



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.21

OGGETTO:

APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2020

L'anno duemilaventuno addì ventiquattro del mese di maggio alle ore dieci e minuti zero 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	Sì
3. PASSADORE MARCO - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Vice Segretario Comunale Signor UMBERTO FAZIA MERCADANTE 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.

Visto il D.lgs. n. 150/2009, in 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, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale così come modificato dal D.Lgs.74 del 25.05.2017 in particolare gli art. 10 e 14 che prevedono:

Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) omissis

b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 02.09.2019 "modifica deliberazione n. 14 del 13.02.2019 avente per oggetto: Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa (art. 14 CCNL 21 maggio 2018) e per la graduazione dell'indennità di posizione e di risultato (art. 15 CCNL 21 maggio 2018) – pesatura PO – approvazione"

Richiamata la deliberazione di G.C. n° 35 del 20.7.2020 avente per oggetto "Piano dettagliato degli obiettivi 2020" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2020 del Comune comprensivo degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici. Tutti obiettivi che a vari livelli e seppure di diversa natura mantenimento, miglioramento o sviluppo, contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell'ente.

Vista la Relazione sulla performance definita dal NdV, agli atti;

Vista la relazione del NdV con la quale è stato valutato il conseguimento degli obiettivi anno 2020 sulla base dell'analisi delle relazioni redatte dai responsabili;

Dato atto che il NdV ha validato la relazione sulla Performance;

Visto il D.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii;

Visto il Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il D.lgs. N. 165/2001, e ss.mm.ii;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000;

Visto l'articolo 141 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

con voti unanimi espressi nei modi di legge;

D E L I B E R A

1. Di approvare la Relazione della performance per l'anno 2020 allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa;

2. Di demandare al Responsabile della trasparenza l'adozione delle azioni conseguenti all'adozione della presente deliberazione in merito alla pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web del Comune;

Successivamente, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione viene dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

Via San Nazzaro n. 18

TEL. 0383/84225 FAX 0383/891707

C F 00471900183

RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2020

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, sono documenti introdotti dal D.Lgs. n.150 del 27 ottobre 2009, meglio noto come “Riforma Brunetta” e successivamente modificato dal D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 “Legge Madia”.

Mentre il Piano della Performance si identifica come un documento di programmazione, la relazione è lo strumento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance, iniziato con l’approvazione del Piano della Performance. La presente relazione evidenzia pertanto a consuntivo i risultati raggiunti dalle P.O. e dai dipendenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati.

Sotto un profilo generale la stesura del presente documento è ispirato ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, nonché di partecipazione interna ed esterna.

I riferimenti utilizzati per la stesura del presente documento sono:

Deliberazione di G.C. n. 35 del 20.07.20 avente per oggetto : “Piano dettagliato degli obiettivi 2020”;

I dati risultanti dalla consuntivazione inerenti agli obiettivi di processo e strategici del sopra citato Piano;

Le valutazioni del Nucleo di Valutazione;

Tutti gli obiettivi , a vari livelli e seppure di diversa natura, contribuiscono, all’interno di un disegno strategico complessivo e coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell’ente.

Con deliberazione G.C. n. 57 del 28.12.2020 è stato approvato il piano triennale delle Azioni Positive 2021/2023 in materia di pari opportunità.

Si evidenziano i dati strutturali dell’Ente:

popolazione al 31.12.2020 n. 531 su di un territorio di complessivi 6,92 kmq.

La dotazione organica di questo Comune prevedeva dall’ 01.01.2020 due figure a tempo indeterminato nell’area amministrativa di cui una responsabile di P.O. e una figura a tempo determinato art. 110 D. Lgs.vo 267/2000 nell’area tecnico manutentiva con responsabilità 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 2020-2022.

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 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 Vice Segretario Comunale.

Un comune di così ridotte dimensioni per poter dare risposte efficaci ed efficienti ai 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..

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2020 l'aggiornamento al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Sul sito era già 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. Come evidenziato nel monitoraggio effettuato dal NdV al 31.03.2020. A seguito di collegamento con il sito del Comune il NdV dà atto che è stato effettuato un grande lavoro di popolamento con inserimento di dati nel rispetto delle indicazioni del D. Lgs. 33/13.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2020 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020 mentre già

precedentemente era stato approvato il Codice di Comportamento Interno e la disciplina degli incarichi extra lavorativi dei dipendenti. Inoltre è stato rivisto e ripubblicato il "Codice Disciplinare" a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs.74/2017. 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/Piano delle Performance (PDO/PdP).

La funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC, è stata riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2020 riportata sul sito di questo comune.

1. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2020 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 2020;

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 2020 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2020.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2020

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.

RESPONSABILE Area Contabile : VICE SEGRETARIO COMUNALE

RESPONSABILI Area amministrativa : GRAMEGNA CRISTINA

Referente obiettivi nn 1, 3, 4, 5, 6, , 8, 10, 11, 12, 13, 14 sig. Piccini

n	SERVIZI	DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	MISURAZIONE E VALUTAZIONE
1	TRIBUTI	Attività di supporto all'ufficio tributi relativamente a posizioni anagrafiche per predisposizione ruoli coattivi	Si sono verificate n. 15 Posizioni anagrafiche e n. 15 Posizioni di contribuenti che non hanno pagato la TARES 2013 e n. 18 posizioni di contribuenti che non hanno pagato la TARI 2014. Si è provveduto ad inviare a ICA in data 21.08.2019 i ruoli coattivi	Verificare posizioni anagrafiche e pagamenti relativi alla TARI 2015 e TARI 2016 ed invio ruolo ad ICA	Si sono verificate n. 19 posizioni anagrafiche e n. 19 posizioni di contribuenti che non hanno pagato la TARI 2015, si sono verificate inoltre n. 21 posizioni anagrafiche e n. 21 posizioni di contribuenti che non hanno pagato la TARI 2016. Si è provveduto ad inviare all'Agenzia delle Entrate in data 16/10/2020 i ruoli coattivi di entrambe le annualità

2	RAGIONERIA	Adozione Stato Patrimoniale semplificato	Si è provveduto alla redazione della rivalutazione del conto del patrimonio con il programma di contabilità SISCOS e si è provveduto ad allegarlo al conto consuntivo anno 2018 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 26.04.2019	stato patrimoniale semplificato al 31.12.2019	Si è provveduto alla redazione della rivalutazione del Conto del Patrimonio con il programma di contabilità SISCOS e si è provveduto ad allegarlo al conto consuntivo anno 2019 approvato con deliberazione di C.C. n. 14 del 18/06/2020
3	AREA AMMINISTRATIVA	CORTE DEI CONTI SIRECO- Nuovo sistema di invio dati Resa elettronica dei conti giudiziali	D. Lgs.vo 267/2000 art. 223 e 226 G.U. 23,12,2014 n. 297	Attivazione SPID Responsabile del Procedimento ed invio dati	Si è provveduto in data 22/06/2020 a registrare ed attivare l'identità digitale SPID del Responsabile del Procedimento per l'invio dei dati SIRECO. Si è provveduto in data 29/08/2020 a trasmettere i dati relativi conti di gestione (art. 25 D.Lgs. 112/99) tramite portale SIRECO della Corte dei Conti
4	AMMINISTRATIVA	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	In amministrazione trasparente sono stati inseriti tutti gli atti di propria competenza ed aggiornati quelli precedentemente pubblicati	Almeno 80%	Ai sensi della Legge 190/2013 in data 27/01/2020 è stato confermato con Delibera di Giunta Comunale il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Si da atto che questo link nel 2020 è stato alimentato sufficientemente. Si da atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento e l'NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto
5	AMMINISTRATIVO	SEGRETERIA: sistemazione archivio e relativa classificazione pratiche	Dal 1.1.2019 mediante bando di concorso è stato assunto un dipendente categoria B3 nell'area amministrativa	sistemazione archivio	Durante i mesi di agosto e settembre 2020 il dipendente ha provveduto alla sistemazione del locale adibito ad archivio mediante montaggio di scaffali e sistemazione pratiche e protocolli anni pregressi rilegandoli e fascicolandoli in appositi raccoglitori divisi per tipologia di atto.
6	TRASVERSALE	Istituzione registri pratiche edilizie anni pregressi	Dal 1.1.2019 mediante bando di concorso è stato assunto un dipendente categoria B3 nell'area amministrativa	sistemazione pratiche	obiettivo non raggiunto

7	DEMOGRAFICI	NUOVA IMU	L. 160 del 27/12/2019 art. 1 (c. 738- 782)	predisposizione Nuovo Regolamento IMU	Si da atto che in data 18/06/2020 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10, si è provveduto ad approvare il Regolamento relativo alla nuova IMU. Si da atto inoltre che è stata avvisata la cittadinanza mediante la pubblicazione sul sito dell'Ente al seguente link: <a href="https://www.comune.robeccop
avese.pv.it/m-
amministrazione/m-
pubblicazioni/regolamenti">https://www.comune.robeccop avese.pv.it/m- amministrazione/m- pubblicazioni/regolamenti . E' stata informata la cittadinanza tramite volantini cartacei e mediante news al seguente link <a href="https://www.comune.robeccop
avese.pv.it/95-imu-2020">https://www.comune.robeccop avese.pv.it/95-imu-2020 circa l'istituzione del nuovo tributo.
8	DEMOGRAFICI	ELETTORALE: GESTIONE REFERENDUM	Inizio comizi elettorali - Predisposizione atti fatti fino alla data del riinvio delle elezioni avvenuta in data 05/03/2020 - Il Referendum e' stato spostato in autunno.	predisposizione atti effettuati fino al riinvio delle elezioni referendarie - comunicazione del 06/03/2020 -	A seguito indizione dei comizi previsti per il 29/03/2020 si è provveduto con determina dell'Area Amministrativa n. 4 del 03/02/2020 alla costituzione dell'Ufficio Elettorale e si è provveduto in data 03/06/2020 a seguito Decreto di Revoca del 05/03/2020 a rendicontare le spese sostenute mediante nota prot. 1120 del 28/05/2020 alla Prefettura di Pavia, corredata dai vari atti .
9	AMMINISTRATIVA	EMERGENZA CORONAVIRUS . Interventi interni e esterni per contenere il contagio e sostenere gli operai		interventi ed iniziative attivate per il contenimento e il sostegno degli operatori	In riferimento all'insorgere dell'emergenza sanitaria da coronavirus, gli Uffici hanno provveduto al raccordo con medico competente RSPP, al ricepimento di tutte le disposizioni pervenute da ATS, Regione, Anci e Ministero, all'approvvigionamento dei DPI e quanto necessario alla sicurezza degli utenti e degli operatori, all'acquisto di pannello protettivo da posizionarsi tra il pubblico e gli operatori. Si è provveduto in data 13/03/2020 con Decreto Sindacale n. 1 all'attivazione del C.O.C. (Centro Operativo Comunale). Si è provveduto in data 02/04/2020 ad attivare tutte le procedure necessarie all'erogazione dei buoni sostegno alimentare per i

					cittadini bisognosi. Si è provveduto in data 09/04/2020 con determina n. 31 ad affidare il servizio di sanificazione dell'intero territorio Comunale.
10	DEMOGRAFICI	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	Si è provveduto in data 04.05.2018 ad effettuare corso di formazione per rilascio CIE. Si sono completate le attività di installazione e fornitura dispositivi per il rilascio della CIE. Alla data del 31.12.2019 sono state rilasciate n. 46 CIE	n° CIE rilasciate	Dal 01/01/2020 al 31/12/2020 sono state istruite n. 52 pratiche per rilascio CIE, così suddivise: GENNAIO N. 5 - FEBBRAIO N. 2 - MARZO N. 0 - APRILE N. 0 - MAGGIO N. 2 - GIUGNO N. 8 - LUGLIO N. 13 - AGOSTO N. 3 - SETTEMBRE N. 6 - OTTOBRE N. 7 - NOVEMBRE N. 2 - DICEMBRE N. 4
11	PERSONALE	Contratto Decentrato Collettivo	In data 22.10.2019 si è provveduto alla sottoscrizione del CCDI economico 2019 con OO.SS.	Applicazione CCDI giuridico e firma CCDI economico 2020 con OO.SS.	in data 07.12.2020 con delibera di G.C. n. 49 si è provveduto ad approvare il CDDI 2020
12	TUTTI	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2019: fornire al Responsabile anticorruzione 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;	Il personale ha collaborato nella predisposizione del piano triennale prevenzione corruzione, con delibera G.C. n. 4 del 27.1.2020 si è provveduto a confermare per il 2020 il Piano Triennale 2018/2020	Collaborazione nella predisposizione di Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2020-2022 Approvazione PTPC	Con Delibera n. 4 del 27/01/2020 si è provveduto a confermare per l'anno 2020 il Piano Triennale 2018/2020. Il personale ha collaborato nella predisposizione degli atti.
13	DEMOGRAFICI	Gestione del reddito di cittadinanza: - controlli anagrafici; - programmazione di lavori di pubblica utilità in cui impegnare per otto ore settimanali tutti i titolari di reddito di	Si è provveduto ad abilitare il responsabile dei controlli anagrafici per la piattaforma GEPI nel corso del 2019 si sono controllate e validate n. 2 richieste di reddito di cittadinanza di	n° controlli anagrafici n° progetti lavori pubblica utilità predisposti n° progetti lavori pubblica utilità attivati 2020	Si è provveduto nelle seguenti date 18/02/2020, 21/02/2020 e 13/10/2020 a controllare e validare n. 3 richieste di Reddito di Cittadinanza di residenti. L'Ufficio Comunale collabora con il PDZ di Casteggio e con l'Assistente Sociale. Nell'anno 2020 non

		cittadinanza.	residenti. L'Ufficio comunale collabora con il Piano di Zona di Casteggio e l'assistente sociale che attiva i progetti per lavori di pubblica utilità e nel corso del 2019 non sono stati attivati progetti		sono stati attivati progetti.
14	AMMINISTRATIVO	Gestione convenzioni con CAF per bonus idrico - semi maternità - ISE/ISEE - bonus energia e gas	con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 17.12.2018 si è provveduto ad approvare lo schema di Convenzione con il CAF per la gestione delle domande del Bonus sociale idrico. Con delibera di G.C. n. 60 del 17.12.2018 si è provveduto ad approvare lo schema di Convenzione per ISE/ISBEE - ANF/MAT - BONUS ENERGIA E GAS. Si sono evase 2 pratiche di assegni maternità e si sono indirizzati al CAF quattro utenti per pratica bonus idrico - gas e energia	Sottoscrizione convenzione con CAF -N. pratiche evase	Con deliberazione di G.C. n. 2 del 27/01/2020 si è provveduto ad approvare lo schema di convenzione con il CAF CISL di Pavia per la gestione delle domande ISE/ISEE, ANF/MAT, bonus energia, gas e bonus idrico. Si sono indirizzati al CAF 3 utenti per pratiche bonus. Si è evasa una pratica relativa ad assegni maternità.
15		Ampliamento orari di apertura uffici comunali: nel 2015 l'orario di apertura al pubblico è dal lunedì al venerdì dalle ore 10,00 alle ore 14,00 e sabato 08,00 -12,00. Nel 2016, al fine di favorire la consegna dei buoni mensa agli alunni che frequentano la Scuola Materna con orario di apertura della stessa alle ore 08,30, gli uffici comunali hanno ampliato l'orario per il pubblico dalle ore 09,00 alle ore 14,00. L'utenza si è avvalsa di un servizio su di un arco temporale più ampio anche per il ritiro dei buoni	Gli uffici hanno osservato il seguente orario di apertura al pubblico dal lunedì al venerdì dalle ore 09,00 alle ore 14,00 e sabato dalle ore 08,00 alle ore 12,00	Si è mantenuto per l'anno 2019 l'orario di apertura al pubblico dal lunedì al venerdì dalle ore 09,00 alle 14,00 e sabato dalle 08,00 alle 12,00	Si è mantenuto sino al 31/01/2020 l'orario di apertura al pubblico dalle 09:00 alle 14:00 dal lunedì al venerdì e il sabato dalle 08:00 alle 12:00. Da febbraio 2020 a seguito emergenza sanitaria da coronavirus si è assicurata comunque l'apertura dei servizi essenziali con la presenza di almeno un dipendente negli orari e nei giorni sopraindicati

		stessi.			
--	--	---------	--	--	--

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riporto dà atto del RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 93,33% in quanto l'obj n.6 non è stato raggiunto dal sig. Piccinini.

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	% di ragg. nto
1	GESTIONE BANDI di finanziamento per la ripresa economica a seguito dell'epidemia di coronavirus in corso di origine Regionale	Pubblicazione della L.R. 9/2020 che ha previsto il finanziamento	determina di affidamento servizio e regolarizzazione contratto	Sono stati appaltati ed iniziati i lavori con det.n. 23 del 2020
2	GESTIONE BANDI definizione delle procedure contrattuali per l'esecuzione del progetto di efficientamento energetico campo sportivo ed adempimenti conseguenti per ottenimento contributo statale	si e' provveduto ad avviare la procedura per il progetto in oggetto in data 28.10.2019 si e' proceduto ad inviare al Ministero l'attestazione allegato 2	approvazione progetto e inserimento dati in BDAP	Sono stati appaltati ed iniziati i lavori con det.n. 12 del 2020, n.17 del 2020 e n.19 del 2020 con notevole accelerazione nelle manutenzioni straordinarie del patrimonio
3	AMPLIAMENTO CIMITERO tramite il ricorso alla pratica della finanza di progetto	approvazione della proposta progettuale per l'ampliamento	avvio delle procedure di scelta del contraente	Si è interloquito con i promotori al fine di affinare la coincidenza tra esigenza dell'amministrazione e la sostenibilità economica del progetto
4	EMERGENZA CORONAVIRUS. Interventi interni e esterni per contenere il contagio e sostenere gli operatori		interventi ed iniziative attivate per il contenimento e il sostegno degli operatori	Si sono attivati i presidi attivi e passivi di prevenzione sia per gli ambienti di lavoro municipali, sia per quanto riguarda la scuola dell'infanzia dove si sono adeguati nuovi spazi in relazione alle necessità di distanziamento.

				Messa a norma della palestra per utilizzo com spazio didattico con det. n.33 del 2020
--	--	--	--	---

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: 10% sul 50% della valutazione come da scheda allegata.

2. 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 **55,45%** di risultato in quanto gli obiettivi sono stati raggiunti dal sig. Piccinini al 45,5% sul 50%, mentre i comportamenti organizzativi sono stati valutati al 10% 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 ;1.800 (punteggio attribuito agli obiettivi)/19(n° obiettivi) = **94,74 %** e coincide con la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Questa relazione è stata validata dal Nucleo di Valutazione.



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

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

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2020

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 24/05/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Fazia Mercadante Umberto



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

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

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2020

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 24/05/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Fazia Mercadante Umberto



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 21 DEL 24/05/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2020

DELIBERAZIONE DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 05-06-2021

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio digitale del Comune ed è divenuta 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
Fazia Mercadante Umberto



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 21 DEL 24/05/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2020

Si certifica che copia dell'atto viene pubblicata all'Albo Pretorio digitale del Comune dal **26-mag-2021** e vi rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi fino al **10-giu-2021** come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 32 della Legge 69/2009.

Robecco Pavese, li 26-mag-2021

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
Fazia Mercadante Umberto

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Firmato digitalmente
VILLANI ELENA

Il Vice Segretario Comunale
Firmato digitalmente
UMBERTO FAZIA MERCADANTE
