



**COMUNE DI MUZZANO
PROVINCIA DI BIELLA**



Al Sindaco

Al Dr. Francesco Aragona

OGGETTO: RELAZIONE OBIETTIVI 2020

La presente relazione, necessaria alla determinazione della “Retribuzione del risultato e del premio per la qualità delle prestazioni individuali” così come stabilita dall’art.17, comma 2, lett.a) e b) del CCNL 31.03.1999 del comparto dei dipendenti Regioni Autonomie Locali, è stata predisposta avendo come riferimento le seguenti disposizioni normative:

- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Decreto Legislativo del 01 agosto 2011 n.141 di modifiche ed integrazioni al D.Lgs 150/09;
- Contratto Collettivo Nazionale Lavorativo del personale e tenendo conto del Piano Triennale delle Performance 2020 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 85 del 30/12/2019 e ss. mm. ed ii.

E’ necessario precisare che il **Piano degli obiettivi** è stato deliberato anche grazie ad una attività di concertazione con l’OIV; l’amministrazione ha proceduto all’assegnazione degli obiettivi e l’OIV ha provveduto alla validazione degli stessi sulla base degli accertamenti ritenuti opportuni, nel rispetto del principio di ragionevolezza e tenendo conto della dimensione e dell’organizzazione dell’Ente.

Oltre alle attività proprie legate alla qualifica di Segretario Comunale, il sottoscritto si è attivato in più ambiti professionali, curando la partecipazione a iniziative formative e di aggiornamento, l’interazione tra i Responsabili di Area e gli organi politici avendo cura di verificare la partecipazione congiunta agli obiettivi e alle problematiche dell’Ente.

Il raggiungimento della performance, pertanto a mio modo di vedere va valutato considerando sia la qualità e la quantità del lavoro, sia gli obiettivi ed i risultati conseguiti nel raggiungimento dell’economicità dell’Ente, della riduzione degli sprechi e per quanto possibile dei costi della burocrazia.

Attraverso l’esame a consuntivo del piano degli obiettivi per l’anno 2020 e delle schede individuali è stato possibile compiere un’attività di analisi e di verifica dei medesimi.

Per l’esercizio 2020 al sottoscritto sono stati assegnati, con la medesima delibera G.C. di cui sopra, i seguenti obiettivi:

- | |
|--|
| 1. STUDIO PER LE MODIFICHE RIGUARDANTI LA NUOVA IMU DA APPLICARE ALL’ENTE |
| 2. VERIFICA DEI REQUISITI REDDITO DI CITTADINANZA |

La presente relazione riguarda l'Area relativa al SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO E TRIBUTI.

OBIETTIVO 1:

Relativamente all'obiettivo *STUDIO PER LE MODIFICHE RIGUARDANTI LA NUOVA IMU DA APPLICARE ALL'ENTE*

La Legge n. 160 del 27 dicembre 2019 ha introdotto all'art. 1 (commi 738 - 782) una nuova disciplina in materia IMU prevedendo l'abolizione della IUC, ad eccezione delle disposizioni sulla tassa rifiuti TARI, nonché l'unificazione IMU - TASI in un'unica imposta locale.

Pertanto si è reso necessario procedere ad un'analisi delle entrate tributarie relative all'IMU e TASI, al fine di considerare eventuali manovre in rialzo se possibile o in ribasso.

Il gettito IMU medio 2018-2020 è stato pari ad € 125.298

Mentre il gettito TASI medio 2018 - 2019 è stato pari ad € 27.985.

Unitamente all'organo esecutivo sono stata fatte delle ponderazioni con alla mano i dettagli più importanti del gettito dell' Ente.

Dalle analisi effettuate si è deciso di mantenere ferme le aliquote pregresse unificandone i valori e pertanto sono state approvate le seguenti aliquote:

Abitazione principale e relative pertinenze, ed immobili equiparati all'abitazione principale.	Esclusi dall'IMU
Aliquota per abitazione principale e relative pertinenze categoria catastale A/1, A/8 e A/9	5,3 per mille
Aliquota per le abitazioni e relative pertinenze concesse in comodato ai parenti in linea retta di primo grado, con registrazione del contratto	9,90 per mille
Fabbricati costruiti e destinati dall'impresa costruttrice alla vendita (Beni Merce)	esenti
Aliquota Aree fabbricabili	9,90 per mille
Aliquota per i terreni agricoli, non posseduti e condotti da imprenditori agricoli professionali o coltivatori diretti	8,90 per mille

Amministrativamente sono state istruite ed approvate le delibere di Consiglio Comunale:

- N. 9 del 29.04.2020 REVOCA DELIBERAZIONE C.C. N. 39 DEL 09.12.2019 AVENTE AD OGGETTO IMPOSTA UNICA COMUNALE COMPONENTE TASI - DETERMINAZIONE ALIQUOTE E DETRAZIONI PER L'ANNO 2020;
- N. 38 del 9.12.2019 CON ALL'OGGETTO : "IMPOSTA UNICA COMUNALE COMPONENTE IMU - DETERMINAZIONE ALIQUOTE E DETRAZIONI PER L'ANNO 2020;
- N. 8 DEL 29/04/2020 CON ALL'OGGETTO: MODIFICA DELIBERAZIONE C.C. N. 38 DEL 09.12.2019 AVENTE AD OGGETTO "IMPOSTA UNICA COMUNALE COMPONENTE IMU - DETERMINAZIONE ALIQUOTE E DETRAZIONI PER L'ANNO 2020"

Inoltre con deliberazione del Consiglio n. 10 del 29 aprile 2020 è stato approvato il nuovo regolamento IMU.

PROGRAMMAZIONE AREA TRIBUTI

Si ribadisce che nonostante la contrazione delle risorse umane dedicate, sono state attivate le azioni più efficaci di contrasto all'evasione al fine di assicurare una forma di giustizia sociale, aumentare la redditività del patrimonio comunale e di garantire l'aumento dell'incidenza delle entrate tributarie sul totale delle entrate correnti. Le principali attività hanno riguardato le seguenti fasi:

- Valutazione delle banche dati tributarie dell'Ente
- Predisposizione di comunicazioni personalizzate in base alla categoria del contribuente
- Stampa delle comunicazioni con relativi modelli di pagamento
- Invio delle comunicazioni ai contribuenti
- Controllo evasione ed elusione dell'imposta

Le attività di programmazione continuando quella già intrapresa negli anni ed in base alla necessità di evitare prescrizioni, hanno riguardato:

- La definizione del metodo di controllo condiviso con il personale dell'ufficio tributi
- Suddivisione dei controlli per tipologia di evasione/elusione
- Istruttoria con controllo della situazione contributiva degli utenti
- Predisposizione di segnalazioni per i contribuenti da accertare

OBIETTIVO 2:

Relativamente all'obiettivo ***VERIFICA DEI REQUISITI REDDITO DI CITTADINANZA***

Il reddito di cittadinanza, in vigore dal 2019, permette a chi risponde a determinati requisiti di ricevere, a partire dal mese successivo a quello della richiesta, un assegno mensile fino a un importo massimo di 780 euro, nel caso di nuclei familiari composti da una sola persona.

Questi requisiti, tuttavia, devono permanere nel corso di tutto il periodo in cui si percepisce il beneficio (18 mesi con possibile rinnovo per altri 18). Nel caso mutino, cambia anche l'importo dell'assegno percepito o addirittura è prevista la cessazione del beneficio.

Nel corso del 2020 sono state presentate 4 domande di cittadini ed ex cittadini di Muzzano sui quali sono stati effettuati i controlli del periodo di residenza storica, di soggiorno e composizione del nucleo familiare.

Il Segretario Comunale
F. to digitalmente
Dr.ssa Nicoletta Lo Manto



Al Sindaco
Al Dr. Francesco Aragona

La presente relazione, necessaria alla determinazione della “Retribuzione del risultato e del premio per la qualità delle prestazioni individuali” così come stabilita dall’art.17, comma 2, lett.a) e b) del CCNL 31.03.1999 del comparto dei dipendenti Regioni Autonomie Locali, è stata predisposta avendo come riferimento le seguenti disposizioni normative:

- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Decreto Legislativo del 01 agosto 2011 n.141 di modifiche ed integrazioni al D.Lgs 150/09;
- Contratto Collettivo Nazionale Lavorativo del personale e tenendo conto del Piano Triennale delle Performance 2020 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 85 del 30/12/2019 e ss. mm. ed ii.

E’ necessario precisare che il **Piano degli obiettivi** è stato deliberato anche grazie ad una attività di concertazione con l’OIV; l’amministrazione ha proceduto all’assegnazione degli obiettivi e l’OIV ha provveduto alla validazione degli stessi sulla base degli accertamenti ritenuti opportuni, nel rispetto del principio di ragionevolezza e tenendo conto della dimensione e dell’organizzazione dell’Ente.

Per l’esercizio 2020 al sottoscritto sono stati assegnati, con la medesima delibera G.C. di cui sopra, i seguenti obiettivi:

OBIETTIVI:
1. ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA “ PAGO PA” DEI SERVIZI COMUNALI
2. CONTROLLO DELLA SEZIONE “AMMINISTRAZIONE TRASPARENZA” AL FINE DI TENERLA ALLINEATA AGLI ADEMPIMENTI OBBLIGATORI

OBIETTIVO 1:

Relativamente all’obiettivo ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA “ PAGO PA” DEI SERVIZI COMUNALI si precisa che ai sensi dell’art. 5 del Codice dell’Amministrazione Digitale (D.Lgs. 82/2005 e s.m.i) che dispone il diritto per i cittadini e le imprese di pagare quanto dovuto alla Pubblica Amministrazione in forma elettronica e al tempo stesso l’obbligo per

AgID di allestire e l'obbligo per gli Enti delle P.A., di utilizzare una piattaforma tecnologica accessibile tramite il Sistema Pubblico di Connettività, il Comune si è attivato in tal senso.

E' stata individuata la ditta Siscom Spa come partner tecnologico del sistema PAGOPA, preferendo questa soluzione all'interfacciamento con il sistema PiemontePay della Regione Piemonte.

Si è quindi approvato il preventivo della ditta Siscom Spa per la fornitura della piattaforma Pagointerface che consente la gestione del ciclo completo delle partite da incassare interfacciandosi con il programma di contabilità attualmente in uso per la regolarizzazione dei provvisori e con gli altri gestionali siscom per la trasmissione al portale PAGO PA delle somme da incassare.

Si è quindi provveduto all'attivazione dei principali servizi da inserire in tali pagamenti (scuolabus, diritti Ufficio Tecnico, cimitero, canoni Bim, sanzioni codice della strada) sin dal 1° luglio 2020 e ciò ha consentito di

- velocizzare la riscossione degli incassi;
- favorire la disponibilità del debitore della PA a pagare;
- eliminare la necessità di stipulare accordi specifici con uno o più prestatori di servizi di pagamento.

Tale attività ha avuto il suo proseguimento nel 2021 e con tale modalità vengono pagati tutti i servizi dell'ente.

OBIETTIVO 2:

Relativamente all'obiettivo **2. CONTROLLO DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENZA" AL FINE DI TENERLA ALLINEATA AGLI ADEMPIMENTI OBBLIGATORI**

La trasparenza può essere definita come accessibilità totale delle informazioni che riguardano l'organizzazione e l'attività delle PA, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo democratico sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Tale principio è stato affermato con il decreto legislativo dal Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", revisionato e semplificato dal Decreto legislativo n. 97 del 25.05.2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

La sezione consente di avere immediatamente a disposizione le informazioni previste dalla norma anche ai fini dell' "accesso civico".

L'attività che è stata svolta durante l'anno 2020 ha riguardato la verifica sull'adempimento da parte di tutti i Settori dell'Ente in merito agli obblighi di pubblicazione assicurando completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate .

Sono stati implementati in misura più ampia i contenuti del sito in quanto l'Amministrazione ha aderito alla nuova versione della piattaforma provinciale con dei rimandi alla Sezione trasparente.

I contenuti della precedente versione sono stati integralmente travasati nella nuova e quindi anche nella Sezione trasparente, procedendo al riordino ed alla riorganizzazione dei doppi e alla eliminazione di documentazione non più attuale.

Inoltre si è adeguato parzialmente il portale istituzionale alla legge 9 gennaio 2004, n. 4, (aggiornata dal Decreto legislativo 10 agosto 2018, n.106) contenente le disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici.

Sono stati approvati gli obiettivi di accessibilità che le PA devono pubblicare, entro il 31 marzo di ogni anno per l'anno corrente.

Si è reso infine possibile il Meccanismo di feedback”, che consente agli utenti di segnalare ulteriori problemi di inaccessibilità sui siti o app mobili.

Muzzano, li 28.04.2021

Il Responsabile del servizio
F.to digitalmente
Sara Mistretta

AREA	Area	ANNO	
SERVIZIO	SERVIZIO ANAGRAFE - STATO CIVILE - ECONOMICO FINANZIARIO E TRIBUTI	2020	
DIPENDENTE	GASPARINA CAMPAGNOLI		
Categoria	C5		
Profilo Professionale	Istruttore		
Obiettivi assegnati		% partecipazione	% risultato raggiunto
<i>descrizione (processo performante/obiettivo esecutivo)</i>	<i>tipologia</i>		
<i>Verifica requisiti reddito di cittadinanza</i>		70%	100%

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE				51%			
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	20	1	2	3	4	5	6	7	6,50
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali							X		
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione								X	
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	16	1	2	3	4	5	6	7	7,00
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento								X	
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli								X	
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	15	1	2	3	4	5	6	7	7,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)								X	
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro)								X	
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	51	347,00				97,20%			
Osservazioni del valutatore sui risultati:									
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi di performance organizzativa è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate									

AREA	<i>Area</i>	ANNO
SERVIZIO		2020
DIPENDENTE	GASPARINA CAMPAGNOLI	
Categoria	<i>C5</i>	
Profilo Professionale	Istruttore	

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							49%	
		1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e integrazione	10									6,33
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi									X	
Partecipazione alla vita organizzativa								X		
Capacità di lavorare in team								X		
Innovatività	10									6,67
Iniziativa e propositività									X	
Autonomia e capacità di risolvere i problemi									X	
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche								X		
Gestione risorse economiche e/o strumentali	8									6,00
Capacità di standardizzare le procedure (amministrative o operative), finalizzandole al recupero dell'efficienza								X		
Sensibilità alla razionalizzazione dei processi								X		
Orientamento alla qualità dei servizi	10									6,67
Rispetto dei termini dei procedimenti									X	
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi								X		
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento									X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	11									6,67
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento									X	
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta									X	
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer								X		
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	49	318,00				92,71%				

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	97,20%	ESITO COMPLESSIVO:	95,00%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	92,71%		

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sui comportamenti professionali è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

AREA	Area	ANNO 2020	
SERVIZIO	TECNICA E TECNICO MANUTENTIVA		
DIPENDENTE	ROBERTO GROTTO MAFFIOTTI		
Categoria	B5		
Profilo Professionale	Operai		
Obiettivi assegnati		% partecipazione	% risultato raggiunto
<i>descrizione (processo performante/obiettivo esecutivo)</i>	<i>tipologia</i>		
RIORGANIZZAZIONE ARREDI UFFICIO TECNICO		70%	70%

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE				51%			
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	8	1	2	3	4	5	6	7	7,00
Motivazione								x	
Livello di crescita delle competenze proprie								x	
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	13	1	2	3	4	5	6	7	6,50
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento								x	
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli							X		
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	30	1	2	3	4	5	6	7	6,50
Perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)							X		
Perseveranza di impegno quantitativo(tempo di lavoro)								x	
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	51	335,50				93,98%			

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi di performance organizzativa è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

AREA	Area
SERVIZIO	TECNICA E TECNICO MANUTENTIVA
DIPENDENTE	ROBERTO GROTTI MAFFIOTTI
Categoria	B5
Profilo Professionale	Operai

ANNO
2019

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							49%	
		1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e integrazione	10									6,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori								X		
Capacità di lavorare in team								X		
Innovatività	8									7,00
Iniziativa e propositività									X	
Autonomia e capacità di risolvere i problemi									X	
Gestione risorse economiche e/o strumentali	13									6,50
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate								X		
Cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate									X	
Orientamento alla qualità dei servizi	10									7,00
Rispetto dei tempi delle attività programmate									X	
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Codice di comportamento									X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	8									6,67
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento								X		
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta									X	
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer									X	
VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI	49	323,83					94,41%			

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	93,98%	ESITO COMPLESSIVO:	94,19%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	94,41%		

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sui comportamenti professionali è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate