

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

## **RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE - ESERCIZIO 2021**

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 2021 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.

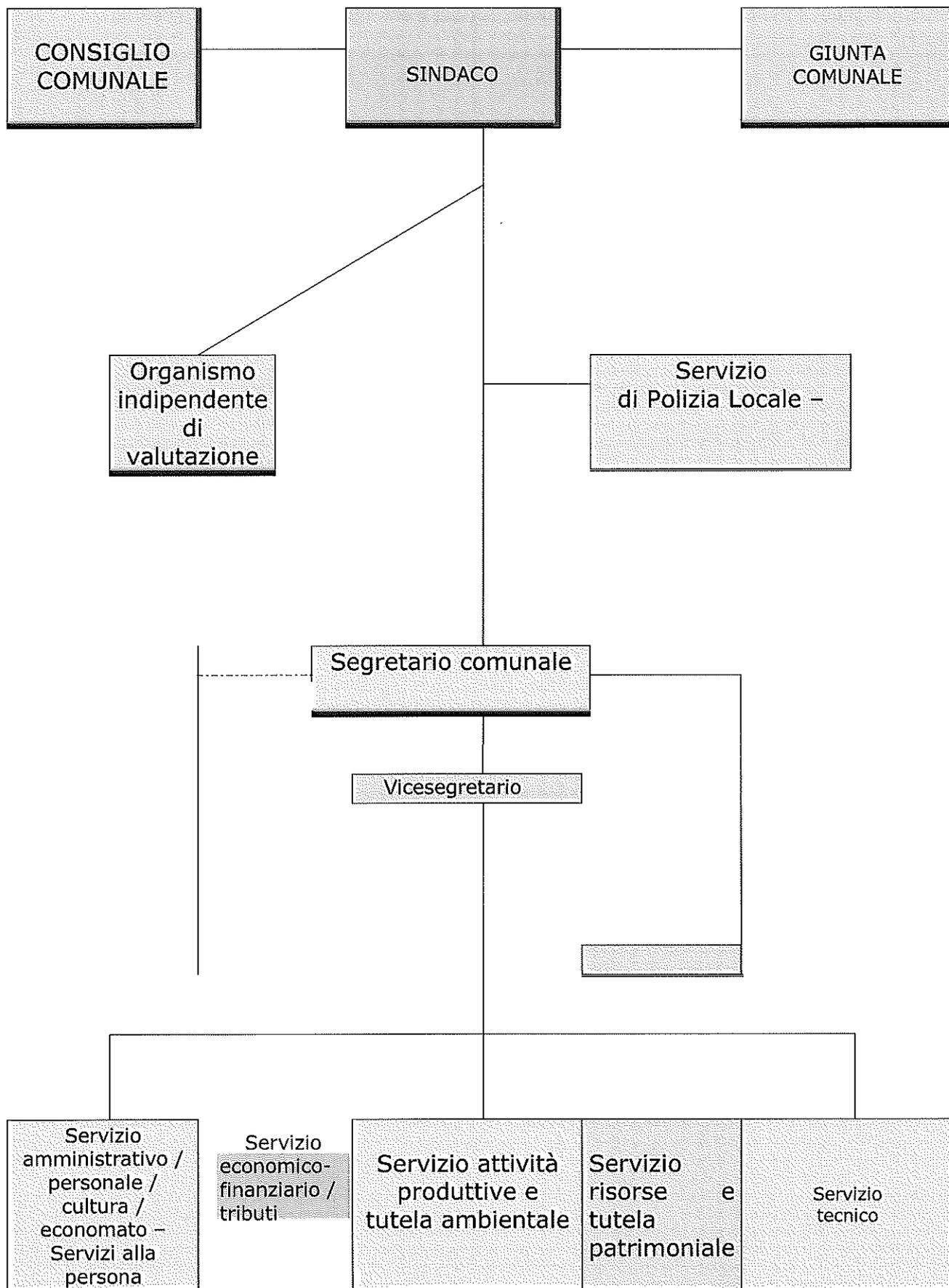
Con tale asserzione, si incentiva una modalità propositiva che attiva tutto il personale dell'Ente, con le proprie potenzialità professionali e a prescindere dal profilo e dall'inquadramento, nell'individuazione di nuove azioni per il raggiungimento di effettivi e significativi miglioramenti nei livelli 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 2021**

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. 7 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 2021, 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 2021 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 5742 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	5742
Maschi	2759
Femmine	2983
Nuclei familiari	2669
Convivenze	3

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 31.12.2021 i giorni di malattia totali sono stati n. 127. Nel corso dell'anno 2021 non si sono verificate 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 2021 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:

	<b>fattore di valutazione</b>	<b>ambito</b>	<b>min/max</b>	<b>punteggio ottenuto</b>
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			<b>0</b>

(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.

<b>Valutazione ottenuta</b>	<b>% Compenso riconosciuto</b>
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

<b>PUNTI</b>	<b>NUMERO DIPENDENTI</b>
nv	0
< 50	0
50/60	0

61/70	0
71/80	4
81/90	4
91/100	7

**Richiamati:**

- La Deliberazione di Giunta Comunale n. 6/2021, n. 74/2021 con le quale sono stati definiti gli obiettivi per i Responsabili di Servizio e il personale dipendente per l'anno 2021 come di seguito dettagliatamente esposti:
  - Potenziamento attività di vigilanza (manifestazioni 2021)
  - Progetti L.L.P.P. 2021
  - Tessera sanitaria 2021
  - Adesione Fondo Innovazione per la Digitalizzazione
  
- La Determinazione n. 252 del 26.11.2021 con la quale si è proceduto alla costituzione del Fondo anno 2021 con relativa certificazione del Revisore dei Conti.
  
- La Relazione illustrativa tecnico-contabile al CCDI anno 2021 con allegato parere del revisore dei conti di cui alla D.G. n. 162 del 02.12.2021.

Per l'anno 2021 pertanto il nucleo di valutazione (Verbale OIV del 25.05.2022) 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 Fianziario in ordine al raggiungimento degli obiettivi in relazione ai progetti sopra dettagliatamente specificati, ne deriva quanto segue:

1) Potenziamento attività di vigilanza - manifestazioni 2021

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 tutti gli agenti
2. far rispettare le ore di riposo notturno = n. 5 uscite serali per tutti gli agenti
3. pattugliamento preventivo su tutto il territorio = n. 5 controlli a tappeto per tutti gli agenti
4. sicurezza stradale al fine di evitare incidenti = n. 5 appostamenti in zone nevralgiche per tutti gli agenti

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 100% per tutti gli agenti interessati

## 2) Progetti L.L.P.P. 2021

### RISULTATO ATTESO

- 1 scuola Media E. Fermi: sostituzione serramenti = SI /NO entro il 31/12/2021
- 2 manutenzioni stradali lotto n. 2 = SI/NO entro il 31/12/2021
- 3 manutenzioni stradali lotto n. 3 = SI/NO entro il 31/12/2021 4
- asfaltatura via Rosasco 70% = SI/NO entro il 31/12/2021

### RISULTATO CONSEGUITO

- 1 scuola Media E. Fermi: sostituzione serramenti = SI /NO entro il 31/12/2021 - Determina affidamento n. 245/20 - Saldo Finale 18.02.2021
- 2 manutenzioni stradali lotto n. 2 = SI/NO entro il 31/12/2021 - Determina affidamento n. 99/21 - Saldo Finale 01.10.2021
- 3 manutenzioni stradali lotto n. 3 = SI/NO entro il 31/12/2021 - Determina affidamento n. 98/21 - Saldo Finale 15.11.2021 4 asfaltatura via Rosasco 70% = SI/NO entro il 31/12/2021 - Determina affidamento n. 208/21 - Saldo 1 (70%) 18.02.2021

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 100%

## 3) Tessera sanitaria 2021

### RISULTATO ATTESO

- 1 Registrazione sul Portale Aria s.p.a. con compilazione modulo ed elenco operatori = SI/NO entro il 30/06/2021
- 2 Abilitazione ed accesso al portale con tessera samitaria personale = SI/NO entro il 30/06/2021
- 3 Attivazione carte cittadino emesse da regione Lombardia
  - a) ricevimento utenza previo appunta nei giorni di apertura al pubblico
  - b) acquisizione modulo/autocertificazione per rilascio Pin/Puk
  - c) verifica documenti personali di riconoscimento in corso di validità
  - d) rilascio Pin/puk richiesto
  - e) catalogazione ed archiviazione per un periodo non inferiore a 10 anni dei moduli di rilascio sottoscritti

### RISULTATO CONSEGUITO

- 1 Registrazione sul Portale Aria s.p.a. con compilazione modulo ed elenco operatori = SI/NO entro il 30/06/2021 - Registrazione avvenuta nei termini
- 2 Abilitazione ed accesso al portale con tessera samitaria personale = SI/NO entro il 30/06/2021 - Abilitazione avvenuta nei termini
- 3 Attivazione carte cittadino emesse da regione Lombardia
  - a) ricevimento utenza previo appunta nei giorni di apertura al pubblico - ricevuti 40 utenti
  - b) acquisizione modulo/autocertificazione per rilascio Pin/Puk - acquisiti 40 moduli
  - c) verifica documenti personali di riconoscimento in corso di validità - verificati 40 documenti personali
  - d) rilascio Pin/puk richiesto - Rilasciati 40 Pin/puk
  - e) catalogazione ed archiviazione per un periodo non inferiore a 10 anni dei moduli di rilascio sottoscritti = catalogazione effettuata

## GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 100%

### 4) Fondo innovazione digitalizzazione e Pago Pa 2021

#### RISULTATO ATTESO

- 1)Attività amministrative propedeutiche alla riscossione tramite Pago pa di nuove entrate:
- a) contatti con l'utenza interessata dalla modifica delle modalità di incasso anche a mezzo invio lettere personalizzate = percentuale di esecuzione in ragione delle pratiche attive
  - b) creazione file excel con elenco posizione utenti ed anagrafiche complete= SI / NO
  - c) portale Scigno Ges Tes: caricamento posizioni e stampa codici IUV e lettere all'utenza= SI/NO entro il 31.12.2021
  - d) verifica incassi e pagamenti per riconciliazione con Tesoriere= SI/NO con cadenza mensile
  - e) emissione fatture (laddove richiesto)=SI/NO con cadenza mensile
    - dopo scuola
    - fitti attivi immobili
    - pesa pubblica
    - rimborsi recuperi
    - diritti stato civile
    - mense scolastiche
- 2)Integrazione servizi informativi su APPIO: collaborazione con il Responsabile del Servizio finanziario per analisi normativa e formazione dei testi per l'attivazione di n. 10 servizi su APPIO entro il 31/12/2021 = SI/NO n. 10 servizi entro il 31/12/2021
- 3)Attivazione SPID: contatti con software house per l'attivazione dello SPID sul sito comunale per i servizi on line dell'anagrafe e dei tributi entro il 31/12/2021 = SI/NO entro il 31/12/2021

#### RISULTATO CONSEGUITO

- 1)Attività amministrative propedeutiche alla riscossione tramite Pago pa di nuove entrate:
- a) contatti con l'utenza interessata dalla modifica delle modalità di incasso anche a mezzo invio lettere personalizzate = percentuale di esecuzione in ragione delle pratiche attive = colloqui in presenza con 88 utenti
  - b) creazione file excel con elenco posizione utenti ed anagrafiche complete= SI / NO - File excel mensile per 603 posizioni annuali
  - c) portale Scigno Ges Tes: caricamento posizioni e stampa codici IUV e lettere all'utenza= SI/NO entro il 31.12.2021 - Effettuato per 618 posizioni
  - d) verifica incassi e pagamenti per riconciliazione con Tesoriere= SI/NO con cadenza mensile - Effettuato per 618 posizioni e per 603 posizioni
  - e) emissione fatture (laddove richiesto)=SI/NO con cadenza mensile
    - dopo scuola = effettuato per 118 posizioni
    - fitti attivi immobili = effettuato per 231 posizioni
    - pesa pubblica = effettuato per 5 posizioni
    - rimborsi recuperi = effettuato per 231 posizioni
    - diritti stato civile = effettuato per 10 posizioni
    - mense scolastiche = effettuato per 18 posizioni
    - asili nido= = effettuato per 228 posizioni
- 2)Integrazione servizi informativi su APPIO: collaborazione con il Responsabile del Servizio finanziario per analisi normativa e formazione dei testi per l'attivazione di n. 10 servizi su APPIO entro il 31/12/2021 = SI/NO n. 10 servizi entro il 31/12/2021 - Attivati n. 10 servizi: elaborazione dei testi e dei contenuti, secondo le indicazioni impartite; controllo delle incongruenze e correzioni fino alla pubblicazione on line. Entro la tempistica stabilita.
- 3)Attivazione SPID: contatti con software house per l'attivazione dello SPID sul sito comunale per i servizi on line dell'anagrafe e dei tributi entro il 31/12/2021 = SI/NO entro il 31/12/2021 -

Affiancamento alla software house per attivazione spid sul sito comunale. Obiettivo raggiunto nei termini stabiliti

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 2021 sono stati assegnati ulteriori progetti di performance individuale che hanno coinvolto n. 3 dipendenti con il grado di raggiungimento a fianco indicato:

- Bandi UTC 2021 100%
- Cartella sociale Informatizzata 70%
- Riallineamento numerazione civica 2021 100%
- Ausilio gare servizi alla persona 2021 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
- La Dotazione Organica;
- La Deliberazione di Giunta Comunale n. 6/2021 e n. 74/2021 con le quale sono stati definiti gli obiettivi per i Responsabili di Servizio e il personale dipendente per l'anno 2021;
- 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					

<b>PUNTEGGIO FINALE</b> - 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) <i>“ 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”.</i>
b) <i>“ 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”.</i>
c) <i>“ 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”.</i>
d) <i>“ 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)”.</i>

Sono stati attribuiti ai Responsabili di Servizio i seguenti obiettivi per l'anno 2021:

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

- ✓ Revisione affidamenti servizi alla persona
- ✓ Revisione Statuto comunale – Istituzione Presidente del Consiglio

Responsabile Servizio Economico-Finanziario

- ✓ Nuovo assetto tributario 2021 - Regolamento Tari entro il 31/07/2021 – Bilancio 2022-2024 entro il 31/12/2021
- ✓ Adesione Fondo Innovazione per la digitalizzazione - Pago Pa 2021

Responsabile Servizio Tecnico

- ✓ Analisi lottizzazione Villaggio dei Glicini – attivazione
- ✓ Bandi 2021

Responsabile Servizio Polizia Locale – Attività Produttive - Tutela Ambientale

- ✓ Fiera Agricola 2021 – Realizzazione trasferimento
- ✓ Studio progettuale-viabilistico / realizzazione

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 25.05.2022) relativamente ai Responsabili di Servizio:

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

Robbio,

Validata OIV in data  
30.05.2021



Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Angela Maria Natale

Andrea Antelmi