

# COMUNE DI ROMAGNESE

PROVINCIA DI PAVIA

---

## RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2025

### PREMESSA

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, sono documenti introdotti dal D.Lgs n.150 del 27 ottobre 2009, meglio noto come "Riforma Brunetta" e successivamente modificato dal D.Lgs n.74 del 25 maggio 2017 "cd Legge Madia".

Mentre il Piano della Performance si identifica come un documento di programmazione, la relazione è lo strumento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance, iniziato con l'approvazione del Piano delle Performance. La presente relazione evidenzia pertanto a consuntivo i risultati raggiunti dalle P.O. e dai dipendenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati ed il bilancio di genere realizzato.

Sotto un profilo generale la stesura del presente documento è ispirato ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, nonché di partecipazione interna ed esterna.

I riferimenti utilizzati per la stesura del presente documento sono :

- deliberazione di G.C. n°39 del 10/09/2025 avente per oggetto: : "PIAO 2025-2027" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2025 del Comune comprensivo degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici;
- i dati risultanti dalla consuntivazione inerenti agli obiettivi di processo e strategici del sopra citato Piano;
- le valutazioni del Nucleo di Valutazione.

Tutti gli obiettivi, a vari livelli e seppure di diversa natura, contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell'ente.

## 1. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

### PRESENTAZIONE

Il D.Lgs.150/09 prevede che gli enti locali si adeguano ai principi generali e alle norme in tema al "Ciclo delle Performance" e in particolare prevede che si adeguano non formalmente a quanto previsto per il "Piano delle Performance" bensì "sostanzialmente" individuando nei propri strumenti ordinamentali il "veicolo" mediante il quale esplicitare i contenuti di detto Piano.

Questa Amministrazione ha ritenuto adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG)/Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)/Piano delle Performance (PdP), lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal D.Lgs.150/09 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

La stessa Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con deliberazione n°6/2011, ha avuto modo di precisare che l'adeguamento da parte degli enti locali alle disposizioni di cui al d.lgs150/09 va riferito esclusivamente agli articoli ed ai commi richiamati dal comma 2 dell'art.16 e del comma 1 dell'art.31, in quanto altrimenti si verificherebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di attuazione della L.15/09 e di adozione dello stesso d.lgs.150/09. Inoltre, anche varie Corte dei Conti hanno evidenziato che la ridotta dimensione dell'ente, che comporta una minima dotazione di personale e spazi angusti nella programmazione della spesa, non rende funzionale l'applicazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, scritta su impostazioni con riferimento ad enti di media e grandi dimensioni, senza opportune semplificazioni.

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

In base all'art.10 c.1 lett. a) del d.lgs. 74/2017, anche per tutti gli enti locali, la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione. È infine importante precisare che la misurazione e valutazione della performance si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate: 1. amministrazione nel suo complesso; 2. Le aree dell'amministrazione; 3. Obiettivi; 4. individui.

Le unità di analisi 1, 2, 3 rientrano nel perimetro della performance organizzativa; mentre quando il focus si sposta sull'individuo si entra nel campo della performance individuale.

È evidente che performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

Per quanto riguarda le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio si demanda alle risorse previste negli appositi capitoli di bilancio stanziati per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2025-2027.

## FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

Questa amministrazione ha in ruolo n°6 dipendenti di cui n°2 sono incaricati di Elevata Qualificazione/Posizione Organizzativa per la direzione dell'area finanza/tributi e dell'area Amministrativa (cessata al 31.03.2022), n° 2 collaboratori tecnici, una collaboratrice e un agente di P.L. con anche funzioni amministrative, e fuori dotazione organica un responsabile a tempo determinato per la gestione dell'area Tecnica incaricato ai sensi dell'art.110 del TUEL.

In particolare questa amministrazione rientra fra i Comuni italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità. Come riportato nella delibera degli "Strumenti di Misurazione e Valutazione delle P", approvata da questa Amministrazione, la messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo almeno triennale.

**PDO/PdP - Obiettivi e indicatori:** Strumento di punta per l'attuazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" è il Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PdP) che questa amministrazione ha iniziato ad elaborare annualmente per le finalità sopra citate.

Nel PDO/PdP sono stati definiti gli indicatori e gli obiettivi di Mantenimento, Miglioramento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Mantenimento o di Miglioramento e comunque con dei valori attesi per poter verificare l'effettivo raggiungimento del risultato.

Non tutti gli obiettivi e gli indicatori rispecchiano i requisiti previsti dalla norma ma l'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento per lavorare per obiettivi. Il grado di condivisione del sistema, pur in gran parte condiviso, è ancora in parte da approfondire.

**La Performance individuale:** Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle P." la P. individuale viene valutata sotto due diversi aspetti:

a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "*come* è stato fatto).

b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "*cosa* è stato fatto");

mediante apposita scheda suddivisa con percentuali diverse a seconda che i valutati siano Responsabili con indennità di risultato o collaboratori da incentivare mediante il fondo della premialità.

Da evidenziare che con il D.Lgs.74/2017 è stato abrogata l'applicazione dell'istituto delle fasce di merito ed inoltre, con riguardo alla previsione della selettività delle valutazioni, si dà atto che in questo ente risulta impraticabile per l'OdV pretendere e imporre delle differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

**La Performance organizzativa:** La misurazione della performance organizzativa è data dal raggiungimento degli indicatori degli obiettivi mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area tenendo conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della P. Organizzativa, in un comune di questo tipo di dimensione viene effettuata in alcuni casi direttamente dai politici che vivono la realtà del paese.

Occorre comunque diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza e promuovere concrete applicazioni di modelli utili a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'ente in maniera oggettiva e misurabile.

### **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao)**

L'art. 6 del DL 80/2021, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per i Comuni con meno di 50 dipendenti e' previsto un PIAO semplificato che assorbe prioritariamente:

PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale)

PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);

POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile);

PAP (Piano di Azioni Positive).

Mentre il PdP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni ricomprese nel PIAO semplificato.

Questo ente, in ottemperanza alla disposizione sopra citata ha approvato il PIAO 2025 e lo ha pubblicato sul sito dell'Ente.

## **2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2025 DI MIGLIORAMENTO/ MANTENIMENTO/ SVILUPPO**

Le relazioni dei responsabili incaricati di Elevata Qualificazione/Posizione Organizzativa per la propria area in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi sono riportate nel prospetto del PDO 2025 con la valutazione degli obiettivi;

Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Romagnese prevede che il risultato ai Responsabili incaricati di EQ/PO. e la produttività per gli altri dipendenti sia liquidato per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi per e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'OdV per i Responsabili e da parte dei Responsabili per i propri collaboratori.

### **PERFORMANCE INDIVIDUALE : ELEVATA QUALIFICAZIONE/POSIZIONI ORGANIZZATIVE E COLLABORATORI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2025**

La misurazione e la valutazione delle performance viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili incaricati di EQ/P.O. per quanto riguarda gli obiettivi del PDO della propria area;
- dai controlli effettuati sui documenti e sugli atti dichiarati nella relazione;
- del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

### **AREA FINANZA E TRIBUTI -CROTTA RAFFAELLA**

N°	DESCRIZIONE	RELAZIONE ragg.nton
----	-------------	---------------------

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

1	<b>PAREGGIO DI BILANCIO</b> Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	effettuati i monitoraggi di legge con trasmissione a bdap nel gennaio 2025 e maggio 2025
2	<b>Approvazione Contratto Collettivo 2025 e applicazione</b>	CCDI sottoscritto in data 17,12,2025 come da deliberazione della Giunta Comunale n 74 del 10,12,2025
3	<b>Certificazione attestante il tempo medio dei pagamenti relativi ad acquisti di beni, servizi e forniture</b> , prevista dell'art. 47, c. 9, l. a), del d.l. n.66/2014, convertito con L. n. 89/2014 e modificato dall'art. 1, c. 451, l. b), L.23.12.2014, n. 190.	l'indicatore annuale è pubblicato nell'apposita sezione di amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente e rileva un tempo medio ponderato di n° 42,89 giorni <b>OBJ NON RAGGIUNTO</b> x difficoltà UTC registrazione pagamenti PNNR su portale REGIS - <b>Raggiunto al 90% da parte del Responsabile Finanziario</b>
4	<b>TRIBUTI:</b> Recupero Evasione tributaria: verifica posizioni inadempienti IMU e Tasi anni precedenti. TARI: sollecito posizioni irregolari anni precedenti	n.117 accertamenti imu relativi all'anno 2021, n°88 solleciti imu relativi all'anno 2022 e n. 79 solleciti imu relativi all'anno 2023
5	<b>PIAO</b> :Dak 2021 un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Per i Comuni con meno di 50 dipendenti e' previsto un PIAO semplificato che assorbe prioritariamente:PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale)PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile);PAP (Piano di Azioni Positive).Mentre il PdP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni obbligatorie ricomprese nel PIAO semplificato.	collaborazione all'approvazione della Sezione 3 del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027 approvata con deliberazione n°39 del 10/09/2025
6	<b>FORMAZIONE:</b> contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti tramite corsi di formazione/aggiornamento	n° 1ora di formazione certificata in cybersecurity a cura di c2compilance, la maggior parte della formazione effettuata è avvenuta tramite portale della Lega dei comuni in remoto, per impossibilità di recarsi sul luogo, quindi priva di attestati <b>OBJ RAGGIUNTO AL 50 %</b>
7	<b>REFERENDUM: 8-9 giugno 2025:</b> adempimenti contabili e del personale, collaborazione con la Responsabile per l'invio telematico dei dati elettorali sulla nuova Piattaforma ministeriale SIEL	adempimenti relativi alla liquidazione dei componenti dei seggi e straordinario dipendenti comunali effettuata in occasione del referendum 8 e 9 giugno 2025. Rendiconto spese effettuato tramite portale.

In conclusione l'OdV dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA FINANZA E TRIBUTI** il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 78,57% (550% : 7 obiettivi )** in quanto l'obiettivo n.3 non è stato raggiunto e il n.6 è stato raggiunto al 50%;

Il Nucleo di valutazione rileva che il mancato pieno conseguimento dell'obiettivo relativo ai tempi di pagamento, pur risultando dal dato complessivo dell'ente, non è causalmente ascrivibile, nel caso concreto, alla gestione dell'Area finanziaria, che ha assicurato il tempestivo espletamento degli adempimenti di competenza successivamente all'acquisizione degli atti istruttori e della necessaria disponibilità delle risorse.

I ritardi risultano invece connessi a criticità strutturali e organizzative insistenti sulla fase tecnica presupposta al pagamento, nonché al ritardato completamento degli adempimenti di rendicontazione. Conseguentemente, il Nucleo ritiene che tale scostamento non debba determinare, nei confronti del responsabile dell'Area finanziaria, l'applicazione della penalizzazione correlata all'obiettivo individuale in questione.

**AREA AMMINISTRATIVA - RESPONSABILE: Sindaco**

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

N°	DESCRIZIONE	RELAZIONE ragg. nto
1	<p><b>PIAO</b> : L'art. 6 del DL 80/2021, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Per i Comuni con meno di 50 dipendenti e' previsto un PIAO semplificato che assorbe prioritariamente:</p> <p>PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale)                      PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);                      POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile);                      PAP (Piano di Azioni Positive).</p> <p>Mentre il PdP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni obbligatorie ricomprese nel PIAO semplificato.</p>	Collaborazione approvazione PIAO semplificato relativo all'anno 2025/2027 approvato con deliberazione n. 39 del 10/09/2025
2	<p><b>ISEE</b> . Dpr 5.12.2013 n° 159. Vengono stabilite delle modalità di calcolo differenziate dell'indicatore con la conseguenza che non vi è più un solo ISEE, valido per tutte le prestazioni, ma una pluralità di indicatori, calcolati in funzione della specificità delle situazioni. Si configurano così, oltre ad un ISEE standard o ordinario, più ISEE in situazioni specifiche, diversi in ragione della prestazione che si andrà a richiedere e delle caratteristiche del richiedente e del suo nucleo. <b>L'ufficio si rende disponibile a fornire servizio di consulenza ai cittadini</b></p>	Non sono state effettuate richieste
3	<p>Attuazione della Legge 219/2017 recante le nuove <b>NORME SUL BIOTESTAMENTO</b>. Dal 31 gennaio 2018 con il biotestamento tutti i cittadini hanno diritto ad esprimere ora, consegnandole presso l'Ufficio dello Stato civile del Comune di residenza che hanno un registro, ad un notaio, lettere firmate autenticate con le loro decisioni future in materia sanitaria.2018. La Circolare 1/2018 del M.I. chiarisce che non sussiste l'obbligo di istituzione di un nuovo Registro. Ma solo di registrazione delle Disposizioni Anticipate di Trattamento (DAT) ricevute in un apposito elenco, dopo averne verificato i presupposti di consegna.</p>	Non sono state effettuate richieste
4	<p><b>CARTA DI IDENTITA' ELETTRONICA</b>. A decorrere da 05.2018 è stato attivato il rilascio della nuova Carta di Identità Elettronica (CIE).</p>	Rilasciate n. 91 CIE e n.10 cartacee(AIRE e richiedenti asilo della Comunità sita sul territorio)
5	<p><b>FORMAZIONE</b>: contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti tramite corsi di formazione/aggiornamento</p>	n° 1 ora di formazione certificata in cybersecurity a cura di c2compilance, N° 2 ore circa di formazione manuale di gestione a cura della Soprintendenza archivistica e bibliografica della Lombardia <b>OBJ RAGGIUNTO 10 %</b>
6	<p><b>Gestione tesseramento per raccolta funghi per la Comunità Montana</b></p>	rilasciate n. 35 tessere

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA AMMINISTRATIVA** il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 98,33% (590% : 6 obiettivi )** in quanto l'obiettivo n.5 é stato raggiunto al 10%;

**AREA TECNICA – Responsabile : Ing. Riccardo Antoniazzi incaricato ai sensi dell'art.110 TUEL**

N°	DESCRIZIONE	RELAZIONE ragg. nto
1	Ripristino tratti della rete stradale nelle varie frazioni e manutenzione immobili	Nel 2025 eseguiti circa 60 interventi di piccola manutenzione immobili (strade e edifici)
2	INTEREVENTI DI EMERGENZA IDROGEOLOGICA	Eseguiti gli interventi di ripristino del regolare deflusso delle acque con pulizia sedi stradali a seguito di intensa pioggia e fenomeni collegati

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

3	<b>GESTIONE OPERE P.N.R.R.</b> : mitigazione del rischio idrogeologico	Nel 2025 sono stati effettuati tutti i pagamenti e sono state rispettate le tempistiche di rilevazione
4	<b>PIAO</b> : L'art. 6 del DL 80/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Per i Comuni con meno di 50 dipendenti e' previsto un PIAO semplificato che assorbe prioritariamente: PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale) PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza); POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile); PAP (Piano di Azioni Positive). Mentre il PdP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni obbligatorie ricomprese nel PIAO semplificato.	collaborazione all'approvazione della Sezione 3 del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027 approvata con deliberazione n°39 del 10/09/2025 per la parte di competenza
5	Pulizia cunette ai lati delle strade e pulizia aree pubbliche (piazza del municipio, piazza castello, ecc.)	Sono state eseguite operazioni ricorrenti di pulizia cunette, fossi e aree libere comunali secondo necessità (circa 60 interventi)
6	VERIFICA COSTANTE DELLA SITUAZIONE STRUTTURALE INTERNA ED ESTERNA DEGLI IMMOBILI COMUNALI (municipio, cimitero, ecc.)	Consegnati gli elaborati di verifica del monitoraggio approfondito cimitero comunale
7	<b>Nuovo Codice degli appalti</b> dal 1.1. 2024 si e' tenuti a: <b>Trasmettere</b> i dati relativi alla programmazione e alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici tramite piattaforma digitale certificata, <b>alla BDNCP</b> . L'elenco puntuale dei dati da trasmettere è contenuto nell'art. 10.1 della Delibera ANAC n. 261 del 20 giugno. <b>Pubblicare il collegamento ipertestuale (link) alla procedura sulla BDNCP</b> nella sotto-sezione "Bandi di gara e contratti" dell'Amministrazione trasparente sul portale istituzionale. Nella medesima sotto-sezione vanno inoltre pubblicati i dati, gli atti e le informazioni individuati dall'allegato I alla Delibera ANAC n. 264 che non devono essere trasmessi alla BDNCP ma pubblicati integralmente, come ad esempio i curricula della commissione giudicatrice.	Le procedure di affidamento sopra la soglia dei 5.000,00 Euro sono tutte effettuate tramite piattaforma digitale certificata Aria Sintel di Regione Lombardia, Completata la digitalizzazione della fase di gare, da attuare la pubblicazione sul portale <a href="https://dati.anticorruzione.it/superset/dashboard/appalti/">https://dati.anticorruzione.it/superset/dashboard/appalti/</a> - <b>OBJ RAGGIUNTO AL 50%</b>
8	<b>REFERENDUM 8-9 giugno 2025</b> : Allestimento seggi , ritiro e consegna materiale, notifiche - Ritiro e consegna plichi, notifiche e vigilanza ai seggi	Ritirato materiale per votazione e predisposto seggi elettorali, a votazione avvenuta consegnato plichi alla Prefettura ed al Tribunale di Pavia. Smontaggio seggi

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA TECNICA**, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI 93,75%(750% : 8 obiettivi )** in quanto l'obiettivo n.7 è stato raggiunti al 50%;

### AREA POLZIA LOCALE – Responsabile : Sindaco

N°	DESCRIZIONE	RELAZIONE ragg. nto
1	Definizione contratti cimiteriali arretrati	Predisposti n.69 contratti cimiteriali per successiva definizione
2	Gestione autorizzazioni AGRO SILVO PASTORALI	Istruite e definite n.11 VASP in base alle richieste pervenute in n.11 raggiunto 100%
3	Servizio di legalizzazione	n. 29 legalizzazioni/firme/copie conformi in base alle richieste del pubblico raggiunto 100%

# COMUNE DI ROMAGNESE

## PROVINCIA DI PAVIA

4	Revisione tombe cimiteriali e predisposizione ciclo esumazioni	Revisionate n. 21 tombe cimiteriali per cui n.3 rientreranno in piano esumazione da predisporre e n. 7 rinnovi di concessione
5	Servizio straordinario controlli territoriali per eventi atmosferici eccezionali	raggiunto 100% - Prot. 1169 del 17.4.2025 Località Torre (Frana) - Prot. 3160 del 18.7.2025 Cimitero Comunale (Distacco di pavimentazione)
6	<b>VERIFICA ISCRIZIONE ANAGRAFICA.</b> L'art. 5 L. 80/2014 lega l'iscrizione anagrafica non al solo dato oggettivo dell'effettiva residenza, bensì anche al titolo d'uso dell'abitazione. La normativa attuale prevede quale adempimento obbligatori che la verifica venga espletata entro 45 giorni dalla dichiarazione di residenza (art. 18bis D.P.R. 223/89).	n. 87 verifiche su - n. 45 iscrizioni - n. 1 variazioni - n. 0 iscrizioni all'estero - n. 41 cancellazioni raggiunto 100%
7	<b>GESTIONE DEI SERVIZI DI VIGILANZA SULL'ATTIVITA' EDILIZIA, COMMERCIALE E PRODUTTIVA.</b> Garantire il rispetto delle leggi, regolamenti e degli controllo del territorio, con particolare riferimento al controllo degli esercizi commerciali e al rispetto della normativa edilizia.	n. 0 controlli attività edilizia n. 0 controlli esercizi commerciali + ambulanti mercato settimanale rilascio nuove licenze - Mantenimento non richiesto nessun controllo
8	<b>ISTITUZIONE E GESTIONE REGISTRO INTERNO CONTRATTI LOCAZIONE/CONCESSIONE</b>	Definiti e repertoriati n. 31 CONTRATTI CONCESSIONE CIMITERIALE - DEFINITI registrati e repertoriati N.0 CONTRATTI DI LOCAZIONE IN QUANTO GIA' RINNOVATI E REGISTRATI ANNO PRECEDENTE
9	<b>FORMAZIONE:</b> contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti tramite corsi di formazione/aggiornamento	n° 1ora di formazione certificata in cybersecurity a cura di c2compliance. <b>OBJ RAGGIUNTO 10%</b>

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA P.L.**, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 90% (810% : 9 obiettivi)** in quanto l'obiettivo n.8 è stato raggiunto al 10%;

### 3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si misura sulla base del raggiungimento degli indicatori mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

#### MISURAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

**La misurazione della Performance organizzativa è pari** alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area = **78,57%+98,33%+93,75%+90%=90,16%**.

AREA FINANZA E TRIBUTI: **78,57%**

AREA AMMINISTRATIVA : **98,33%**

AREA POLIZIA LOCALE: **90%**.

AREA TECNICA: **93,75%**.

#### VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

**La valutazione della Performance è pari** alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area **91,43% +98,33%+93,75%+90%=93,38%**.

AREA FINANZA E TRIBUTI: **91,43%**(parte dello scostamento dell'obj n.3 non è di responsabilità del settore finanziario)

AREA AMMINISTRATIVA : **98,33%**

AREA POLIZIA LOCALE: **90%**.

# COMUNE DI ROMAGNESE

**PROVINCIA DI PAVIA**

AREA TECNICA: **93,75%**.

## **4. BILANCIO DI GENERE**

Per quanto riguarda il bilancio di genere l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla maggioranza della presenza femminile nelle posizioni apicali ( Responsabili di Servizio ). Si rimanda pertanto al "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'" riportato nel PIAO 2025-2026 approvato con deliberazione di G.C. n°39 del 10/09/2025 contenente le "Azioni positive" messe in atto da questa Amministrazione.