

ORGANISMO ASSOCIATO di VALUTAZIONE
Comune di Baldissero Canavese

Alla cortese attenzione del Sindaco e Giunta
Comunale

Torino, 1/07/2021

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2020

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, l'O.V. relaziona sui seguenti temi:

1. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità
2. Assolvimento adempimenti legge 190/12
3. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale.

L'O.V. per poter procedere alla relazione conclusiva si riunisce in teleconferenza.

1. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

L'ente ha adempiuto a quanto previsto nelle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2019, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione della griglia della trasparenza e la relativa attestazione, del livello di trasparenza. Tali informazioni sono contenute nel sito dell'Ente nell'apposita sezione.

2. Assolvimento adempimenti legge 190/12

L'ente ha adempiuto a quanto previsto nella legge 190/12, attraverso l'aggiornamento del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e del Piano della Trasparenza adottato con delibera di Giunta Comunale n. 20 del 25/03/2021

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

Il raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati nel 2020 è stato caratterizzato all'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.

Si può ad ogni modo affermare che la struttura ha risposto alle nuove esigenze organizzative, telematiche ed operative che l'emergenza epidemiologica ha comportato, attivando peraltro modalità operative di svolgimento agile del lavoro e lo sviluppo di piattaforme on line, che hanno innovato sostanzialmente l'operatività dell'Ente.

Di seguito si sintetizza l'iter e l'attuazione.

- Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.V. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.

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 il raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti, siano essi P.O. oppure collaboratori, si ottiene dalla media pesata fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e/o l'apporto qualitativo per il raggiungimento degli stessi (51%) e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi/professionali (49%).

Ciò premesso, il Nucleo:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna Posizione Organizzativa per i collaboratori loro assegnati;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna P.O. come da schede allegate (**All. n.1**);

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2020 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto in funzione di quanto previsto negli atti dell'Amministrazione.

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	0%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
<60%	
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% e 69,99	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	100%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	0%

5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance individuale del Segretario Comunale si ottiene per il 51% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 49% dalla valutazione sui comportamenti.

L'O.V. per l'anno 2020 ha provveduto a valutare il Segretario, dott. Claudio GIACHINO,

- sentito il Sindaco;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata **(All. n.2)**

esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2020 dal Segretario che ha conseguito un punteggio complessivo superiore a 90/100 e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo.

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

L'Organismo di Valutazione

 