Comune di Robbio
Provincia di Pavia
Piazza Liberta', 2
Cod. Fiscale 83001450184 P.Iva 00453660185
Tel. 0384/675201

RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE - ESERCIZIO 2019

Appare opportuna una breve premessa al fine di illustrare lo scenario entro il quale si è sviluppata l'attività dell'Amministrazione nel corso degli anni 2011/2014 e, conseguentemente dei vincoli che hanno condizionato l'applicazione del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
Il Comune di Robbio ha adottato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 29/04/2011 , gli indirizzi applicativi e i criteri di adeguamento dell'organizzazione e dei sistemi gestionali di cui al D.Lgs 150/2009, normativa in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
Con successive Delibere qui di seguito indicate venivano approvati i conseguenti atti:

- D. G n. 43 del 13.06.2011 per approvazione del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi concernenti rispettivamente l'assetto organizzativo del Comune, l'attribuzione di responsabilita' gestionali per l'attuazione degli obiettivi, i sistemi di coordinamento, l'esercizio delle funzioni di direzione, le linee procedurali di gestione del personale e le norme per la costituzione e il funzionamento dell'Oiv;
- D. G. n. 52 del 26/07/2011 e D.G. n. 67 del 14/09/2011 per approvazione del "Sistema di valutazione dei risultati dei responsabili di servizio e il sistema permanente di valutazione dei dipendenti";
- D.G. n 99 del 16/12/2014 per approvazione parte II e Parte IV del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi recanti norme inerenti le "Procedure di accesso all'impiego" e "La disciplina delle assunzioni mediante mobilità esterna volontaria da altre amministrazioni " e modifiche al "Sistema di valutazione dei risultati dei responsabili di servizio e il sistema permanente di valutazione dei dipendenti" nello specifico i criteri di raccordo tra la valutazione finale ottenuta e il valore del relativo compenso, "Strumenti operativi annessi".
- D.G. n. 55 del 26.06.2015 di aggiornamento della parte I del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi: assetto organizzativo del Comune. L'attribuzione di responsabilità gestionali per l'attuazione degli obiettivi. I sistemi di coordinamento. L'esercizio delle funzioni di direzione. Le linee procedurali di gestione del personale.
- D.G. n. 166 del 28.12.2017 di aggiornamento del sistema di valutazione della performance per Responsabili di servizio e dipendenti
- D.G. n. 47 del 26.03.2019 di approvazione del nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi
- D.G. n. 183 del 19.12.2019 di aggiornamento del sistema di valutazione della performance per Responsabili di servizio e dipendenti
- DECRETO SINDACALE n. 2 del 15/02/2018

Struttura della Relazione

La relazione sulle Performance 2019 fornisce un quadro sostanzialmente completo delle azioni strategiche previste dal piano e del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi delle strutture organizzative del Comune. Si evidenzia che tale relazione viene redatta secondo i principi e le indicazioni del D. Lgs. 150/2009 e s.m.e.i.

Si è ritenuto tuttavia indispensabile e doveroso riconoscere al personale dipendente il contributo apportato, sia singolarmente che a livello di organizzazione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente, ricavabili dai contenuti degli atti deliberativi di indirizzo approvati dal Consiglio Comunale e dalla Giunta Comunale

L'applicazione di metodo delle performance dovrà essere di sprone per i dipendenti che si spera siano per il futuro più parte attiva e consapevole per la propria valorizzazione di merito e professionalità.

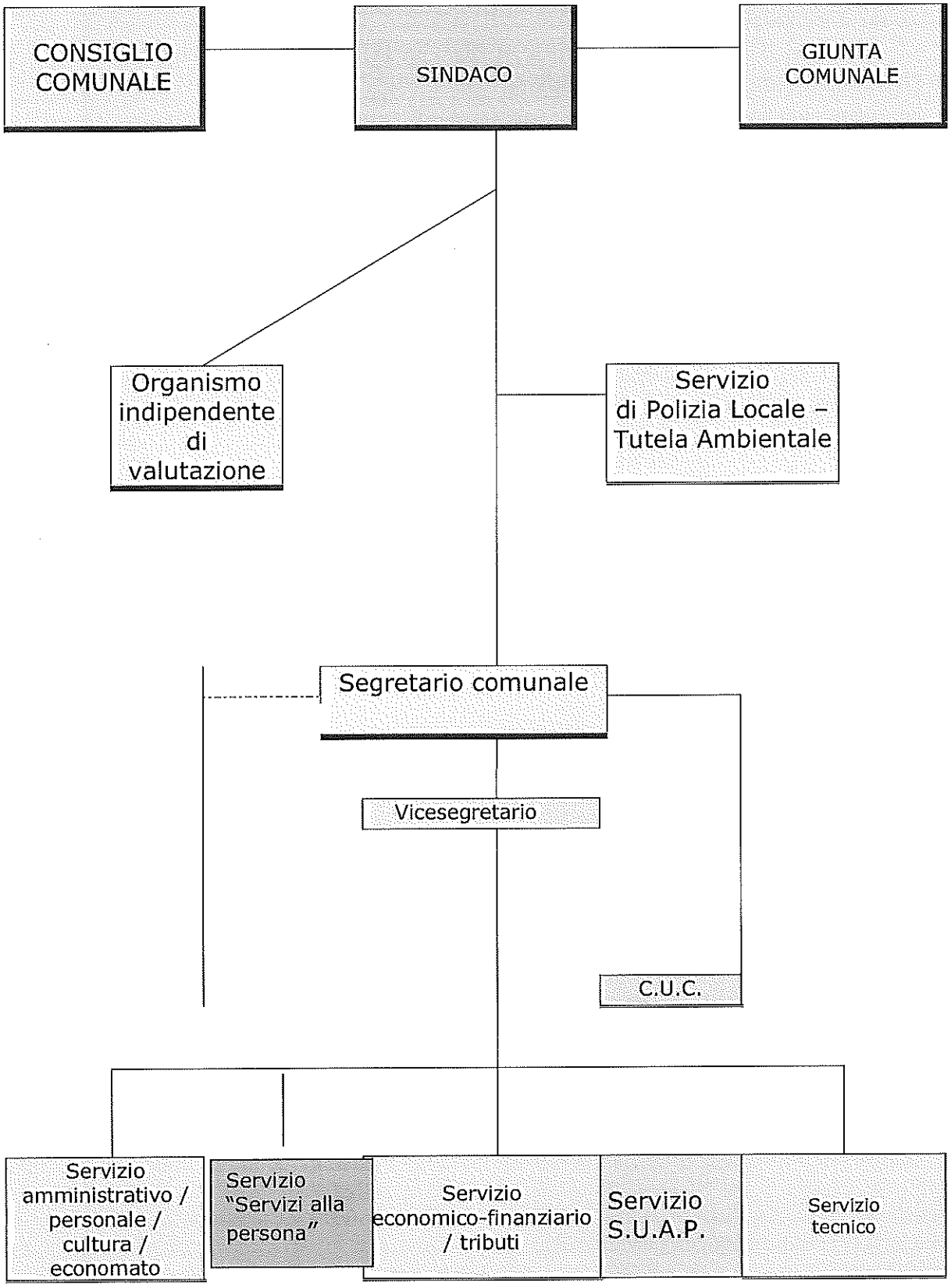
Con tale asserzione, si incentiva una modalità propositiva che attiva tutto il personale dell'Ente, con le proprie potenzialità professionali e a prescindere dal profilo e dall'inquadramento, nell'individuazione di nuove azioni per il raggiungimento di effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi, con risultati misurabili a favore dell'ente ed economicamente tangibili. I progetti di miglioramento sono stati trasversali, coinvolgendo direttamente dipendenti di uffici diversi.

La struttura organizzativa del Comune nell'anno 2019

I Servizi sono CINQUE, vale a dire:

1. Servizio "Amministrativo – Vicesegretario – Personale – Cultura – Economato"
2. Servizio "Economico-Finanziario - Tributi"
3. Servizio "Tecnico"
4. Servizio "Servizi alla persona"
5. Servizio "Polizia Locale" – Suap – Tutela ambientale"

Organigramma della struttura organizzativa



Servizio: AMMINISTRATIVO - VICESEGRETARIO

Articolazione delle funzioni

- Segreteria generale, affari generali, U.R.P. (Ufficio per le Relazioni con il Pubblico)
- Protocollo e messo – Pubblicità e affissioni
- Personale - Economato
- Servizi demografici
- Biblioteca
- Cultura
- Sport e tempo libero
- Vicesegretario

Numero 7 dipendenti di cui

n. 1 categoria D (con posizione organizzativa)
n. 6 categoria C (di cui 1 part-time a 24 ore)

Servizio: SERVIZI ALLA PERSONA

Articolazione delle funzioni

- Servizi Sociali
- Servizio Sociale Professionale

Numero 3 dipendenti di cui

n. 1 categoria D (con posizione organizzativa)
n. 2 categoria C

Servizio: ECONOMICO-FINANZIARIO

Articolazione delle funzioni

- Contabilità e finanze
- Tributi
- Servizi cimiteriali

Numero 3 dipendenti di cui

n. 1 categoria D (con posizione organizzativa)
n. 2 categoria B

Servizio: TECNICO
Articolazione delle funzioni •Lavori pubblici e Patrimonio •Edilizia privata e Urbanistica • Servizio prevenzione e protezione rischi Numero 4 dipendenti di cui *Categoria D (con posizione organizzativa) (convenzione art. 30 T.U.E.L) fino al 01.10.2020*
n. 1 categoria D (con posizione organizzativa dal 02.10.2020) n. 3 categoria C

Si precisa che il Responsabile del Servizio Tecnico risulta essere in convenzione ex art. 30 TUEL con decorrenza 01.11.2016 con il Comune di Parona per n 8 ore/settimana.

*Servizio: **POLIZIA LOCALE E TUTELA AMBIENTALE – S.U.A.P.***
Articolazione delle funzioni ▪ *Segreteria Servizio* ▪ *Polizia Locale – Polizia Giudiziaria* ▪ *Vigilanza* ▪ *Occupazione suolo pubblico – Pubblicità ed affissioni* ▪ *Ambiente gestione e controllo - Ecologia* ▪ *Sportello Unico attività produttive* Numero 3 dipendenti di cui
Categoria D (con posizione organizzativa) (convenzione art. 30 T.U.E.L) n. 3 categoria C

Si precisa che il Responsabile del Servizio Polizia Locale e Tutela Ambientale/ Suap risulta essere in convenzione in convenzione ex art14 CCNL 2004 e art. 30 TUEL con il Comune di Cilavegna per n 18 ore/settimana.

Segretario Comunale
Funzioni direttamente attribuite • Studi e programmazione • Coordinamento e organizzazione

- Qualità dei servizi
- Ufficio per i procedimenti disciplinari
- Sicurezza sul lavoro
- Organizzazione del personale / Organismo Indipendente di valutazione
- Trasparenza / Anticorruzione
- Centrale unica di committenza

Lo schema organizzativo che viene proposto nel presente documento individua le sole unità organizzative di massima dimensione del Comune (servizi) nel rispetto del principio di flessibilità della struttura previsto nel regolamento di organizzazione, che prefigura altri due livelli organizzativi (uffici - unità di progetto), ciascuno esprimente una certa funzione e/o risposte differenti in rapporto alla tipologia degli interventi, alle politiche di trasformazione ed allo sviluppo e crescita della comunità locale.
Lo schema proposto tiene conto della realtà dimensionale-operativa del Comune e prefigura un modello organizzativo che, pur nella sua impostazione elementare, è in grado di soddisfare i diversi aspetti dell'innovazione organizzativa.

Infatti lo stesso prevede oltre l'istituzione di CINQUE SERVIZI cui vengono attribuite funzioni ed attività già sufficientemente strutturate all'interno del Comune (vedi il collegamento con le funzioni delle strutture ed il catalogo delle attività):

- il collegamento funzionale del servizio "di Polizia Municipale" all'Ufficio del Sindaco per lo svolgimento dell'attività di polizia locale, così come previsto dalla specifica normativa.
- l'assegnazione al Segretario comunale della gestione/organizzazione di aggregati di attività non attribuite ai servizi del Comune, così come previsto nel regolamento di organizzazione.
- la configurazione dell'Organismo Integrato di Valutazione con funzione di organo specialistico a supporto degli organi di direzione politica.

Inoltre l'impostazione data:

- garantisce che all'interno dei servizi come sopra individuati le attività siano accorpate e le funzioni tendenzialmente omogenee;
- dà continuità e garanzia all'erogazione dei servizi, allo sviluppo delle procedure ed al lavoro di routine anche in relazione ai criteri di sostituibilità, mobilità, coordinamento e flessibilità organizzativa previsti nel regolamento di organizzazione;
- coinvolge il personale nel processo riorganizzativo anche in termini di responsabilità e di sviluppo delle professionalità.

La struttura organizzativa prefigurata nel presente documento potrà subire modifiche ovvero essere ridefinita in rapporto ai programmi di governo da realizzare e/o alle forme di gestione dei servizi (in forma associata, in convenzione, ecc.) ovvero più in generale alle scelte operate dell'organo di direzione politica.

Obiettivi strategici e risultati

Con la presente relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2019 ed i risultati ottenuti portando a compimento il ciclo di gestione della performance, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa e di applicare i meccanismi premiali previsti dal D.Lgs. 150/ 2009 e s.m.e.i.
Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione Comunale nel corso dell'anno 2019, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche

informazioni circa: il contesto esterno di riferimento, lo scenario dell'ente, i principali risultati del processo di pianificazione e gestione.

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e altri stakeholders esterni

Il Contesto esterno di riferimento - La Popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente a dicembre 2019 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 5845 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	5845
Maschi	2817
Femmine	3028
Nuclei familiari	2641
Convivenze	6

Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di 40,34 kmq.

Risultati raggiunti:

- Le spese di personale registrano un trend in riduzione come prevedono le norme di legge
- La spesa dei mutui si mantiene al di sotto dei parametri di legge mutuo come previsto dal DL 95/12
- Dall' analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell' Ente risulta in equilibrio.
- Con atto C.C. n. 8 del 29.03.2019 è stato approvato il DUP 2019/2021.
- Con atto C.C. n. 30 del 23.07.2019 è stata approvata la salvaguardia degli equilibri di bilancio senza l' evidenza di fattispecie negative della gestione.

Per quanto riguarda le carenze di personale si evidenzia quanto segue:

Per un numero totale di 20 dipendenti al 31.12.2019 i giorni di malattia totali sono stati n. 72. Nel corso dell'anno 2019 si sono verificate 3 cessazioni e n. 1 assunzione nel personale dell'Ente.
In un contesto di progressiva riduzione delle risorse umane a disposizione, si sottolinea la disponibilità e collaborazione della maggior parte dei dipendenti a sopperire alle mancanze di personale, svolgendo anche le loro attività.

L'A.C. in relazione alla diminuzione nel corso dell'anno 2019 aveva in essere le seguenti convenzioni:

- con D.C. n. 47 del 25.11.2014 si è approvata la "Convenzione per la gestione in forma associata dello sportello unico per le attività produttive (SUAP-ROBBIO) tra i Comuni di Robbio, Breme, Candia Lomellina, Castelnovetto, Cozzo, Sartirana Lomellina.
- Con D.C.C. n. 44 del 26.11.2015 è stata istituita la Centrale Unica di Committenza tra i Comuni di Robbio, Breme, Candia Lomellina, Castelnovetto, Cozzo e Sartirana Lomellina;
- con Deliberazione di C.C. n. 34 del 02.11.2016 è stata approvata tra i Comuni di Parona, Robbio la "Convenzione per la gestione in forma associata dell'Ufficio Tecnico ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.e.i..
- Con Deliberazione di C.C. n. 44 del 27.12.2017 è stata confermata la Convenzione con il Comune di Parona per la gestione in forma associata dell'Ufficio Tecnico ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.e.i. per il periodo 01.01.2018 - 31.12.2019;
- Con Deliberazione di C.C. n. 15 del 23.03.2017 è stata attivata una Convenzione per il servizio associato di polizia locale fra i. comuni di Cilavegna, Ceretto Lomellina, Cergnago,

Parona,. Robbio e Velezzo Lomellina denominata "A*lta Lomellina*" per il periodo 01.04.2017/31.12.2019;

- Con Deliberazione di G.C. n. 44 del 31.03.2017 è stata attivata la Convenzione con il Comune di Cilavegna ex art. 14 C.C.N.L 2004 con il Comune di Cilavegna per utilizzo personale di altri enti periodo 01.04.2017/31.12.2019

Qualità: il livello generale dei servizi è rimasto buono e nonostante le notevoli problematiche le fasi di attuazione degli obiettivi sono state rispettate seppur in uno scenario finanziario determinato dalla necessità di un forte contenimento della spesa

Nell'anno 2019 ogni singolo dipendente è stato valutato **sulla base dell'attività ordinaria svolta** secondo le linee strategiche evidenziate dal Bilancio di Previsione, dalla relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione che di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente dando particolare importanza, tenuto conto della struttura organizzativa comunale, alla capacità di saper svolgere più funzioni indipendentemente dal servizio di appartenenza, alla capacità gestionale, impegno e qualità delle prestazioni, accuratezza, affidabilità, adattabilità, disponibilità, modalità di relazione con interlocutori esterni ed interni, ponendo la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale.
La valutazione delle schede dei dipendenti è stata operata secondo un attento esame dei risultati raggiunti sia in termini quantitativi che qualitativi dopo aver valutato l'operato degli stessi, anche nel rispetto delle priorità che di volta in volta venivano indicate dall'Amministrazione Comunale.
Di seguito vengono meglio specificati i fattori di valutazione e la tavola di raccordo tra la valutazione ottenuta e i relativi compensi:

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-15	
		Applicazione delle conoscenze	0-15	
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-15	
		Qualità delle relazioni esterne	0-15	
c	CAPACITA' REALIZZATIVA (3)	Grado conseguimento obiettivi e compiti affidati	0-40	
a+b+c			somma	**0**

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "*a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance*".

(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "*b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni*".

(3) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "*d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati*". Il Responsabile di struttura, in fase preliminare, affida ai propri dipendenti appositi obiettivi di performance, come previsto dal punto 3. della metodologia stessa.

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

Qui di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo relativamente ai dipendenti

PUNTI	NUMERO DIPENDENTI
nv	0
< 50	0
50/60	4
61/70	0
71/80	3
81/90	5
91/100	7

Richiamati:

- La Deliberazione di Giunta Comunale n. 12/2019, n. 57/2019 e n. 140/2019 con le quale sono stati definiti gli obiettivi per i Responsabili di Servizio e il personale dipendente per l'anno 2019 come di seguito dettagliatamente esposti:

1. Potenziamento attività di vigilanza - manifestazioni 2019 (Sagra Dl'Urmon)
2. Servizi cimiteriali - lampade votive informatizzazione
3. Studio di fattibilità Caserma Carabinieri
4. Peso Pubblico comunale 1' semestre 2019
5. Verifica lottizzazioni

- La Determinazione n. 94 del 09.04.2019 con la quale si è proceduto alla costituzione del Fondo anno 2019 con relativa certificazione del Revisore dei Conti.

- La Relazione illustrativa tecnico-contabile al CCDI anno 2019 con allegato parere del revisore dei conti di cui alla D.G. n. 63 del 09.04.2019.

Per l'anno 2019 pertanto il nucleo di valutazione (Verbale OIV del 30.09.2020) è stato chiamato ad esaminare il grado di raggiungimento degli obiettivi di produttività e qualità di cui all'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. del 01.04.1999 (ora art 67 co 4 del CCNL 21/05/2018) il quale prevede che "in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel Bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza."

Considerato che l'OIV ha effettuato le proprie attività di analisi e di verifica dei risultati conseguiti, sulla base delle risultanze contenute nei report analitici predisposti dai Responsabili di Servizio di Polizia Locale-Suap, Amministrativo, Tecnico e Servizi alla persona in ordine al raggiungimento degli obiettivi in relazione ai progetti sopra dettagliatamente specificati, ne deriva quanto segue:

1) Potenziamento attività di vigilanza - manifestazioni 2019 (Sagra Dl'Urmon)

RISULTATO ATTESO
1) migliorare la sicurezza degli spazi pubblici = n. 5 uscite di controllo
2) far rispettare le ore di riposo notturno = n. 5 uscite serali
3) pattugliamento preventivo su tutto il territorio = n. 5 controlli a tappeto
4) sicurezza stradale al fine di evitare incidenti = n. 5 appostamenti in zone nevralgiche

RISULTATO CONSEGUITO
1. migliorare la sicurezza degli spazi pubblici = n. 5 uscite di controllo per Lunghi, Pavesi e Signorelli
2. far rispettare le ore di riposo notturno = n. 5 uscite serali per Lunghi, Pavesi e Signorelli
3. pattugliamento preventivo su tutto il territorio = n. 5 controlli a tappeto per Lunghi, Pavesi e Signorelli
4. sicurezza stradale al fine di evitare incidenti = n. 5 appostamenti in zone nevralgiche per Lunghi, Pavesi e Signorelli

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 100% (Lunghi-Pavesi-Signorelli)

2) Servizi cimiteriali (lampade votive informatizzazione)

RISULTATO ATTESO

1) attività di rilevazione sul campo = 20 accessi
2) inserimento a pc concessioni esistenti (2753) = 1500 inserite
3) gestione informatizzata di seppellimenti, traslazioni, esumazioni ed estumulazioni = 100 pratiche
4)ricognizione titolari contratto di illuminazione votiva, verifica ed implementazione dati anagrafici = 1500 verificati
5) predisposizione file idoneo emissione ruolo = S/N (entro il 31/10/19)
6) confronto ruoli anni precedenti per modifiche e variazioni = S/N (entro il 31/10/19)

RISULTATO CONSEGUITO

1) Attività di rilevazione sul campo= 30 accessi effettuati
2) Inserimento a pc concessioni esistenti (2753) = 1510 concessioni inserite

3) Gestione informatizzata di seppellimenti, traslazioni, esumazioni ed estumulazioni = 105 pratiche inserite
4) ricognizione titolari contratto di illuminazione votiva, verifica ed implementazione dati anagrafici = 1500 verificati con accorpamento 1200 5)
predisposizione file idoneo emissione ruolo = Sì nei termini (raccolta dati e informazioni anche c/o altre Amministrazioni Comunali per creazione archivio indirizzi - contatti con software house per gestione procedura rendicontazione pagamenti)
6) confronto ruoli anni precedenti per modifiche e variazioni = Sì nei termini (variazioni anagrafiche, cancellazioni, inserimenti)

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 100% (Greppi – Terrana)

3) Studio di fattibilita' Caserma Carabinieri

RISULTATO ATTESO

1.Individuazione area utile all'insediamento
2.Predisposizione studio di fattibilità unitamente agli elaborati prescritti dall'art. 23 del D.Lgs 50/2016
3. Studio finanziamenti e contributi

RISULTATO CONSEGUITO

1- Individuazione area utile all'insediamento = Sì DCC n. 12 del 08/04/2019
2- Studio finanziamenti e contributi =Sì DCC n. 12 del 08/04/2019
3 - Predisposizione studio di fattibilità unitamente agli elaborati prescritti dall'art. 23 del D.Lgs 50/2016 = Sì DCC n. 12 del 08/04/2019

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 100% (Borando)

4) Peso pubblico comunale – 1' semestre 2019

RISULTATO ATTESO

1. Verifica e controllo periodico funzionamento: 8 accessi presunti
2. Interventi su richiesta: 5 interventi presunti

RISULTATO CONSEGUITO

1. Verifica e controllo periodico funzionamento: accessi effettuati 8
2. Interventi su richiesta: interventi effettuati 5

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 100% (Tornielli)

5)Verifica lottizzazioni

RISULTATO ATTESO

1- Rilievo e ricognizione lottizzazioni non concluse (P.L. terziario/commerciale Via Mortara - Area ex Locatelli - La Rotonda Via Mortara - Piano di recupero Edilmauri Via Rosasco - I Rododendri Via Miradolo) = S/N entro il 31/12/19
2- Individuazione adempimenti mancanti = S/N entro il 31/12/19
3 - Verifica aree e beni in cessione = S/N entro il 31/12/19

RISULTATO CONSEGUITO

1- Rilievo e ricognizione lottizzazioni non concluse (P.L. terziario/commerciale Via Mortara - Area ex Locatelli - La Rotonda Via Mortara - Piano di recupero Edilmauri Via Rosasco - I Rododendri Via Miradolo) = Sì entro il 31/12/19 (vedi relazione allegata)
2- Individuazione adempimenti mancanti = no
3 - Verifica aree e beni in cessione = no

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 70%

I progetti sopra dettagliatamente riportati hanno coinvolto n. 8 dipendenti

Pur nella graduale applicazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance, si può rilevare che esso ha comportato una valenza innovativa della valorizzazione e del merito ed è stato recepito dalla quasi totalita' della struttura che ha aderito con soddisfacente collaborazione e con un approccio adeguato per quanto concerne il raggiungimento degli obiettivi; si è rilevato inoltre un sensibile aumento dell'attività collaborativa.

Per l'anno 2019 sono stati assegnati ulteriori progetti di performance individuale che hanno coinvolto n. 3 dipendenti con il grado di raggiungimento a fianco indicato:

- AUSILIO GARE SERVIZI ALLA PERSONA 2019 100%
- SGATE-NIDI GRATIS 2019 100%
- PASSI CARRABILI progetto non effettuato

Quanto ai Responsabili di Servizio necessita richiamare:

- Il Sistema di valutazione dei risultati dei Responsabili di Servizio o di Centro di Competenza, del Sistema permanente di valutazione dei dipendenti approvato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 52 del 26.07.2011, n. 67 del 14.09.2011, n. 166/2017, n. 47/2019 e n. 183 /2019;
- L'organizzazione del personale del Comune di Robbio in servizi con le relative aree di attività di cui alle DG. N. 99 del 16.12.2014 e n. 55 del 26.06.2015
- La Dotazione Organica;
- La Deliberazione di Giunta Comunale n. 12/2019, n. 57/2019 e n. 140/2019 con le quale sono stati definiti gli obiettivi per i Responsabili di Servizio e il personale dipendente per l'anno 2019;
- La Dotazione Organica;

Il punteggio potenziale attribuito a ciascuna Componente di valutazione è quello riportato nella sottostante scheda di valutazione

FATTORE DI VALUTAZIONE	AMBITO	MIN/MAX	PUNTEGGIO OTTENUTO
a)SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-20	
	Applicazione delle conoscenze	0-20	
b) COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-20	
	Qualità delle relazioni esterne	0-20	
c) MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	Qualità del processo valutativo	0-20	
		somma /100	

FATTORE DI VALUTAZIONE	OBIETTIVO	% REALIZZATA	PESO OBIETTIVO	% PER PESO	MAX TEORICO
d) CAPACITA' REALIZZATIVA					
			Totale		
			MEDIA PONDERATA		

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM)	

a)	*" il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance*".
b)	*" le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni*".
c)	*" la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi*".
d)	*" la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati*". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato)".

Con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 12/2019, n. 57/2019 e n. 140/2019 sono stati attribuiti ai Responsabili di Servizio i seguenti obiettivi per l'anno 2019i:

Responsabile Servizio Amministrativo-personale-Cultura-Economato

1) Revisione regolamenti comunali

2) Supporto e collaborazione alla gestione efficace dei procedimenti di gara

Responsabile Servizi alla persona

1) Attivazione borse lavoro 2019 / Lavori di pubblica utilità 2019

2) Fondo Legato Frattini

Responsabile Servizio Economico-Finanziario

1) Regolamento incentivi potenziamento uffici entrate

2) Aree edificabili

Responsabili Servizio Tecnico

1) (DG 12/2019 – 57/2019) – 1) Bis e 1) (DG 140/2019) Nuova Caserma Carabinieri

2) Variante generale PGT e VAS (DG 12/2019-57/2019-140/2019

Responsabile Servizio Polizia Locale e Tutela Ambientale - Suap

1) Corpo Unico PL - proposta

2) Regolamento videosorveglianza – Regolamento Polizia Urbana

Si precisa che i criteri di raccordo tra la valutazione finale ottenuta dai Responsabili di Servizio e il valore del relativo compenso, quali risultanti dal sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione Comunale sono gli stessi previsti per i dipendenti.

Qui di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo (verbale OIV del 30.09.2020) relativamente ai Responsabili di Servizio:

PUNTI	NUMERO DIPENDENTI
nv	0
< 50	0
50/60	0
61/70	1
71/80	2
81/90	1
91/100	2

Robbio, 01.10.2020

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Angela Maria Natale

Validata OIV in data 06/10/2020 Andrea Antelmi