

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

RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE - ESERCIZIO 2022

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 responsabilità 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
- D.G. n. 12/2020 di aggiornamento del sistema di valutazione della performance per Responsabili di servizio e dipendenti
- DECRETO SINDACALE n. 27 del 23/12/2019 – n. 16 del 14/12/2021

Struttura della Relazione

La relazione sulle Performance 2022 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.

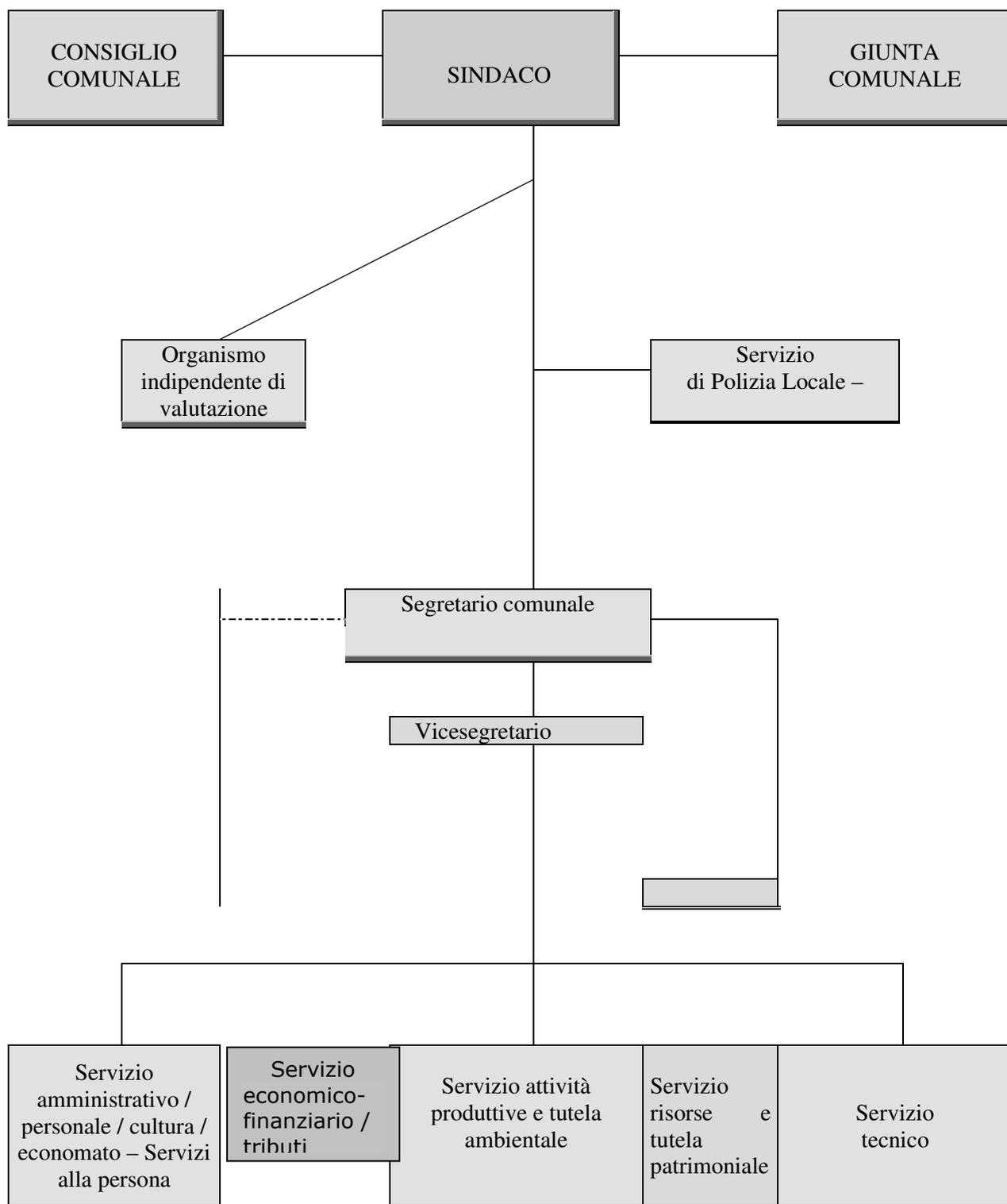
Con tale asserzione, si incentiva una modalità propositiva che attiva tutto il personale dell'Ente, con le proprie potenzialità professionali e a prescindere dal profilo e dall'inquadramento, nell'individuazione di nuove azioni per il raggiungimento di effettivi e significativi miglioramenti nei livelli 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 2022

I Servizi sono:

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

Organigramma della struttura organizzativa



Di seguito il dettaglio delle funzioni articolate per servizi e dei dipendenti effettivamente in servizio alla data della presente.

Servizio: AMMINISTRATIVO – VICESEGRETARIO – SERVIZIO ALLA PERSONA

Articolazione delle funzioni

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

◆ Servizi Sociali

◆ Servizio Sociale Professionale

NUMERO 8 DIPENDENTI:

N. 1 CATEGORIA D (con posizione organizzativa)

N. 5 CATEGORIA C

Servizio: ECONOMICO-FINANZIARIO

Articolazione delle funzioni

- Contabilità e finanze
- Tributi
- Servizi cimiteriali

NUMERO 3 DIPENDENTI:

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
- ◆ SUE

NUMERO 6 DIPENDENTI:

N. 1 CATEGORIA D (con posizione organizzativa)

N. 3 CATEGORIA C

N. 2 CATEGORIA B

SERVIZIO: “Polizia Locale – Attività Produttive e Tutela Ambientale”

Articolazione delle funzioni :

- Segreteria Servizio
- Polizia Locale – Polizia Giudiziaria
- Vigilanza
- Ambiente gestione e controllo - Ecologia
- Sportello Unico attività produttive

NUMERO 4 DIPENDENTI:

N. 1 CATEGORIA D (con posizione organizzativa – Convenzione art. 30 TUEL)

N. 4 CATEGORIA C

SERVIZIO: “Risorse e Tutela Patrimoniale”

Articolazione delle funzioni :

- Occupazione suolo pubblico – Pubblicità e Affissioni
- Tutela del Patrimonio

- 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

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 2021 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 2022, 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 2022 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 5790 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	5790
Maschi	2786
Femmine	3004
Nuclei fam.	2678

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.

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

Per un numero totale di 21 dipendenti al 31.12.2022 i giorni di malattia totali sono stati n. 134. Nel corso dell'anno 2022 si sono verificate n. 3 cessazioni.

Si sottolinea la disponibilità e collaborazione della maggior parte dei dipendenti a sopperire alle croniche mancanze di personale, svolgendo anche le loro attività.

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 2022 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	2
50/60	0
61/70	2
71/80	1
81/90	8
91/100	6

Richiamati:

Le Deliberazioni di Giunta Comunale nn. 10/2022, n. 79/2029, n. 99/2022 e n. 150/2022 con le quale sono stati definiti gli obiettivi per i Responsabili di Servizio e il personale dipendente per l'anno 2022

1. Gestione conti correnti dedicati alla riscossione coattiva e riconciliazione in ausilio agli uffici di emissione ruoli
2. Lavori di pubblica utilità 2022
3. Progetti L.L.P.P. 2022
4. Potenziamento attività di vigilanza – Manifestazioni 2022 (Sagra dl'Urmon)
5. Ausilio gare servizi alla persona 2022
6. Accorpamento al demanio stradale di porzioni di terreno di proprietà privata ad uso pubblico ultraventennale site in viale dell'artigianato, parte di via xxiv maggio, via del riso, via cilavegna, via gravellona, via vigevano, via carducci, via pascoli e aree limitrofe ai sensi dell'art. 31, commi 21 e

22, della legge 23.12.1998, n.448

- La Determinazione n. 58 del 23.03.2022 con la quale si è proceduto alla costituzione del Fondo anno 2022 con relativa certificazione del Revisore dei Conti.
- La Relazione illustrativa tecnico-contabile al CCDI anno 2022 con allegato parere del revisore dei conti di cui alla D.G. n. 50 del 04.04.2022.

Per l'anno 2022 pertanto il nucleo di valutazione (Verbale OIV del 14/06/2023) 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-Attività produttive-Tutela ambientale, Amministrativo-personale-Cultura-Economato- Servizi alla persona, Tecnico e Economico Finanziario in ordine al raggiungimento degli obiettivi in relazione ai progetti sopra dettagliatamente specificati, ne deriva quanto segue:

1) Gestione conti correnti dedicati alla riscossione coattiva e riconciliazione in ausilio agli uffici di emissione ruoli

RISULTATO ATTESO

A . scarico del 100% dei riversamenti visibili nel conto corrente dedicato entro il termine fissato dal tesoriere comunale per la relativa regolarizzazione (normalmente 20.01.2023)

B . incrocio con i dati e le elaborazioni rinvenibili dai siti delle società di riscossione per la verifica dei pagamenti e delle annualità dei ruoli = verifica del 100% dei controlli entro il termine di cui al punto a)

C) regolarizzazioni con reversali = emissione del 100% degli ordinativi di riscossione necessari entro il termine di cui al punto a)

D) incrocio con i provvisori di uscita per addebito competenze società di riscossione per l'emissione liquidazione fatture entro il termine di cui al punto a)

RISULTATO CONSEGUITO

A . scarico del 100% dei riversamenti visibili nel conto corrente dedicato entro il termine fissato dal tesoriere comunale per la relativa regolarizzazione (normalmente 20.01.2023): SI 60/60 provvisori entro il termine

B . incrocio con i dati e le elaborazioni rinvenibili dai siti delle società di riscossione per la verifica dei pagamenti e delle annualità dei ruoli = SI verificati ed estrapolati il 100% dei riversamenti per complessivi € 21.472,71 entro il termine di cui al punto a)

C) regolarizzazioni con reversali = SI- emessi il 100% degli ordinativi di riscossione necessari (9/9) entro il termine di cui al punto a)

D) incrocio con i provvisori di uscita per addebito competenze società di riscossione per l'emissione liquidazione fatture entro il termine di cui al punto a) = regolarizzati n. 59 provvisori in uscita per addebito competenze (aggi e spese postali) con le relative fatture elettroniche ricevute per emissione mandati di pagamento a copertura

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 100%

2) LAVORI DI PUBBLICA UTILITA' 2022

RISULTATO ATTESO

1. Contatti/scambi informazioni con i Legali dei soggetti interessati e con i condannati stessi (SI/NO)
2. Contatti/scambi informazioni con Assistente Sociale dell'Ente al fine della individuazione del progetto più idoneo (SI/NO)

3. Monitoraggio svolgimento del progetto con tenuta del foglio presenze (SI/NO)
4. Collaborazione con l'Assistente Sociale dell'Ente al fine di relazionare all'UEPE circa lo svolgimento dell'attività di pubblica utilità (SI/NO)

RISULTATO CONSEGUITO

1. Contatti/scambi informazioni con i Legali dei soggetti interessati e con i condannati stessi = SI per n. 3 soggetti (progetto n. 95241/2022 dal 07/03/2022 al 23/05/2022 – progetto n. 101051/2022 dal 09/09/2022 al 23/12/2022 – progetto n. 102881/1022 dal 01/11/2022 al 31/12/2022)
2. Contatti/scambi informazioni con Assistente Sociale dell'Ente al fine della individuazione del progetto più idoneo = Si per n. 3 soggetti
3. Monitoraggio svolgimento del progetto con tenuta del foglio presenze = Si per n. 3 soggetti
4. Collaborazione con l'Assistente Sociale dell'Ente al fine di relazionare all'UEPE circa lo svolgimento dell'attività di pubblica utilità = Si per n. 3 soggetti

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 100%

3) PROGETTI LL.PP. 2022

RISULTATO ATTESO

1 Dm 396 28/09/2021 linea di intervento A – Miglioramento e meccanizzazione della rete di raccolta differenziata dei rifiuti urbani – Lavori di adeguamento funzionale normativo centro comunale raccolta differenziata rifiuti = SI/NO entro il 10/03/2022

2 Rotatoria Strada del Riso -Via Nicorvo = SI/NO entro il 30/09/2022

3 Manutenzioni stradali e rifacimento marciapiede via Guadesa = SI/NO entro il 30/09/2022

RISULTATO CONSEGUITO

1 Dm 396 28/09/2021 linea di intervento A – Miglioramento e meccanizzazione della rete di raccolta differenziata dei rifiuti urbani – Lavori di adeguamento funzionale normativo centro comunale raccolta differenziata rifiuti = SI progetto predisposto al 100% entro il 10/03/2022

2 Rotatoria Strada del Riso -Via Nicorvo = SI progetto predisposto al 70% entro 30/09/2022

3 Manutenzioni stradali e rifacimento marciapiede via Guadesa = SI progetto predisposto al 100% entro il 30/09/2022

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 90%

4) POTENZIAMENTO ATTIVITA' DI VIGILANZA-MANIFESTAZIONI 2022 (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 agente 1 e agente 2 - n. 4 per agente 1 e agente 2
2. far rispettare le ore di riposo notturno = n. 5 uscite serali per agente 1 e agente 2 – n. 4 agente 3

3. pattugliamento preventivo su tutto il territorio = n. 5 controlli a tappeto per agente 1 e agente 2 – n. 3 Paves agente 3
4. sicurezza stradale al fine di evitare incidenti = n. 5 appostamenti in zone nevralgiche per agente 1 e agente 2 - n. 3 agente 1 e agente 2

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 91,5%

5) AUSILIO GARE SERVIZI ALLA PERSONA 2022

RISULTATO ATTESO

Il risultato che si vuole ottenere è un'attività di collaborazione con il Responsabile del Servizio Amministrativo e Servizi alla Persona a supporto della fase istruttoria dei procedimenti di gara (predisposizione atti, piattaforma Sintel) e degli adempimenti successivi (stesura contratti, schede Anac, Osservatorio- domanda e rendicontazione Regione Lombardia per Bando inclusione alunni disabili) nello specifico relativamente a:

- 1 Servizio pasti a domicilio anziani= SI/NO entro il 31/07/2022
- 2 Servizio trasporto ed assistenza disabili scuole secondarie di secondo grado= SI/NO entro il 15/09/2022

RISULTATO CONSEGUITO

- 1) Servizio pasti a domicilio anziani= SI manifestazione di interesse - Determina a contrarre n. 50 del 14/07/2022 – Determina proposta di aggiudicazione n. 52 del 28/07/2022 – Determina di aggiudicazione definitiva n. 55 del 29/08/2022 – Contratto rep. 5905 del 03/11/2022 – schede Anac/Osservatorio
- 2) Servizio trasporto ed assistenza disabili scuole secondarie di secondo grado= SI = manifestazione di interesse - Determina a contrarre n. 59 del 31/08/2022 – Determina di aggiudicazione n. 60 del 07/09/2022 – Bando Regione Lombardia Inclusione Scolastica: rendicontazione a/s 2021/2022 il 12/10/2022 – domanda contributo a/s 2022/2023 il 03/10/2022

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 100%

6) ACCORPAMENTO AL DEMANIO STRADALE DI PORZIONI DI TERRENO DI PROPRIETÀ PRIVATA AD USO PUBBLICO ULTRAVENTENNALE SITE IN VIALE DELL'ARTIGIANATO, PARTE DI VIA XXIV MAGGIO, VIA DEL RISO, VIA CILAVEGNA, VIA GRAVELLONA, VIA VIGEVANO, VIA CARDUCCI, VIA PASCOLI E AREE LIMITROFE AI SENSI DELL'ART. 31, COMMI 21 E 22, DELLA LEGGE 23.12.1998, N.448

RISULTATO ATTESO

- 1)visure catastali aggiornate = SI/NO entro il 31.07.2022
- 2)predisposizione informativa in merito al procedimento in corso ed invio della stessa a ciascun proprietario= SI/NO entro il 31.07.2022
- 3)predisposizione modulo di richiesta consenso alla cessione a titolo gratuito al Comune di Robbio delle porzioni di sedime stradale utilizzate ad uso pubblico da oltre venti anni, ai sensi dell'art. 31, commi 21 e 22 della Legge 23/12/1998, n. 448, ed invio dello stesso a ciascun proprietario= SI/NO entro il 31.12.2022

RISULTATO CONSEGUITO

- 1)visure catastali aggiornate = SI ultimate il 22/03/2022
- 2)predisposizione informativa in merito al procedimento in corso ed invio della stessa a ciascun proprietario= SI inviate il 24/06/2022 (protocolli dal 7064 al 7304)
- 3)predisposizione modulo di richiesta consenso alla cessione a titolo gratuito al Comune di Robbio delle porzioni di sedime stradale utilizzate ad uso pubblico da oltre venti anni, ai sensi dell'art. 31, commi 21 e 22 della Legge 23/12/1998, n. 448, ed invio dello stesso a ciascun proprietario= SI inviate il 24/06/2022 (protocolli dal 7064 al 7304)

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 100%

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 totalità 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 2022 sono stati assegnati ulteriori progetti di performance individuale che hanno coinvolto n. 9 dipendenti con il grado di raggiungimento a fianco indicato:

- Cartella sociale Informatizzata 2022 75%
- Sicurezza pubblica controlli/manifestazioni 2022 (Vigili) 100%
- Sagra di Urmon 2022 (Cantonieri) 100%
- Pago Pa 2022 (Pasti a domicilio) 100%
- Gestione Sportello Suap Robbio 100%

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 e 152/2020;
- 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, 66/2017, 115/2019, 12/2020, 155/2022
- La Dotazione Organica;
- Le Deliberazioni di Giunta Comunale nn. 10/2022, n. 79/2029, n. 99/2022 e n. 150/2022 con le quale sono stati definiti gli obiettivi per i Responsabili di Servizio e il personale dipendente per l'anno 2022
- 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)”.*

Sono stati attribuiti ai Responsabili di Servizio i seguenti obiettivi per l’anno 2022:

Responsabile Servizio Amministrativo-Personale-Cultura-Economato / Servizi alla persona

✓ Predisposizione PIAO 2022/2024

- ✓ PNRR Pa Digitale 2026

Responsabile Servizio Economico-Finanziario

- ✓ Gestione conti correnti dedicati alla riscossione coattiva e riconciliazione in ausilio agli uffici di emissione ruoli
- ✓ PNRR Pa Digitale 2026

Responsabile Servizio Tecnico

- ✓ Bandi 2022
- ✓ Analisi Piano di Recupero area ex Locatelli

Responsabile Servizio Polizia Locale – Attività Produttive - Tutela Ambientale / Risorse e Tutela Patrimoniale

- ✓ Revisione abusi edilizi
- ✓ Sicurezza pubblica: ricognizione corretta applicazione normativa

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 14/06/2023) relativamente ai Responsabili di Servizio:

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

Robbio, 14/06/2023

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Angela Maria Natale