

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

## **RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE - ESERCIZIO 2023**

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
- D.G. n. 81/2023 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 – n. 19 del 27/12/2023

## **Struttura della Relazione**

La relazione sulle Performance 2023 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.

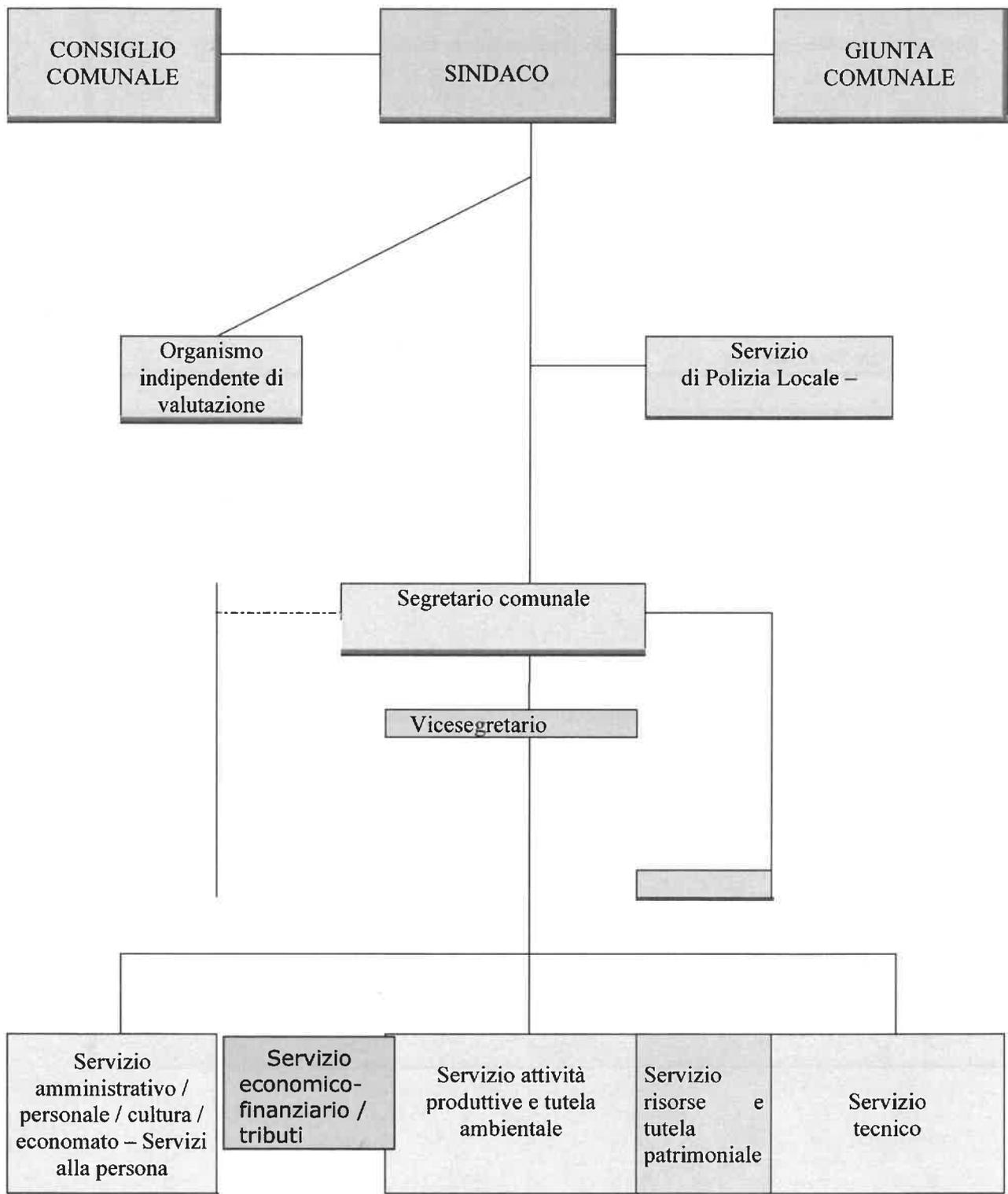
Con tale asserzione, si incentiva una modalità propositiva che attiva tutto il personale dell'Ente, con le proprie potenzialità professionali e a prescindere dal profilo e dall'inquadramento, nell'individuazione di nuove azioni per il raggiungimento di effettivi e significativi miglioramenti nei livelli 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 2023**

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 6 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 2023, 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 2023 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 5873 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	5873
Maschi	2858
Femmine	3015
Nuclei fam.	2705

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 19 dipendenti al 31.12.2023 i giorni di malattia totali sono stati n. 134. Nel corso dell'anno 2023 si sono verificate 2 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 2023 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	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	0
61/70	0
71/80	3
81/90	7
91/100	6

Richiamati:

Le Deliberazioni di Giunta Comunale nn. 54/2023, n. 95/2023, n. 131/2023 con le quale sono stati definiti gli obiettivi per i Responsabili di Servizio e il personale dipendente per l'anno 2023

1. Vigili 2023 (manifestazioni/eventi)
2. Cantonieri 2023 (manifestazioni)
3. Revisione Regolamento Edilizio/Piano scavi
4. Borse lavoro Sil 2023 (tutoraggio)

RICHIAMATE:

- La Determinazione n. 105 del 31.07.2023 con la quale si è proceduto alla costituzione del Fondo anno 2023 e successiva integrazione con Determinazione n 141 del 25.10.2023 con relativa certificazione del Revisore dei Conti.

- La Relazione illustrativa tecnico-contabile al CCDI anno 2023 con allegato parere del revisore dei conti di cui alla D.G. n. 153 del 28.11.2023.

Per l'anno 2023 pertanto il nucleo di valutazione (Verbale OIV del 22/05/2024) è stato chiamato ad esaminare il grado di raggiungimento degli obiettivi di produttività e qualità di cui all'art. 79 co. 2 lett b) CCNL 16.11.2022 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 in ordine al raggiungimento degli obiettivi in relazione ai progetti sopra dettagliatamente specificati, ne deriva quanto segue:

#### 1) Vigili\_MANIFESTAZIONI / EVENTI 2023

##### RISULTATO ATTESO

a) Di seguito le attività richieste:

1. Piani di sicurezza = SI/NO
  2. Gestione emergenze in termini di safety e security = SI/NO
  3. Gestione viabilità = SI/NO
- b) Programmazione dell'attività di controllo inerente i seguenti ambiti.
- 1) esercizi pubblici e spazi pubblici: 10 (uscite-controlli- appostamenti)
  - 2) schiamazzi notturni : 10 (uscite-controlli-appostamenti)
  - 3) pattugliamento preventivo: 10 (uscite-controlli-appostamenti)

##### RISULTATO CONSEGUITO

a) Di seguito le attività richieste:

1. Piani di sicurezza = SI nei termini previsti dalla normativa
  2. Gestione emergenze in termini di safety e security = SI nei termini previsti
  3. Gestione viabilità = SI nei termini previsti dalla normativa
- b) Programmazione dell'attività di controllo inerente i seguenti ambiti.
- 1) esercizi pubblici e spazi pubblici: 10 (uscite-controlli- appostamenti) =SI 10
  - 2) schiamazzi notturni : 10 (uscite-controlli-appostamenti) = SI 10
  - 3) pattugliamento preventivo: 10 (uscite-controlli-appostamenti) = SI 10

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 100%

#### 2) MANIFESTAZIONI 2023 - CANTONIERI

##### RISULTATO ATTESO

Vengono richieste le seguenti attività:

1. Pulizia e sistemazione piazzale giostre = SI/NO
2. Posizionamento transenne, new jersey = SI/NO
3. Pulizia Piazza Dante, Palazzetto, Via Mortara, Viale Artigianato = SI/NO
4. Montaggio e smontaggio palco = SI/NO
5. Posizionamento cartellonistica = SI/NO
6. Assistenza/collaborazione con gli agenti di Polizia Locale nelle attività loro preposte = SI/NO

##### RISULTATO CONSEGUITO

Vengono richieste le seguenti attività:

1. Pulizia e sistemazione piazzale giostre = SI
2. Posizionamento transenne, new jersey = SI
3. Pulizia Piazza Dante, Palazzetto, Via Mortara, Viale Artigianato = SI

4. Montaggio e smontaggio palco = SI
5. Posizionamento cartellonistica = SI
6. Assistenza/collaborazione con gli agenti di Polizia Locale nelle attività loro preposte = SI

Un maggior dettaglio in merito all'attività svolta si riporta di seguito:

- Durante l'estate oltre che prime e durante lo svolgimento dei festeggiamenti della festa patronale 2023 i cantonieri hanno svolto in maniera puntuale e precisa tutte le attività a loro assegnate. In particolare si sono occupati della pulizia e della sistemazione del piazzale di Vittorio, al fine di consentire il posizionamento degli eventi legati agli street-food tenutisi a giugno 2023 e l'allestimento delle giostre avvenuto tra la fine di agosto e la prima settimana di settembre 2023;
- Al fine di consentire lo svolgimento di tali eventi in sicurezza ed in conformità con le norme che regolano tali eventi, si sono occupati del posizionamento di transenne, new jersey e cartellonistica e del loro ritiro ad attività ultimata;
- Al fine di consentire lo svolgimento del Palio d'Urmon e di tutte le attività ad esso connesse come la fiera tenutasi nei pressi del polo sportivo di via dell'Artigianato, si sono occupati della pulizia di Piazza Dante, delle aree limitrofe al Palazzetto, Via Mortara e Viale Artigianato
- Al fine di consentire lo svolgimento del Palio d'Urmon e dello spettacolo legato allo Street food tenutosi nel Piazzale di Vittorio, si sono occupati del Montaggio e dello smontaggio palco di proprietà del comune di Robbio.
- Nel corso delle varie manifestazioni hanno prestato assistenza e collaborazione alla Polizia Locale nelle attività loro preposte

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 100%

3) REVISIONE REGOLAMENTO EDILIZIO – PREDISPOSIZIONE PIANO SCAVI

#### RISULTATO ATTESO

- 1) Analisi della normativa in essere = si/no entro il 30/06/2023
- 2) Predisposizione documento istruttorio del Piano Scavi da presentare al Responsabile Tecnico per eventuali modifiche/implementazioni = si/no entro il 30/06/2023
- 3) Predisposizione bozza tecnica definitiva del Piano Scavi = si/no entro il 30/06/2023
- 4) Predisposizione documento istruttorio del Regolamento Edilizio da presentare al Responsabile per eventuali modifiche/implementazioni = si/no entro il 30/11/2023
- 5) Predisposizione bozza tecnica definitiva del Regolamento Edilizio = si/no entro il 15/12/2023

#### RISULTATO CONSEGUITO

- 1) Analisi della normativa in essere = si nei termini previsti
- 2) Predisposizione documento istruttorio del Piano Scavi da presentare al Responsabile Tecnico per eventuali modifiche/implementazioni = si nei termini previsti
- 3) Predisposizione bozza tecnica definitiva del Piano Scavi = si nei termini previsti
- 4) Predisposizione documento istruttorio del Regolamento Edilizio da presentare al Responsabile per eventuali modifiche/implementazioni = si nei termini previsti
- 5) Predisposizione bozza tecnica definitiva del Regolamento Edilizio = si nei termini previsti

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO = 100%

4) BORSE LAVORO SIL 2023 - Tutoraggio

#### RISULTATO ATTESO

1. svolgere la funzione di referente per la realizzazione dell'intervento e del suo regolare svolgimento, e seguire lo sviluppo del progetto individuale

2. verificare giornalmente le ore effettuate dal borsisti
3. svolgere il necessario monitoraggio dell'intervento
4. redigere relazione scritta da inviare al Responsabile del Servizio Tecnico e al Responsabile del Servizio alla Persona a conclusione del periodo di validità della "Borsa Lavoro".

### RISULTATO CONSEGUITO

1. svolgere la funzione di referente per la realizzazione dell'intervento e del suo regolare svolgimento, e seguire lo sviluppo del progetto individuale = Si
  2. verificare giornalmente le ore effettuate dal borsista = Si
  3. svolgere il necessario monitoraggio dell'intervento = Si
  4. redigere relazione scritta da inviare al Responsabile del Servizio Tecnico e al Responsabile del Servizio alla Persona
- Le attività di due delle tre borse lavoro sono ancora in corso pertanto la relazione conclusiva delle attività verrà predisposta a conclusione del percorso dei borsisti nel corso del 2024.

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 2023 sono stati assegnati ulteriori progetti di performance individuale che hanno coinvolto n. 9 dipendenti con il grado di raggiungimento a fianco indicato:

- Cartella Sociale 2023	100%
- Collaborazione Ufficio Protocollo	100%
- Lavori pubblica utilità	100%
- Gare servizi sociali / PNRR	100%
- Revisione Regolamento Tari / Modulistica	100%
- PagoPa 2023	100%
- Suap 1° semestre 2023	100%
- Suap 2° semestre 2023	100%
- Collaborazione uffici demografici	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 e 81/2023;
- 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. 54/2023, n. 95/2023, n. 131/2023 con le quale sono stati definiti gli obiettivi per i Responsabili di Servizio e il personale dipendente per l'anno 2023
- La Dotazione Organica;

Richiamato l'art. 4 bis del d.l. 13/2023 convertito dalla legge n. 41/2023 espressamente prevede al comma 2 quanto segue: "2. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili

dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.”

Dato atto che per l'anno 2023 l'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 è -6,34 e che pertanto il Comune di Robbio ha rispettato i tempi di pagamento previsti dalla normativa

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)	
---	--

e	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO - ART. 4 BIS D.L. 13/2023	Rispetto = 1 Ritardo = 0,70	1
---	---	--------------------------------	---

IMPORTO RISULTATO: punteggio ----- = moltiplicato per il fattore e)	
---	--

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 2023:

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

- ✓ PREDISPOSIZIONE PIAO 2023/2025
- ✓ PNRR PA DIGITALE 2026

Responsabile Servizio Economico-Finanziario

- ✓ REVISIONE REGOLAMENTI: REGOLAMENTO IMU, REGOLAMENTO TARI, REGOLAMENTO GENERALE DELLE ENTRATE E REGOLAMENTO STRUMENTI DEFLATTIVI DEL CONTENZIOSO
- ✓ RENDICONTAZIONE REGIS BANDI PNRR

Responsabile Servizio Tecnico

- ✓ BANDI 2023
- ✓ ANALISI PIANO ATTUATIVO "LA ROTONDA"

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

- ✓ CENSIMENTO E ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO IMPIANTI PUBBLICITARI E ADEGUAMENTO CANONE UNICO 2023
- ✓ REGOLAMENTO IGIENE AMBIENTALE
- ✓ POTENZIAMENTO CONTROLLI VIABILISTICI 2023

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 22/05/2024) relativamente ai Responsabili di Servizio:

	<b>NUMERO DIPENDENTI</b>
nv	0
< 50	0
50/60	0
61/70	0
71/80	0
81/90	1
91/100	3

Robbio, 22/05/2024

Dott.ssa Angela Maria Natale



Andrea Antelmi

Validata NdV in data 22/05/2024