



**UNIONE DI COMUNI LOMBARDA PRIMA COLLINA (PV)
COMUNI DI CANNETO PAVESE – CASTANA – MONTESCANO**

**Organismo di valutazione dell'UNIONE DI COMUNI
LOMBARDA PRIMA COLLINA**

Preliminarmente si ricorda e da atto che il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” e la presente Relazione si sono sviluppati nella verifica dell’effettivo raggiungimento degli obiettivi definiti, rappresentativi di “valori attesi di risultato” e dei rispettivi indicatori nonchè del collegamento tra gli obiettivi e risorse umane e finanziarie ecc.)

Ciò premesso si prende e da atto che - complessivamente - si ritiene di poter verificare ed attestare un rilevante grado di soddisfazione delle prestazioni rese dalle diverse Aree/strutture di articolazione della dotazione organica, con particolare riferimento:

- all’ottemperanza agli obiettivi definiti formalmente nonchè “indirizzi” e direttive emanate dall’Amministrazione Comunale variamente individuati e comunicati
- alla qualità del servizio offerto, tenuto conto anche della pressoché quasi inesistenza di lamentele sostanziali dell’utenza nei confronti dei comportamenti del personale dipendente nonchè di sanzioni/multe da parte di Organismi della p.a. o derivanti da cause giudiziarie
- all’insussistenza di ricorsi amministrativi e giurisdizionali avviati contro atti e provvedimenti, nonchè di rilievi di enti ed organi di controllo vari
- alla tempestività, in relazione alla tipologia di interventi da attuare connessa anche alla puntualità (riferita anche e soprattutto al rispetto dei termini previsti) nello svolgimento degli adempimenti di tipo burocratico/amministrativo e/o nella definizione degli appalti di lavori, beni e servizi (soprattutto con riferimento al fatto di aver sempre garantito la “copertura” dei servizi) ed al rispetto delle “tempistiche” sia in relazione al rispetto dei termini previsti dalle vigenti normative (anche regolamentari di questo Ente) e/o di anticipazioni rispetto ai termini ultimativi appunto previsti sia (ancora), nell’adeguamento degli strumenti “operativi” (Regolamenti e metodologie) ai ripetuti continui mutamenti normativi nelle sempre più numerose attribuzioni poste in capo agli Enti locali

Con riferimento alla PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, va ricordato che il ciclo della performance è unificato col ciclo della programmazione finanziaria e che - in particolare - nel Documento Unico di Programmazione, nella sua versione ordinaria o semplificata in relazione alla dimensione dell'Ente, vengono fissati - nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali è articolato il bilancio - gli obiettivi strategici perseguiti dall'Ente, a loro volta distinti in obiettivi operativi.

Va ricordato poi che le risorse finanziarie assegnate per ogni obiettivo generale (di primo livello) definito nella Sezione operativa del DUP sono destinate ai singoli responsabili, mediante il PEG (o analogo strumento semplificato di pianificazione gestionale, per gli enti di minori dimensioni, non tenuti all'approvazione del PEG), per la realizzazione degli obiettivi di gestione.

Gli obiettivi specifici, di secondo livello e funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione, sono indicati - con la partecipazione dei relativi responsabili - nel Piano della performance, ricondotto (laddove stabilito), al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Essi sono affidati a ciascuna articolazione organizzativa dell'Ente tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance. Tali obiettivi specifici sono accompagnati dalla puntuale descrizione dei risultati attesi mediante appositi indicatori.

Questa Relazione annuale sulla performance evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse previste, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Sulla scorta di quanto indicato ai punti precedenti della presente relazione, si può esprimere un giudizio altamente positivo per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa; quanto sopra sulla base della misurazione dei seguenti elementi, riferiti sia all'Ente nel suo complesso che ai singoli servizi:

- a) gli impatti dell'azione amministrativa sui bisogni della collettività e sull'ambiente di riferimento, **per quanto questi "impatti" debbano essere fundamentalmente "guidati/veicolati" dalle decisioni degli organi politico/amministrativi**
- b) il grado di attuazione delle strategie **misurato sulla base del raggiungimento degli obiettivi generali/strategici, politico/amministrativi e di governo dell'Amministrazione definiti negli atti degli organi politico/amministrativi normativamente previsti;**
- c) eventuali confronti con altre Amministrazioni (benchmarking), attraverso un'analisi di posizionamento rispetto ad altri Enti che svolgono attività simili; **in tal senso e sulla base di una valutazione empirica, sono state erogate direttamente dagli "Uffici" prestazioni non erogate dalla totalità degli Enti;**

d) all'intervenuto sostanziale rispetto dei termini di pagamento previsti dalla vigente normativa, legato all'attività di tutte le strutture e, in primis, della STRUTTURA N.1.

Allo stesso modo e strettamente connessa è la acclarata **positiva** valutazione della performance individuale - valutata in funzione dei “fattori” presenti nel sistema di valutazione in essere nel comune

La misurazione e la valutazione della performance individuale concerne sia il personale del comparto che il personale Responsabile di Struttura, in posizione di autonomia e responsabilità ed è stata collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali (definiti nel Piano degli Obiettivi);
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente e/o dell'unità organizzativa di appartenenza;
- d) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, competenze perfezionate/accresciute mediante la partecipazione a “momenti” di aggiornamento professionale.
- e) alla mancanza di rilievi significativi di enti/organi di “controllo” (es. prefettura, Corte dei conti, Organo di revisione ecc.), nonostante:
 - la continua e repentina evoluzione del “quadro normativo” di riferimento, aggravato molto spesso da indicazioni carenti/contraddittorie di strutture ministeriali/regionali, “Enti preposti” e giurisprudenza
 - il continuo incremento di obblighi adempimentali
- f) ai comportamenti professionali e organizzativi.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2023

CONTESTO INTERNO

I Comuni di Canneto Pavese (PV), Castana (PV) e Montescano (PV) svolgono, fin dal 21 settembre 2001, l'esercizio associato di funzioni e servizi attraverso l'Unione di Comuni Prima Collina (PV) di seguito anche “UNIONE”.

Con deliberazione del Consiglio dell'Unione 28 giugno 2010, n. 15 è stato approvato il nuovo Statuto dell'Unione di Comuni Lombarda Prima Collina.

Con deliberazioni di Consiglio 30 ottobre 2015, n. 25, del Comune di Canneto Pavese, 29 ottobre 2015, n. 23, del Comune di Castana e 29 ottobre 2015, n. 35, del Comune di Montescano sono state approvate le modifiche allo statuto dell'Unione di Comuni Lombarda Prima Collina, definitivamente approvate con deliberazione dell'Assemblea dell'Unione 30 ottobre 2015, n. 20.

L'art.6 dello Statuto, al primo comma, stabilisce come "11 trasferimento delle competenze, ivi comprese quelle di cui al precedente art.5, deliberato dai comuni si perfezionerà mediante una deliberazione da parte del Consiglio dell'Unione e dalla quale, anche con rinvio alle eventuali soluzioni transitorie previste dagli atti comunali, emergano le condizioni organizzative e finanziarie idonee per evitare che nella successione della titolarità dei rapporti possa determinarsi ogni forma di pregiudizio alla continuità delle prestazioni e/o dei servizi che ne derivano. La deliberazione dei Consigli comunali di trasferimento delle competenze all'Unione contiene l'individuazione dei beni mobili e immobili e del personale che s'intendono attribuire all'Unione per l'esercizio associato della funzione".

Con la deliberazione dell'Assemblea dell'Unione 21 dicembre 2015 n.27 è stato definitivamente approvato il trasferimento dei servizi e della dotazione organica all'Unione di Comuni Lombarda Prima Collina.

Al 1° gennaio 2016 pertanto i Comuni non avevano più dipendenti in quanto gli stessi sono stati trasferiti all'Unione.

Con la deliberazione di Giunta dell'Unione n. 35 del 12 dicembre 2016 è stato approvato il Regolamento per la misurazione, valutazione e gestione della performance dell'Unione, successivamente modificato ed integrato.

PREMESSA

L'art.10/comma 1 lett.b) del D.Lgs. 150/2009 (valido ed applicabile anche per l'anno 2023) dispone che ciascun ente, entro il 30 giugno di ogni anno, adotti un "documento denominato "Relazione sulla performance" il quale evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati (..)".

Il documento dovrà essere pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzione dell'Ente previa validazione della stessa a cura dell'Organo di Valutazione.

Si richiama previamente:

- il D.Lgs. 27.10.2009 n.150, che ha apportato rilevanti innovazioni all'organizzazione del lavoro pubblico, modificando e rivedendo ampiamente il D.Lgs. 165/2001 ed introducendo istituti innovativi orientati al miglioramento dell'efficienza e della produttività della macchina lavorativa ed alla trasparenza, quest'ultima da intendere in termini di accessibilità totale alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione;

- il nuovo Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Unione, approvato con atto di Giunta n. 55 del 30/12/2015, in adeguamento alla nuova normativa e al passaggio di tutto il personale in Unione ed ancora vigente;
- il Regolamento sulla misurazione e la valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta n. 35 del 12/12/2016 e ss.mm.ii., ed ancora vigente.

Il Regolamento adottato prevede che la “Relazione sulla performance” viene elaborata dall'Organismo di valutazione e sottoposta per l'approvazione alla Giunta.

Rileva – ai fini della valutazione - il fatto che detto ultimo Regolamento adotta un sistema di valutazione e misurazione della performance distinto in "performance organizzativa" e "performance individuale".

La metodologia in questione - infatti - si riferisce sia all'ente nel suo complesso, sia alle aree/settori in cui esso si articola, sia alle singole risorse umane che lo compongono.

Più specificamente la metodologia in questione:

- a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi elencati nel PEG (Piano esecutivo di gestione), nel Piano delle Performance o documenti similari;
- b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti in relazione a quelle richieste al valutato;
- c) valuta, per i responsabili di “Posizione organizzativa”, specifici comportamenti organizzativi posti in essere nel quadro dell'impiego delle risorse umane messe a disposizione, tenendo conto, tra l'altro, di quanto sia stato rilevato, in merito, da parte dell'utenza interna ed esterna.

In altri termini, il sistema di valutazione della performance organizzativa, concernente quanto viene recato nell'art.6 del detto Regolamento, viene tradotto nel Piano degli obiettivi e/o nel PEG (PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE) e atti che ne conseguono.

La misurazione della performance individuale dei responsabili di servizio/posizioni organizzative, è invece collegata:

- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Si dà atto, altresì, che il regolamento relativo alla misurazione ed alla valutazione della performance ed il Piano della Performance 2023 (approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. /2023, nell'ambito del PIAO-PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE) recano in allegato le apposite schede da utilizzarsi per la valutazione della performance individuale del personale interessato, ragion per cui - in base al ripetuto Regolamento approvato - il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance viene verificato mediante appositi report compilati dai Responsabili.

Si dà atto che le schede di valutazione sono state discusse in apposito colloquio con i responsabili dei Servizi dallo scrivente Organismo di Valutazione

Si dà atto, altresì, che i RESPONSABILI DEI SERVIZI hanno trasmesso all'ente la relazione sugli obiettivi loro assegnati

Quanto sopra premesso si rassegna quanto di seguito

VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI 2023

Si sono valutate le condizioni dell'Ente nel suo complesso ritenendo che sia oggettivo lo sforzo mostrato per garantire un sistema di assegnazione di obiettivi e di valutazione soddisfacente pur se, essendo un ente di modeste dimensioni, lo stesso non è tenuto obbligatoriamente, in base alla legge, alla predisposizione del PEG.

Sono state attentamente analizzate le schede di rendicontazione predisposte dai Responsabili dei Servizi, corredate da relazioni descrittive dell'attività svolta. Sul punto non può non rilevarsi che i responsabili svolgono le rispettive funzioni in maniera associata per l'Unione, pur restando in capo ai comuni diversi adempimenti cui sono comunque tenuti e che sono/sono stati regolarmente svolti. A titolo di esempio va citata la predisposizione di bilanci, dei rendiconti/consuntivi e di analisi statistiche NONCHE' le questioni afferenti la gestione dei rifiuti solidi urbani (piano economico finanziario, riscossione ecc..) e da predisporre non solo per l'Unione ma anche per i singoli comuni, avvisi relativi ai tributi da predisporre in capo ai comuni per impossibilità di allineamento codici ISTAT, ecc.

Inoltre, vista la assai ridotta consistenza numerosità del personale in servizio e la necessità di assicurare comunque la presenza sulle tre strutture comunali, sovente il personale responsabile di servizio si trova a espletare compiti e mansioni "ulteriori" anche non strettamente inerenti il proprio settore (es. certificazioni anagrafiche, attività di sportello, statistiche ecc..).

La struttura organizzativa dell'Unione è riassunta nelle tabelle, riportata nelle pagine seguenti e che sono frutto dell'approvazione del Regolamento uffici e servizi con deliberazione della Giunta dell'Unione n.55 del 30/12/2015 e successivamente rideterminato con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 38 del 10/07/2021 e del provvedimento di ricognizione della dotazione organica, assunto con la Deliberazione della Giunta n. 14 del 09/04/2016 nonché - più recentemente - nell'ambito del PIAO (PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 e 2024, con le quali è stato stabilito l'assetto dei servizi dell'Ente.

TABELLA DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI

AREA DI SERVIZIO	UFFICI
Gestione del personale	<ul style="list-style-type: none"> • complessiva gestione delle risorse umane/personale dipendente come da dettaglio riportato in “DOTAZIONE ORGANICA–SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE” escluso quanto attribuito ad altra struttura
Segreteria, affari generali, servizi alla persona	<ul style="list-style-type: none"> • segreteria • protocollo, archivio, albo pretorio • anagrafe, stato civile, elettorale, statistica e leva • organi collegiali • diritto allo studio e cultura con esclusione del trasporto scolastico • servizi sviluppo economico con esclusione di quelli assegnati al servizio territorio • assistenza sociale e servizi alla persona • commercio • sport e turismo
Finanziario	<ul style="list-style-type: none"> • gestione finanziaria • inventario • economato • stipendi personale • gestione finanziaria prestiti dell’Ente
Tributi	<ul style="list-style-type: none"> • tributi erariali • tributi locali • affissioni e pubblicità • tariffe servizi

Territorio	<ul style="list-style-type: none"> • edilizia privata • edilizia pubblica • opere e lavori pubblici • gestione patrimonio • viabilità, trasporti e l'illuminazione pubblica • urbanistica • toponomastica • servizi cimiteriali • territorio ed ambiente • polizia locale, p.s., p.a. • notifiche
	<ul style="list-style-type: none"> • trasporto scolastico • protezione civile • sportello unico attività produttive • peso pubblico • servizi ed impianti tecnologici, ivi incluso il servizio informativo • servizi sviluppo economico per la parte residuale • servizio idrico • raccolta rifiuti e servizi di igiene urbana

SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE

Ufficio amministrazione e gestione del personale

ATTIVITA'

- Ferie Responsabile del Servizio
- Permessi Responsabile del Servizio
- Recuperi Responsabile del Servizio
- Autorizzazioni a lavoro straordinario Responsabile del Servizio
- Autorizzazioni a lavoro straordinario elettorale Responsabile del Servizio
- Aspettativa Segretario, sentito il Responsabile del Servizio
- Trasformazione rapporto di lavoro Segretario, sentito il Responsabile del Servizio
- Orario di servizio Responsabile del Servizio
- Assegnazione settore Segretario
- Assegnazione mansioni superiori Segretario, sentito il Responsabile del Servizio
- Mobilità interna Segretario, sentito il Responsabile del Servizio
- Nulla – osta mobilità esterna Giunta, sentiti il Segretario e il Responsabile del Servizio
- Piano delle assunzioni Giunta
- Assunzione per concorso e/o per mobilità esterna ed inquadramenti nella categoria superiore per progressione verticale Giunta
- Autorizzazione svolgimento incarichi extra – lavorativi Segretario, sentito il Responsabile del Servizio
- Sanzioni disciplinari fino alla censura Responsabile del Servizio
- Sanzioni disciplinari oltre la censura Organo costituito ad hoc

- Nomina responsabile procedimento Responsabile del Servizio
- Partecipazione corsi di formazione e aggiornamento Segretario (anche su proposta del Responsabile del Servizio)
- Valutazione personale Responsabile del Servizio
- Recesso per mancato superamento del periodo di prova Responsabile del Servizio
- Presa atto dimissioni Giunta
- Collocamento in quiescenza Giunta (con istruttoria a cura dell'Ufficio Affari Economici del Personale) per i Responsabili di Servizio il Segretario.

Segreteria, affari generali, servizi alla persona

Ufficio servizi segreteria

ATTIVITÀ

- Deliberazioni di Consiglio e Giunta (raccolta proposte dagli uffici, formazione e diffusione o.d.g., assistenza alle sedute, stesura verbale, pubblicazione all'albo, certificazione esecutività ed archiviazione);
- Determinazioni (tenuta registro generale, pubblicazione all'albo ed archiviazione); Relazioni sindacali;
- Concorsi ed assunzioni, pubblicazione e diffusione bando ed esiti, determinazioni di assunzione, predisposizione contratti individuali di lavoro, valutazioni progressioni orizzontali P.O., progressioni verticali e mobilità esterna;
- Corsi di aggiornamento e formazione del personale;
- Contratti e tenuta repertorio;
- Segreteria Presidente e Segretario;
- U.R.P.
- Contenzioso, con esclusione del contenzioso tributario (costituzione in giudizio, e resistenza in giudizio, nomina legale dell'ente), tutela legale;
- Tenuta albo pretorio;
- Protocollo e Archivio;
- Organi collegiali
- Centralino

Ufficio servizi demografici

ATTIVITÀ

- Tenuta dei registri di stato civile e formazione, trascrizioni ed annotazioni dei relativi atti (nascite, cittadinanza, matrimoni, morte);
- Pubblicazioni di matrimonio;
- Anagrafe (schedario anagrafico della popolazione residente e registro popolazione residente, pratiche migratorie, tenuta Aire);
- Statistica (Censimento generale popolazione, servizi, industria ed agricoltura, con il supporto degli altri
- Elettorale (iscrizione e cancellazione dalle liste elettorali, formazione dell'albo delle persone idonee all'ufficio di scrutatore e di presidente di seggio, tessere elettorali, segreteria Commissione elettorale), gestione "elezioni/referendum" ;
- Tenuto elenco delle persone idonee all'ufficio di giudice popolare;
- Leva militare;

- Carte di identità e rilascio certificati demografici;
- Rapporti con Procura della Repubblica, Prefettura e Commissione circondariale per servizi demografici; Assegnazione numerazione civica;

Ufficio istruzione e attività culturali

ATTIVITÀ:

- Rapporti con scuole dell'obbligo;
- Mensa scolastica;
- Collaborazione a manifestazioni culturali sul territorio;
- Organizzazione dei corsi, manifestazioni e attività promosse dalla giunta

Ufficio Servizi Sociali

ATTIVITÀ':

- Assistenza educativa agli alunni disabili nelle scuole;
- Statistiche varie;
- Dote scuola;
- Fornitura libri di testo per fa scuola dell'obbligo;
- Gestione e controllo servizio assistenza domiciliare per anziani e soggetti con disagi psichici; Contributi per ricoveri in strutture residenziali;
- Interventi a favore di disabili;
- Contributi ad associazioni ed enti assistenziali;
- Contributi a persone fisiche per ragioni socio-economiche; Iniziative a favore degli anziani
- TSO-ASO;
- Servizi per minori e affidi;
- Attività di prevenzione al disagio giovanile
- Attività collegate alla legge 285/97;
- Soggiorni marini - invernale ed estivo - per anziani; Sport e turismo

Ufficio COMMERCIO

ATTIVITÀ';

- Commercio e pubblici esercizi; e Fiere e mercati;
- Sportello unico attività produttive; Cessione fabbricati;

AREA DI SERVIZIO: FINANZIARIO

Ufficio RAGIONERIA, ECONOMATO

ATTIVITÀ':

- Bilancio;
- Variazioni bilancio;
- Predisposizione DUP;
- Registrazione impegni accertamenti;
- Emissione mandati di pagamento;
- Emissione Reversali di cassa;
- Registrazione Fatture;
- Gestione IVA;
- Servizio economato;
- Gestione mutui;
- Piani finanziari;
- Gestione addizionale IRPEF;
- Registrazione riaccertamento residui su indicazioni dei responsabili dei capitoli;
- Registrazioni Liquidazioni;
- Dichiarazioni fiscali;
- Visto esecutività determinazioni e parere regolarità contabile sulle deliberazioni;
- Rapporti con Tesoreria e con Revisori dei Conti;
- Controllo di gestione in staff con gli altri responsabili;
- Tenuta inventario; Redazione conto del patrimonio;
- Concessione e locazione di beni demaniali e patrimoniali; Assicurazioni amministrative.

Ufficio AFFARI ECONOMICI DEL PERSONALE

ATTIVITÀ':

- Controllo presenze/assenze;
- Banca ore;
- Registrazione ferie e permessi;
- Stipendi e salario accessorio fisso e continuativo;
- Applicazione istituti contratto collettivo nazionale ed aziendale; Applicazione delle progressioni economiche orizzontali;
- Rapporti con INPAD INPS e INAIL;
- Versamento contributi previdenziali e assistenziali;
- Tenuta fascicolo personale;
- Statistiche;
- Conto del personale;
- CUD e modelli 770;

AREA DI SERVIZIO: TRIBUTI

ATTIVITÀ:

- Emissione dei ruoli e/o liste di carico relativi a tributi e tariffe (compresa illuminazione votiva) di competenza, accertamenti e liquidazioni dei tributi comunali (ICI — IMU - TARSU — Tributo sui rifiuti TOSAP);
- Rapporti con i concessionari gestione e riscossione;
- Rapporti con il concessionario imposta pubblicità e diritti pubbliche affissioni;
- Rapporto con i contribuenti, sgravi e rimborsi, conciliazioni;
- Contenzioso tributario.

AREA DI SERVIZIO: TERRITORIO

Ufficio LAVORI PUBBLICI

ATTIVITÀ:

- Istruttoria programma delle opere pubbliche e relativi aggiornamenti e variazioni; Redazione documento preliminare di progettazione;
- Affidamento degli incarichi di progettazione e degli studi di fattibilità;
- Cura dei rapporti con i progettisti e direttori lavori esterni;
- Validazione e verifica dei progetti inseriti nel programma;
- Cura comunicazioni all'Autorità LL.PP. ed all'Osservatorio LL.PP.;
- Indizione e convocazione conferenze di servizi relative ad opere pubbliche;
- Partecipazione in rappresentanza dell'ente alle conferenze indette dall'ente ed a quelle cui l'ente è invitato;
- Acquisizione autorizzazioni, pareri, e nulla-osta per realizzazioni opere pubbliche di competenza; Predisposizione bando per le procedure aperte e ristrette;
- Emissione certificati di pagamento;
- Avvisi ad opponendum;
- Approvazione varianti non superiori al 5% e formulazione proposta alla Giunta (previa acquisizione dei necessari pareri ex art.49 T.U.) per approvazione varianti superiori;
- Applicazioni penali contrattuali (imprese e progettisti);
- Istruttoria per approvazione certificato di regolare esecuzione e/o di collaudo;
- Affidamento lavori in economia a cottimo fiduciario;
- Istruttoria dei procedimenti per espropriazioni per pubblica utilità;
- Ogni altro ulteriore adempimento affidato alla cura del Responsabile Unico;
- Ogni altro ulteriore adempimento richiesto per l'attuazione del programma delle opere pubbliche, ivi compresa l'attività di progettazione interna e direzione lavori su richiesta dell'Amministrazione.

Ufficio EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA E TUTELA AMBIENTALE

ATTIVITÀ:

- Varianti al piano urbanistico generale;
- Istruttoria piani urbanistici attuativi (piani particolareggiati, piani di lottizzazione, piani insediamenti produttivi, piani di edilizia economica popolare);
- Varianti al regolamento edilizio ed al regolamento di igiene;
- Rilascio di certificati di destinazione urbanistica;
- Permessi di costruire;
- Verifica denunce inizio attività;
- Provvedimenti di agibilità e abitabilità;
- Provvedimenti di sospensione lavori, abbattimento e riduzione in ripristino di competenza,
- Irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e

paesistico-ambientale; • Autorizzazioni paesistico-ambientali ed in materia di vincolo idrogeologico; ' Sportello unico attività edilizie;

- Impianti ascensori;
- Ricevimento delle denunce di opere in cemento armato;
- Classificazione delle strade comunali;
- Autorizzazioni allacciamento e scarico in pubblica fognatura;
- Statistiche;
- Rapporti con A.S.L.;
- Collaborazione con ufficio tributi per verifiche;
- Servizi ecologici ed ambientali (R.S.U., cura predisposizione capitolato e bando, procedura di gara, rapporti con la ditta appaltatrice, gestione piazzola ecologia, corrispondenza e archiviazione pratiche, statistiche, MUD);
- Pratiche catastali;
- Redazione di perizie e di relazioni tecniche;
- Contributi per abbattimento barriere architettoniche;
- Rapporti con concessionaria gas metano e acquedotto; Rapporti con A.R.P.A.;
- Tutela inquinamento atmosferico (istruttoria Ordinanze art. 54, comma 3, TUEL); Piano di zonizzazione acustica e di risanamento, e relativi aggiornamenti; Toponomastica;

Ufficio SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE E MANUTENZIONI

ATTIVITÀ':

- Manutenzione patrimonio immobiliare e beni demaniali; Concessione e locazione di beni demaniali e patrimoniali; Tenuta inventario;
- Manutenzione impianti degli edifici comunali;
- Gestione e manutenzione strade comunali;
- Manutenzione verde pubblico;
- Pulizia strade;
- Snevamento;
- Servizio reperibilità;
- Trasporto scolastico;
- Manutenzione hardware e software.

Ufficio SERVIZI CIMITERIALI

ATTIVITA':

- Inumazioni, Esumazioni, Tumulazioni, ecc.;
- Permessi seppellimento e pratiche trasporto salme;
- Concessioni cimiteriali redazione contratti e Pianta del cimitero

Ufficio POLIZIA MUNICIPALE PUBBLICA SICUREZZA E POLIZIA AMMINISTRATIVA

ATTIVITÀ':

- Polizia amministrativa e giudiziaria;
- Protezione civile;
- Polizia stradale, in particolare accertamento e prevenzione violazioni al codice della strada ed ai regolamenti;
- Sanzioni amministrative;
- Vigilanza edilizia ed annonaria;
- Viabilità (disciplina della circolazione stradale, Ordinanze in materia stradale, rilevazione incidenti);
- Autorizzazioni di pubblica sicurezza;
- Autorizzazione trasporti eccezionali;
- Ricevimento denunce infortuni;
- Segnaletica stradale ed impianti semaforici;
- Accertamenti di residenza;
- Passi carrabili;
- Supporto ai servizi demografici;
- Istruttoria ed esecuzione delle ordinanze contingibili ed urgenti adottate dal Presidente, se non espressamente attribuite ad altri servizi;
- Vigilanza esecuzione ordinanze;
- Notificazione atti, anche su richiesta di altre Pubbliche amministrazioni;
- Supporto ad attività commercio e SUAP;
- Supporto altri servizi;

Con deliberazione dell'Assemblea dell'Unione 21 dicembre 2015 n. 27, si è recepito - oltre al trasferimento di tutti i servizi e di tutte le competenze - anche il trasferimento di tutto il personale all'Unione di Comuni Lombarda Prima Collina da parte dei Comuni di Canneto Pavese (PV), Castana (PV) e Montescano (PV).

Con vari provvedimenti annuali sono state approvate le dotazioni organiche e, a seguito di avvicendamenti e "accadimenti" vari, si riporta di seguito la dotazione organica dell'Ente riferita all'anno 2023 (31.12) è la seguente:

AREA DI SERVIZIO SEGRETERIA, AFFARI GENERALI, SERVIZI ALLA PERSONA

Categoria	Profilo	Posti in organico	Posti coperti	Posti vacanti
Dirigenti				
Ex DI	Istruttore Direttivo	1	1	
Ex c	Istruttore	3	3 di cui 1 Part Time 50%	
Ex B1	Addetto alle pulizie e servizi scolastici	1	1	

AREA DI SERVIZIO FINANZIARIO

Categoria	Profilo	Posti in organico	Posti coperti	Posti vacanti
Dirigenti				
Ex DI	Istruttore Direttivo	1		1

AREA DI SERVIZIO TRIBUTI

Categoria	Profilo	Posti in organico	Posti coperti	Posti vacanti
Dirigenti				
Ex C1	ISTRUTTORE TRIBUTARIO	1	1	0
Ex DI	Istruttore Direttivo	1	0	1

AREA DI SERVIZIO TERRITORIO

Categoria	Profilo	Posti in organico	Posti coperti	Posti vacanti
Dirigenti				
Ex DI	Istruttore Direttivo	1	1	
EX C	Istruttore	1	1 (Part Time 50%)	
EX C	Agenti di POLIZIA LOCALE	2	2 di cui 1 Part Time 50%	
Ex B3	Autista, cantoniere, seppellitore, messo notificatore	1	1	
Ex 1	Operatore cantoniere	1	1	
Ex A	Operatore	1	1	

TOTALE DOTAZIONE ORGANICA

Categoria	Profilo	Posti in organico	Posti coperti	Posti vacanti
Dirigenti				
Ex DI	Istruttore Direttivo	4	2	1
EX C	Istruttore	4	5 (di cui 2 Part Time 50%)	1
EX C	Agenti di P.L.	2	2 (di cui 1 Part Time 50%)	/
EX B3	Autista, cantoniere, seppellitore, messo notificatore	1	1	/
EX BI	Operatore cantoniere	1	1	/
EX BI	Addetto alle pulizie e servizi scolastici	1	1	/
EX A	Operatore	1	1	/

Al 31 dicembre 2023, dunque, il personale in servizio era composto da 13 unità con contratto di lavoro a tempo indeterminato (di cui n.3 Part Time AL 50%)

TUTTO CIO' PREMESSO

L'Organismo di valutazione dà atto che il Regolamento relativo alla misurazione e la valutazione della performance ed il Piano della Performance recano, in allegato, le apposite schede da utilizzarsi per la valutazione della performance individuale del personale interessato.

Ai Responsabili di Area di Servizio sono preliminarmente richiesti di consegnare le schede riportanti la valutazione individuale del personale dipendente afferente le rispettive aree, riportanti i punteggi che determineranno l'erogazione del salario accessorio.

Sono quindi state verificate le relazioni presentate dai suddetti Responsabili sullo stato finale di attuazione del "Piano delle Performance" in ordine agli obiettivi e agli indicatori assegnati, dell'intervenuto svolgimento di attività varie (anche e soprattutto riferite allo svolgimento di attività di "competenza" ossia sganciate da indirizzi politico/amministrativi) riferite e conseguenti (anche) al conferimento di risorse finanziarie disposte con il PEG (PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE) 2023, approvato dalla Giunta dell'Ente

Ciò premesso si prende e da atto che - complessivamente - si ritiene di poter verificare ed attestare un rilevante grado di soddisfazione delle prestazioni rese dalle diverse Aree di articolazione della dotazione organica, con particolare riferimento:

- all'ottemperanza ai predetti "indirizzi" e direttive emanate dall'Amministrazione Comunale con vari atti e provvedimenti
- alla qualità del servizio offerto, tenuto conto anche della pressoché quasi inesistenza di lamentele sostanziali dell'utenza nei confronti dei comportamenti del personale dipendente nonché di sanzioni/multe da parte di Organismi della p.a. o derivanti da cause giudiziarie
- L'INESISTENZA di ricorsi giurisdizionali/amministrativi avviati contro l'ente
- alla tempestività, in relazione alla tipologia di interventi da attuare connessa anche alla puntualità (riferita anche al rispetto dei termini previsti) nello svolgimento degli adempimenti di tipo burocratico/amministrativo e/o nella definizione degli appalti di lavori, beni e servizi (soprattutto con riferimento al fatto di aver sempre garantito la "copertura" dei servizi) ed al rispetto delle "tempistiche" sia in relazione al rispetto dei termini previsti dalle vigenti normative (anche regolamentari di questo Ente) e/o di anticipazioni rispetto ai termini ultimativi appunto previsti sia (ancora),

nell'adeguamento degli strumenti "operativi" (Regolamenti e metodologie) ai ripetuti continui mutamenti normativi nelle sempre più numerose attribuzioni poste in capo agli Enti locali

- lo svolgimento di attività di aggiornamento/accrescimento professionale

Sulla scorta di quanto indicato ai punti precedenti della presente relazione, si può esprimere un giudizio altamente positivo per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa; quanto sopra sulla base della misurazione dei seguenti elementi, riferiti sia all'Ente nel suo complesso che ai singoli servizi:

a) gli impatti dell'azione amministrativa sui bisogni della collettività e sull'ambiente di riferimento, **per quanto questi "impatti" debbano essere fondamentalmente "guidati/veicolati" dalle decisioni degli organi politico/amministrativi**

b) il grado di attuazione delle strategie **misurato sulla base del raggiungimento degli obiettivi generali/strategici, politico/amministrativi e di governo dell'Amministrazione definiti negli atti degli organi politico/amministrativi normativamente previsti;**

c) eventuali confronti con altre Amministrazioni (benchmarking), attraverso un'analisi di posizionamento rispetto ad altri Enti che svolgono attività simili; **in tal senso e sulla base di una valutazione empirica, sono state erogate direttamente dagli "Uffici" prestazioni non erogate dalla totalità degli Enti**

Allo stesso modo e strettamente connessa è la acclarata positiva valutazione della performance individuale - valutata anche in funzione della performance della intera struttura (c.d. "performance organizzativa") volta, in via prioritaria, all'apprendimento e miglioramento gestionale, allo sviluppo professionale e alla ottimizzazione del servizio pubblico offerto.

La misurazione e la valutazione della performance individuale concerne sia il personale del comparto che il personale Responsabile di Area, in posizione di autonomia e responsabilità ed è stata collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali (definiti nel Piano degli Obiettivi);
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente e/o dell'unità organizzativa di appartenenza;

d) alle competenze dimostrate, anche con riferimento:

d1) alla continua e repentina evoluzione del “quadro normativo” di riferimento, aggravato molto spesso da indicazioni carenti/contraddittorie di strutture ministeriali/regionali, “Enti preposti” e giurisprudenza

d2) al continuo incremento di obblighi adempimentali

e) ai comportamenti professionali e organizzativi.

Non si segnala – aspetto ritenuto importante - la sussistenza di contenziosi legati/connessi/conseguenti alle attività svolte e nemmeno sono state evidenziate a vario titolo e con varie modalità situazioni di segnalate “criticità” sulle attività svolte

Come previsto dall'art.22 del Regolamento per la misurazione e valutazione della performance, l'Organismo di valutazione procede alla compilazione delle schede di valutazione delle POSIZIONI ORGANIZZATIVE (P.O.) per l'anno 2023, assegnando i punteggi che determineranno i compensi dell'indennità di risultato.

E' riportata di seguito la sintesi dei risultati conseguiti dai responsabili conseguente alla definizione del processo di valutazione degli obiettivi di performance individuale per l'anno 2023.

SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AI FINI DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER L'ANNO 2023

A) VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI MAX PUNTI 60/100

B) VALUTAZIONE COMPORTAMENTI MAX PUNTI 40/100

C) VALUTAZIONE COMPLESSIVA (A + B) PUNTI _____/100

Valutazione NEGATIVA se punteggio complessivo inferiore a 70/100

Valutazione POSITIVA se punteggio complessivo pari o superiore a 70/100

Il valore della indennità di risultato è stabilito contrattualmente secondo il CCNL 21 maggio 2018.

A) VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

max n. 6 obiettivi assegnati (di cui almeno 1 di mantenimento attività correnti, 1 di sviluppo e 1 a valenza strategica)

Essendo previsto un diverso numero di obiettivi il punteggio max attribuibile (60 punti) viene suddiviso per il numero degli obiettivi assegnati calibrato per i relativi pesi.

In caso di risultato raggiunto oltre i termini assegnati il punteggio subisce un abbattimento del 50% complessivi punti attribuibili 60

B) VALUTAZIONE COMPORTAMENTI (CON RIFERIMENTO ALLA COMPLESSIVA ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO SOLARE)

5 parametri max punti attribuibili
per ogni parametro 8 complessivi
punti attribuibili 40

parametri	descrizione
Flessibilità, disponibilità soluzione dei problemi	Capacità d'adattamento ai cambiamenti e ai processi riorganizzativi e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare problemi, situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti, al fine di realizzare i compiti assegnati.
Autonoma gestione del tempo lavorativo	Capacità di gestire il tempo lavorativo, ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, ottimizzando l'attività da svolgere al fine di completare gli incarichi affidati nei tempi previsti, mantenendo al contempo un'attenzione alla qualità del servizio reso.
Affidabilità e conoscenza delle procedure	Affidabilità e diligenza nel portare a compimento gli adempimenti richiesti, corretta interpretazione degli incarichi, conoscenza delle procedure operative e delle norme da rispettare.
Professionalità applicata, sviluppo ed aggiornamento professionale,	Capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere operativo; capacità di valutazione del personale (se assegnato); capacità di svolgere i compiti assegnati mostrando impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali; traduzione in comportamenti operativi degli a rendimenti acquisiti.
Relazioni interne ed esterne	Capacità d'integrarsi condividendo gli obiettivi dell'ente; capacità di gestire correttamente i rapporti interni (con i colleghi, i superiori e gli amministratori) e quelli esterni (con gli utenti, i cittadini, i fornitori, le altre P.A.) al fine d'evitare l'insorgere di conflitti e di risolvere quelli in corso, contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente.

VALUTAZIONI DEI DIPENDENTI INCARICATI DI “ELEVATA QUALIFICAZIONE” (EX “POSIZIONE ORGANIZZATIVA”) ANNO 2023

Alla dipendente COLOMBI sono stati assegnati, mediante il PIAO suddetto (G.C. 25-023), n.2 progetti specifici di area e n.1 progetti trasversali (con altre strutture). Essendo cessata dal servizio al 31.10. 2023 ne rileva la continuità garantita dalla subentrata d.ssa Aurelia BOTTOLI

Al dipendente ing. Sclavi sono stati assegnati, mediante IL PIAO suddetto n.4, progetti specifici di area e n.2 progetti trasversali (con altre strutture)

	VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIV MAX PUNTI 60/100	B) VALUTAZIONE COMPORTAMENTI MAX PUNTI 40/100					
	Livello di conseguimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di diretta responsabilità	Flessibilità disponibili e soluzione dei problemi	Autonoma gestione del tempo lavorativo	Affidabilità e conoscenza delle procedure	Professionalità applicata, sviluppo - aggiornamento professionale	Relazioni interne ed esterne	Pti
	A	B	B	B	B	B	
Servivo amministra tivo: Sandra Colombi (fino al 31.10.2024) ed Aurelia BOTTOLI dall'1.11.2023	LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA': IN RELAZIONE AL FATTO CHE GLI OBIETTIVI SONO STATI RAGGIUNTI IN UN	Pti 8: ritenuta <u>costante e qualificata</u> , tenuto conto dello svolgimento delle proprie attività sia con riferimento all'ente "UNIONE" che ai comuni	Pti 8: <u>ottimale</u> , in relazione all'acclarato incremento di adempimenti e procedure e del costante rispetto di scadenze adempimentali	Pti 6 <u>buona</u> , tenuto conto della vastità ed eterogeneità delle materie rientranti nella "competenza" del servizio	Pti 8: <u>costante</u> e del quale i risultati sono la logica conseguenza	Pti 8 <u>ottimale</u> in quanto costantemente sviluppate in un contesto di costante "collaborazione" e "disponibilità"	Pti 38

	<p>GRADO DEL 90% si assegnano <u>punti 50</u></p> <p>GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE</p> <p>Assegnate.</p> <p>Si ritiene che la dipendente abbia dimostrato un'ampia capacità di programmazione delle spese e delle entrate accertate/riscosse nell'ambito delle risorse complessivamente assegnate.</p> <p><u>Punti assegnati: 10</u></p> <p>GRADO DI COMPLESSITA' E CARATTERE INNOVATIVO.</p> <p>Si ritiene di <u>dover assegnare punti 5</u></p> <p>TOTALE PUNTI ASSEGNATI: 60</p>	ad essa appartenenti					
<p>Settore territorio Daniele Sclavi</p>	<p>LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA': IN RELAZIONE AL FATTO</p>	<p>Pti 8: ritenuta <u>costante</u> e <u>qualificata</u>, tenuto conto dello svolgimento delle proprie attività sia con riferimento</p>	<p>Pti 8: <u>ottimale</u>, in relazione all'acclarato incremento di adempimenti e procedure e del costante rispetto di</p>	<p>Pti 8 <u>ottimale</u>, come dimostrato dalla mancanza di contenziosi o procedure attivate dagli organismi di</p>	<p>Pti 8: <u>costante</u> e del quale i risultati sono la logica conseguenza</p>	<p>Pti 8: <u>ottimale</u> in quanto costantemente sviluppate in un contesto di costante "collaborazione" e "disponibilità</p>	<p>Pti 40</p>

	<p>CHE GLI OBIETTIVI SONO STATI RAGGIUNTI IN UN GRADO DEL 90% si assegnano <u>punti 50</u></p> <p>GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE</p> <p>Assegnate.</p> <p>Si ritiene che il dipendente abbia dimostrato un'ampia capacità di programmazione delle spese e delle entrate accertate/riscosse nell'ambito delle risorse complessivamente assegnate.</p> <p><u>Punti assegnati: 5</u></p> <p>GRADO DI COMPLESSITA' E CARATTERE INNOVATIVO.</p> <p>Si ritiene di <u>dover assegnare punti 5</u></p> <p>TOTALE PUNTI ASSEGNATI: 60</p>	<p>all'ente "UNIONE" che ai comuni ad essa appartenenti</p>	<p>scadenze adempimentali</p>	<p>controllo (revisore, corte dei conti ecc..)</p>			
--	--	---	-------------------------------	--	--	--	--

TOTALE VALUTAZIONE:

COLOMBI SANDRA E BOTTOLI Aurelia: 98 PUNTI COMPLESSIVI - anche in riferimento alle “competenze organizzative” espresse

SCLAVI DANIELE: 100 PUNTI COMPLESSIVI - anche in riferimento alle “competenze organizzative” espresse

Le predette valutazioni sono state comunicate – direttamente a mezzo di e-mail personale di ciascuno - dal Segretario dell’Unione ai singoli dipendenti, riscontrandone, seppur per le vie brevi, pieno consenso

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione dell'Unione, relativo all'anno 2023, rappresenta un Sistema congruo.

Il processo valutativo si è svolto con regolarità. I vari soggetti del Sistema hanno collaborato attivamente al corretto funzionamento di esso. In atto le fasi operative sono pienamente rispettate.

Si ritiene che il sistema valutativo della performance realizzi, ad ora, gli obiettivi richiesti e determini - nell'Organizzazione - una buona attenzione al processo valutativo. Sono ovviamente possibili sempre miglioramenti e, proprio per quanto riguarda il cambiamento auspicabile nel Sistema (nelle sue regole e/o nella sua attuazione), si ritiene utile evidenziare quanto segue:

A) Risultati gestionali

Per questa parte il Sistema presenta - allo stato attuale - un'idonea rispondenza alle esigenze.

B) Formulazione Obiettivi

Al di là del fatto che ottemperare alle proprie “competenze” costituisce di per sé un obiettivo, fondamentali sono state le indicazioni programmatiche/programmatorie delle Amministrazioni, espresse sia attraverso documenti che “indicazioni” espresse con varie modalità.

In particolare ci si è concentrati sullo (avvenuto) ottenimento e successiva “gestione” dei fondi “PNRR”, che ha impegnato alquanto la struttura comunale e soprattutto l’Area Territorio

Sul punto va comunque sottolineata che la assai difficoltosa situazione “generale” del Paese – legata ad un contesto internazionale assai “difficile”, determinato sia dagli ultimi strascichi della pandemia da COVID-19 nonché dallo scoppio di una guerra tra Federazione Russa ed Ucraina

Ciò ha reso oltremodo difficoltoso approntare (e rispettare) delle “programmazioni” INDUCENDO tutte le articolazioni della Pubblica amministrazione (ed in primis gli enti locali, enti più vicini ai cittadini) a “confrontarsi” con un aggravamento della situazione economico/sociale, aggravata ulteriormente dal vero e proprio “esplodere” dei prezzi energetici (gas metano ed luce elettrica in primis) al cui contrasto (ed ai

connessi riflessi sociali) si è dovuto far fronte con rilevanti risorse – assai maggiori rispetto agli anni precedenti

C) Processo di rendicontazione

Su questo profilo si evidenzia che i valutandi hanno prestato la massima attenzione, contribuendo in modo significativo alla fase di istruttoria valutativa.

D) Contributo informativo in ordine agli Stakeholder.

Al “netto” delle implicazioni risultanti dalla situazione pandemica suddetta, lo scrivente è consapevole del fatto che il Sistema vigente prende in considerazione, spesso in modo indiretto, taluni degli stakeholder (qui considerando, in specifico, i soggetti su cui si realizza un impatto della performance dei valutandi). Questo ambito tuttavia è, per le Organizzazioni pubbliche, un campo sempre migliorabile e lo è anche per l'Unione ed i Comuni aderenti, nonostante l'attenzione già posta finora.

A questo proposito si consiglia, nel corso dei prossimi anni, che il Sistema sia perfezionato in ordine alla lettura, sempre più approfondita, della percezione di quanti più possibili "portatori di interesse".

I miglioramenti apportabili possono essere molteplici, a volte si tratta solo di incorporare meglio negli obiettivi (come indicatori di realizzazione di essi) profili di gradimento degli stakeholder. In prospettiva potrebbero essere predisposti appositi questionari sulla soddisfazione dell'utenza.

L'Organismo di valutazione, con la presente - ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del d.lgs. n. 150/2009 – valida la presente formalmente e ne assicurerà la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

La Giunta dell'Unione la approverà, ai sensi dell'art. 15/comma 2 lettera b) D.lgs. N. 150/2009 e s.m.i.

21.3.2024

Dott.Gian Luca Muttarini, Segretario dell'Unione (Organismo di valutazione)