

ORGANISMO di VALUTAZIONE
Comune di Candiolo



Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Candiolo, 8 Luglio 2021

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2020.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, l'Organismo di Valutazione relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
2. Assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità.
3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa
4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Il Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta, è stato validato dall' O.V., in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'O.V., verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, ha proceduto alla loro pesatura in base a 4 fattori (Strategicità, Complessità, Impatto esterno e/o interno ed Economicità), stabilendo una graduatoria di importanza dei singoli obiettivi per ciascun titolare di Posizione Organizzativa.

- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'O.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.V. ha esaminato il consuntivo del Piano delle Performance (**All.n.1**) e i report prodotti dal Segretario Comunale e dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.2**) dai quali emerge:
 - il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali;
 - il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: l'O.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria proposta di valutazione nei confronti delle PO.

L'OV rileva che l'approvazione del piano delle Performance e il raggiungimento dei risultati attesi nel 2020, è stato fortemente condizionato dall'emergenza epidemiologica Covid-19, che ha comportato notevoli adattamenti organizzativi con l'introduzione dello smart working e la modifica o l'annullamento di quella parte di attività che comportava contatto con il pubblico.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità

Nel rispetto della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013, l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione e sull' attuazione della trasparenza.

La relazione prodotta dal Segretario Comunale, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, ha messo in evidenza le misure di contrasto alla corruzione adottate nel corso del 2020. Le misure obbligatorie sono state inserite nel Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e attuate come previsto con un buon coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa.

La sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata secondo le indicazioni dell'ANAC, con le necessarie informazioni cui si accede con facilità.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 59%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	25%
≥95%	75%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 59%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	100%
≥95%	0%

L'O.V. dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

L'Organismo di Valutazione

DR.SSA ALFIERO GISELLA



DR. GIULIO CATTI

3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha dato attuazione al regolamento dei controlli interni. Si raccomanda di effettuare i controlli secondo la periodicità stabilita.

4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne certifica, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità **(All. n.3)**

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi PO oppure collaboratori, si ottiene dalla media ponderata fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi.

Il sistema prevede cinque fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

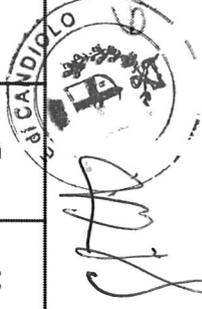
Ciò premesso, l'O.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Sindaco, Sig. Stefano Boccardo, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO, ²⁰²⁰ esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.



campi a cura del responsabile		campi a cura dell'O.V.							
PO	numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO
							799	%	799
SECRETARIO C.LE/TUTTE LE PO	1	ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	A	M	A	B	50	100%	50
BOSTICCO/FUGGINI	2	MANTENIMENTO DELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA' SOCIALI , TIROCINI, CANTIERI DI LAVORO, PROGETTI DI PUBBLICA UTILITA' . MANTENIMENTO SERVIZI IN AMBITO SOCIALE	A	M	A	B	50	100%	50
TUTTE LE PO	3	GESTIONE DEGLI STRUMENTI DI INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI ALLA VITA AMMINISTRATIVA DEL COMUNE.	A	M	A	B	50	100%	50
BOSTICCO	4	MISURE URGENTI DI SOLIDARIETA' ALIMENTARE	A	M	M	M	90	100%	90
TUTTE LE PO	5	GESTIONE EMERGENZA COVID PROTOCOLLO - adeguamento uffici alle normative, gestione del protocollo	A	M	M	B	30	100%	30
BOSTICCO	6	ATTIVAZIONE MODALITA' FLESSIBILI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA - SMART WORKING	A	M	M	B	30	100%	30
PAVIA	7	ATTIVAZIONE C.O.C. PER LA GESTIONE DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19	A	A	A	B	75	100%	75
PAVIA	8	SERVIZI DI CONTROLLO DEL DECORO e VIGILANZA SUL TERRITORIO COMUNALE	A	M	A	B	50	100%	50



campi a cura del responsabile		campi a cura dell'O.V.							
PO	numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO
							799	%	799
PAVIA	9	"SERVIZI DI CONTROLLO E VIGILANZA SUL TERRITORIO COMUNALE PER COVID"	A	M	A	B	50	100%	50
PAVIA-BOSTICCO-FUGGINI	10	BANDO PER DESTINAZIONE RISORSE A FAVORE DEL COMMERCIO LOCALE PER SOSTEGNI STRUTTURALI RIVOLTI A GARANTIRE LA RIAPERTURA E IL PROSEGUITO DELLE ATTIVITA' IN SICUREZZA A SEGUITO DELL'EMERGENZA COVID19	A	M	M	B	30	100%	30
BOSTICCO	11	GESTIONE DEL BANDO E RELATIVE DOMANDE DA PARTE DELLE UTENZE NON DOMESTICHE COLPITE DALLA CHIUSURA DELLE ATTIVITA' IN RAGIONE DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID 19, PER CONTRIBUTI TARI 2020	A	M	M	B	30	100%	30
BOSTICCO-FUGGINI	12	CONCORSI PUBBLICI PER L'ASSUNZIONE DI UN ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE CAT. D E DI UN ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE CAT. C	A	M	M	B	30	100%	30
SEGRETARIO C.LE (FINANZIARIO)	13	APPROVAZIONE BILANCIO UNICO DI PREVISIONE 2020-2022	A	M	M	B	30	100%	30
SEGRETARIO C.LE (FINANZIARIO)	14	APPROVAZIONE BILANCIO UNICO DI PREVISIONE 2021-2023	A	M	M	B	30	100%	30
SEGRETARIO C.LE (FINANZIARIO)	15	ACCERTAMENTI IMU E TASI	A	B	M	M	45	100%	45
FUGGINI	16	REALIZZAZIONE DELLE OPERE PUBBLICHE - CASSETTA ACQUA SMAT	M	B	M	B		100%	9
FUGGINI	17	REALIZZAZIONE DELLE OPERE PUBBLICHE INSERITE NEL PROGRAMMA ANNUALE DEI LAVORI PUBBLICI - ILLUMINAZIONE PUBBLICA	A	B	M	B		100%	15



campi a cura del responsabile		campi a cura dell'O.V.							
PO	numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO
							799	%	799
FUGGINI	18	REALIZZAZIONE DELLE OPERE PUBBLICHE INSERITE NEL PROGRAMMA ANNUALE DEI LAVORI PUBBLICI - SCUOLA PRIMARIA E SECONDARIA	A	B	M	B	15	100%	15
FUGGINI	19	PRESENTAZIONE PROGETTO VARIANTE URBANISTICA	A	B	M	B	15	100%	15
FUGGINI	20	PIANO REGOLATORE CIMITERIALE	A	B	M	B	15	100%	15
CELLI	21	Subentro in ANPR (Anagrafe Nazionale Popolazione Residente)	A	M	M	B	30	100%	30
BOSTICCO	22	PROGETTO SGATE	A	M	M	B	30	100%	30



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

