



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.8

OGGETTO:

APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2021

L'anno duemilaventidue addì due del mese di marzo alle ore dieci e minuti trenta 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	No
Totale Presenti:	2
Totale Assenti:	1

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, presente in videochiamata, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

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.

Richiamato il C.C.D.I. parte economica 2021 sottoscritto in data 30 novembre 2021, la cui autorizzazione alla sottoscrizione è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n° 44 del 29/11/2021 con particolare riferimento all'art.13 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria - punti da 4 a 7 e 10 che prevedono:

4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

*a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla **media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente** a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;*

*b) **in caso di parità la priorità alla progressione sarà data ai dipendenti in posizione più bassa.***

c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;

d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.

e) In caso di dipendenti provenienti da altri enti verrà acquisita la scheda valutazione dell'ente di prima appartenenza sino ai tre anni precedenti.

*5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di **servizio di ventiquattro mesi** nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio **dei ventiquattro mesi** di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio **sono richiesti ventiquattro mesi** di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla*

selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del secondo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.

6. *La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità quivi indicate, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.*
7. *L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione **percentuale minima pari al 60%** del massimo ottenibile nel citato triennio.*

Dato atto che il CCDI anno 2021 del comune di Robecco Pavese prevede n°1 progressioni orizzontali a decorrere dal 1.1.2022 con la metodologia riportata nel CCDI giuridico 2018-2020.

Dato atto che in applicazione dei criteri sopra riportati risulta che alla sig.ra Cristina Gramegna spetti la progressione orizzontale;

Ritenuto di riconoscere la PEO alla sig.ra Cristina Gramegna dalla Cat. D3 alla Cat. D4 a decorrere dal 1.1.2022;

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° 24 del 14.6.2021 avente per oggetto "Approvazione piano degli obiettivi 2021" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2021 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 2021 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 2021 allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa;

2. **Di riconoscere** la progressione orizzontale alla sig.ra Cristina Gramegna dalla Cat. D3 alla Cat. D4 a decorrere dal 1.1.2022;
3. **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.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Firmato digitalmente
VILLANI ELENA

Il Vice Segretario Comunale
Firmato digitalmente
UMBERTO FAZIA MERCADANTE

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2021

PREMESSA

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 "cd 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 delle 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 ed il bilancio di genere realizzato. 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. 24 del 14.06.2021 avente per oggetto: *"Approvazione piano degli obiettivi 2021"* con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2021 del Comune comprensivo degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici;
- 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 coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell'ente.

1. 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/Piano Dettagliato degli Obiettivi, lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal D.Lgs.150/09 così come modificato dal D.lgs.74/2017 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

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 2021-2023.

SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

In particolare questa amministrazione rientra fra i Comuni italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

Come riportato nella delibera degli "Strumenti di Misurazione e Valutazione delle Performance", approvata da questa Amministrazione, la messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo almeno triennale.

PDO - Obiettivi e indicatori: Strumento di punta per l'attuazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" è il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) che questa amministrazione ha iniziato ad elaborare annualmente per le finalità sopra citate.

Nel PDO sono stati definiti gli indicatori e gli obiettivi di Mantenimento, Miglioramento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Miglioramento e comunque con dei valori attesi per poter verificare l'effettivo raggiungimento del risultato.

Gli obiettivi e gli indicatori tengono conto dei requisiti previsti dalla norma e l'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo, anche se occorre ancora lavorare molto sulla dimensione manageriale e culturale. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento per lavorare per obiettivi. Il grado di condivisione del sistema, pur in gran parte condiviso, è ancora da approfondire.

La Performance individuale: Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance." la Performance individuale viene valutata sotto due diversi aspetti:

a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "*come* è stato fatto).

b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "*cosa* è stato fatto");

mediante apposita scheda 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 misurazione della performance organizzativa è data dal raggiungimento degli indicatori degli obiettivi mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area tenendo conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della P. Organizzativa, in un comune di questo tipo di dimensione viene effettuata in alcuni casi direttamente dai politici che vivono la realtà del paese. Occorre comunque diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza e promuovere concrete applicazioni di modelli utili a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'ente in maniera oggettiva e misurabile.

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato confermato a gennaio 2019 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 dalla Relazione del Responsabile al 31.01.2021, questo link nel 2021 è stato alimentato sufficientemente anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni dati da sistemare.

Si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento con inserimento di dati nelle sezioni anche se non sempre perfettamente corrispondenti alle indicazioni del D.lgs 33/13. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 a marzo 2021 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2021-2023 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 2021 riportata sul sito di questo comune.

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2021 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di ROBECCO PAVESE prevede che il risultato ai Responsabili incaricati di P.O. sia liquidato per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'NdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'NdV, mentre la produttività prevista per i dipendenti sia liquidata per il 50% sulla base della valutazione da parte del NdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dei responsabili.

PERFORMANCE DI AREA - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2021

La verifica è stata 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;
- dagli eventuali controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;

AREA CONTABILE : RESPONSABILE: VICE SEGRETARIO COMUNALE

AREA AMMINISTRATIVA : RESPONSABILI: GRAMEGNA CRISTINA

Referente obiettivi n. 4,5,6 Sig. Piccinini

N°	DESCRIZIONE	Relazione per ragg. nto obiettivi
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.
2	Adozione Stato Patrimoniale semplificato	Si è provveduto alla redazione della rivalutazione del Conto del Patrimonio con il programma di contabilità SISCOM e si è provveduto ad allegarlo al conto consuntivo anno 2020 approvato con deliberazione di C.C. n. 12 del 12/05/2021
3	CORTE DEI CONTI SIRECO- Nuovo sistema di invio dati Resa elettronica dei conti giudiziali	In data 12/05/2021 si è provveduto ad approvare il conto consuntivo anno 2020. In data 03/06/2021 si è provveduto all'invio dei dati relati vi ai conti di gestione (art. 25 D.Lgs. 112/99 tramite portale SIRECO) alla competente sezione giurisdizionale della Corte dei Conti.

4	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	Si dà atto che questo link nel 2021 è stato alimentato sufficientemente. Si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento e il NdV esprime una valutazione positiva del lavoro svolto in data 21/06/2021 reperibile al link https://www.comune.robeccopavese.pv.it/m-amministrazione/m-pubblicazioni/amministrazionetrasparente/controlli-e-rilievi-sull-amministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe
5	SEGRETERIA: Loculi ossari Cimitero Comunale.	In data 23/07/2021 si è provveduto a redarre avviso all'utenza relativo ai lavori di riqualificazione loculi ossari. Nella stessa data si è provveduto con prot. n. 1895 a comunicare a n. 15 utenti l'avvio dei lavori sopra citati.
6	Istituzione registri pratiche edilizie anni pregressi	Durante il mese di settembre si è provveduto a redarre registri contenenti l'elenco delle pratiche edilizie suddivise per anno dal 2015 al 2020. Tali registri sono archiviati in apposita cartella sul server.
7	Canone Unico Patrimoniale	Nel corso del mese di marzo si è provveduto alla predisposizione e alla valutazione delle tariffe da applicare con il Nuovo Canone Unico in sostituzione alle tariffe di pubblicità, pubbliche affissioni e occupazione suolo pubblico. In data 30/03/2021 con Delibera C.C. n. 7 si è provveduto all'approvazione del Nuovo Regolamento Canone Unico e Tariffe.
8	EMERGENZA CORONAVIRUS . Interventi interni e esterni per contenere il contagio e sostenere gli operatori	In data 28/05/2021 si è provveduto ad inviare il modello CERTIF-COVID19 tramite il portale del Mef alla voce Pareggio di Bilancio
9	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.
10	Contratto Decentrato Collettivo	In data 29/11/2021 si è provveduto con Delibera G.C. n. 44 all'approvazione del Contratto Decentrato Integrativo Parte Economica anno 2021 autorizzando la sottoscrizione del relativo contratto. In data 30/11/2021 si è provveduto a sottoscrivere il Contratto Decentrato Integrativo da parte della delegazione di parte pubblica e di parte sindacale. Si è provveduto a caricare nel portale dell'ARAN il relativo contratto con relazione tecnica e illustrativa.
11	Attivazione piattaforma PAGO PA ed attivazione servizio app IO e SPID	in data 17/11/2021 si è provveduto a concludere le operazioni relative ai pagamenti di test sui dovuti PAGO PA effettuando 44 transazioni di prova. Entro il 31/12/2021 si è provveduto ad attivare le modalità di accesso per i cittadini ai servizi digitali tramite SPID e APP IO e a portare a compimento il processo di migrazione dei propri servizi di incasso verso la piattaforma PAGO PA

12	TARI 2021: consegna manuale degli avvisi di pagamento	In data 13/07/2021 si è provveduto a stampare gli avvisi di pagamento TARI anno 2021. Nella settimana dal 19/07/2021 al 23/07/2021 i dipendenti hanno provveduto a consegnare manualmente a circa 200 famiglie presenti sul territorio gli avvisi di pagamento della TARI 2021
----	--	--

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA AMMINISTRATIVA/AA.GG e DELL'AREA CONTABILE AL 100%

AREA TECNICA MANUTENTIVA – Responsabile : Marcello Passerini

N	DESCRIZIONE	RELAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBJ
1	Affidamento e consegna dei lavori nuovo bando Decreto Ministeriale 11 novembre 2020	Con det.n. 27 del 2021 sono stati appaltati i lavori che sono in corso di svolgimento
2	Affidamento e consegna dei lavori nuovo bando ex art. 30, comma 14-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34	Con det.n. 16 del 2021 sono stati appaltati i lavori che sono in corso di svolgimento
3	Affidamento e consegna dei lavori nuovo bando regionale ex L.R. 2 aprile 2021, n. 4	Con det.n. 19 e 20 del 2021 sono stati appaltati i lavori e le forniture che sono in corso di esecuzione
4	Riorganizzazione della modulistica presente sul sito istituzionale ed attinente l'edilizia privata	Unificazione sui modelli regionali della modulistica

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA TECNICA MANUTENTIVA AL 100%

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P.O., l'organizzazione si misura sulla base del raggiungimento degli indicatori mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

MISURAZIONE PERFORMANCE

La misurazione della Performance organizzativa è pari a 1.600 (punteggio attribuito agli obiettivi)/16(n° obiettivi) = 100%

VALUTAZIONE PERFORMANCE

La valutazione della Performance organizzativa è pari a 1.600 (punteggio attribuito agli obiettivi)/16(n° obiettivi) = 100%

4. BILANCIO DI GENERE

Per quanto riguarda il bilancio di genere l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla maggioranza della presenza femminile nelle posizioni apicali (Responsabili di Servizio). Si rimanda pertanto al "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA – Approvazione per il triennio 2021/2023" approvato con deliberazione di G.C n° 57 del 28.12.2020 contenente le "Azioni positive" messe in atto da questa Amministrazione.

Questa relazione è stata validata da Nucleo di Valutazione dando atto della difficoltà di semplificare l'esposizione delle valutazioni, a causa della terminologia tecnica non sempre agevole e di immediata comprensione per i cittadini e per gli altri utenti finali.



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

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

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2021

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 25/02/2022

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 SULLE PERFORMANCE ANNO 2021

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 25/02/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Umberto Fazio Mercadante



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 8 DEL 02/03/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO
2021

DELIBERAZIONE DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA _____

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
Umberto Fazia Mercadante



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 8 DEL 02/03/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2021

Si certifica che copia dell'atto viene pubblicata all'Albo Pretorio digitale del Comune dal **02-mar-2022** e vi rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi fino al **17-mar-2022** come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 32 della Legge 69/2009.

Robecco Pavese, li 02-mar-2022

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
Umberto Fazio Mercadante