggetto: predisposizione piaa 2024/2026

Obiettivo raggiunto al 100%

- 5) Obiettivo avente ad oggetto: Predisposizione avvisi tari

Obiettivo raggiunto al 100%

Presso **L'AREA FINANZIARIA E TRIBUTI**, si è registrato:

- 1) Obiettivo avente ad oggetto: **Approvazione bilancio ante termine**

Obiettivo raggiunto al 100%

Presso **L'AREA TECNICA**, si è registrato:

- 1) Obiettivo avente ad oggetto: Interventi di messa in sicurezza strada comunale

Obiettivo raggiunto al 100%

- 2) Obiettivo avente ad oggetto: Affidamento lavori straordinari asilo comunale

Obiettivo raggiunto al 90%

- 3) Obiettivo avente ad oggetto: Inserimento dati ed aggiornamento Regis

Obiettivo raggiunto al 100%

Riepilogo generale:

Area	% raggiungimento degli obiettivi
Amministrazione generale	100%
Finanziaria	100%
Tecnica	100%
Risultato medio di Ente	100%

CONCLUSIONI

Come evidenziato in premessa, la predisposizione della Relazione sulla Performance e la sua successiva approvazione da parte della Giunta Comunale chiudono il ciclo annuale di programmazione gestionale dell'Ente.

Con la successiva validazione della presente relazione da parte del Nucleo di Valutazione, secondo quanto indicato dall'art. 14 c. 4 lett. C) D.Lgs. n. 150/09 si attribuisce efficacia alla stessa ai fini dell'accesso, attraverso la rendicontazione dei risultati raggiunti, ai sistemi premianti.

Robecco Pavese, li 07.06.2025

IL SEGRETARIO COMUNALE/NdV

Dott. Stefano Caressa

