



COMUNE DI OSTELLATO

PROVINCIA DI FERRARA

CAP. 44020

PIAZZA REPUBBLICA N. 1 OSTELLATO (FE)

Tel. 0533 / 683911 -- Fax 0533 / 681056



ALLEGATO A)

RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2020

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

La Relazione sulla Performance, è un documento rivolto ai cittadini ed agli stakeholder interni ed esterni, che sintetizza ed esplicita i risultati ottenuti nel corso del 2020, rispetto agli obiettivi di performance gestionale e strategica, prefissati dalla Giunta nel **Piano delle Performance**, ai quali sono legate strettamente le valutazioni relative al merito del personale comunale, dirigente e non dirigente ed i relativi incentivi.

La Relazione sulla Performance, conclude il "Ciclo della performance", che si è articolato nel corso del 2020 in diverse fasi così come previsto dal D. Lgs. 150/2009 e dal sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui alla deliberazione G.C. n. 6 del 23/01/2020 che recepisce con alcuni aggiustamenti il Regolamento unico per la definizione, misurazione e valutazione delle performance da applicarsi all'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (SMIVAP) , approvato in precedenza con deliberazione G.C. n. 46 del 16/05/2020.

I principi dell'armonizzazione contabile di cui al D.Lgs. 118/2011, prevedono una forte coerenza ed interdipendenza dei diversi documenti di pianificazione: perché la programmazione svolga compiutamente le funzioni politico-amministrativa, economico-finanziaria ed informativa ad essa assegnate, è indispensabile che sia in grado di rappresentare con chiarezza non solo gli effetti contabili delle scelte assunte, ma anche la loro motivazione e la coerenza con il programma politico dell'amministrazione.

Il Principio contabile applicato Allegato n. 4/1 D. Lgs. 118/2011, Par.8 "**Il Documento Unico di Programmazione degli Enti Locali**", stabilisce:

"Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative..."

Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione..."

Par.8.1 – La sezione strategica (SeS).

"La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'ente..."

...In particolare, la SeS individua...le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato..."

Par.8.2 – La sezione operativa (SeO).

"La SeO individua, per ogni singola missione, i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella SeS. Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere..."

Il Par.10.1 "Il PEG: finalità e caratteristiche" prevede:

"Il piano esecutivo di gestione (PEG) è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP)..."

...Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione..."

Il Ciclo delle performance del Comune di Ostellato

Il ciclo della performance ha avuto inizio nel 2020 con l'approvazione delle seguenti deliberazioni:

- con deliberazione G.C. di Ostellato n. 9 del 29/01/2020 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per gli anni 2020-2022;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 29/01/2020, esecutiva ai sensi di Legge, avente per oggetto "APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO DUP 2020-2022" è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 29/01/2020, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2020-2022;
- con deliberazione di Giunta Comunale del Comune di Ostellato n. 10 del 10/02/2020, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2020-2022, e sono stati assegnati ai Responsabili dei servizi incaricati di P.O. dell'Ente nonché ai Dirigenti dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, per quanto non trasferito direttamente al bilancio dell'Unione, i Centri di entrata e di spesa e le relative risorse finanziarie per l'anno 2020 e pluriennale 2020 - 2022, ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. 18/08/2000 n. 267 e smi;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 03/03/2020, è stato approvato l'aggiornamento alle annualità 2020/2022 del piano performance, così come confermato dalla Deliberazione di G.C. n. 20 del 21/12/2019, con cui è stato approvato l'aggiornamento alle annualità 2019 e 2020 e 2021 del piano performance e sono stati declinati parte degli obiettivi, con riferimento all'annualità 2020;
- con deliberazione di G.C. n. 115 del 29/12/2020 è stato modificato ed integrato il piano dettagliato degli obiettivi approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 03/03/2020, per adeguarlo alle problematiche legate all'emergenza Covid-19;

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 119 in data 23/12/2019, esecutiva, è stata approvata il nuovo modello organizzativo del Comune di Ostellato a decorrere dal 01/01/2020, come sotto riportato:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA
Area Prima Area Servizi Finanziari
Area Seconda Area Servizi Strumentali – Sport - Comunicazione
Area Terza Area Servizi alla Persona
Area Quarta Area Uso e Assetto del Territorio
Funzioni Conferite all'Unione dei Comuni Valli e Delizie
Servizi Demografici da gestire in convenzione ex art. 30 del D.Lgs. 267/2000 con il Comune di Portomaggiore

L'attività degli organi gestionali del Comune, nel corso del 2020, si è svolta, quindi, nell'ottica del raggiungimento degli *obiettivi operativi* individuati nell'ambito del D.U.P che, traggono origine dalle linee programmatiche di mandato, degli *obiettivi gestionali e strategici*, molti dei quali, a valenza pluriennale, individuati nel Piano Performance.

L'emergenza epidemiologica dovuta al COVID-19, che ha interessato l'intera nazione nel 2020 e tutt'ora presente, ha determinato uno slittamento della tempistica di reporting e valutazione.

I Responsabili di Area hanno trasmesso in data 24/08/2021 al Nucleo di Valutazione apposita reportistica al 31/12/2020 in merito alla realizzazione degli obiettivi performance assegnati nel 2020.

Con verbale del 30/08/2021, assunta a protocollo n. 8001 del 31/08/2021, il Nucleo di Valutazione ha validato i REPORT predisposti e trasmessi dai Responsabili di Area il 24/08/2021, contenenti la proposta del grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano Performance 2020 da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta Comunale.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 92 del 02/09/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, ha provveduto ad approvare i report relativi alla verifica del grado di realizzazione degli Obiettivi del Piano Performance 2020 predisposti dai Responsabili di Area, già sottoposti all'analisi ed alla valutazione del Nucleo di valutazione, come da menzionato verbale del 30/08/2021 assunta a prot. n. 8001 del 31/08/2021, di seguito descritti:

- ALLEGATO A – verifica stato attuazione degli obiettivi gestionali al 31/12/2020;
- ALLEGATO B – verifica stato attuazione degli obiettivi trasversali al 31/12/2020;

La valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi di Piano Performance anno 2020, contenuta nei report suindicati, finalizzata alla valutazione della performance organizzativa del Comune di Ostellato in base alla quale vengono corrisposti gli incentivi al personale dirigente e non dirigente, è di seguito riassunta:

AREA – STRUTTURE APICALI	Grado di realizzazione definito con GC n. 92/2021
AREA SERVIZI PERSONA	98,54%
AREA SERVIZI FINANZIARI	94,55%
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	90,34%
AREA SERVIZI STRUMENTALI – SPORTT - COMUNICAZIONE	94,29%
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	100,00%
SEGRETARIO COMUNALE	100,00%

Gli obiettivi trasversali di particolare rilevanza per l'anno 2020 hanno raggiunto il seguente grado di realizzazione:

PERFORMANCE CONNESSA AGLI OBIETTIVI TRASVERSALI DI PARTICOLARE RILEVANZA RIEPILOGO GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVI ANNO 2020	
OBIETTIVO TRASVERSALE Gestione delle emergenze meteo e di protezione civile	100,00%
OBEITTIVO TRASVERSALE Emergenza Covid e misure comunali conseguenti	100,00%

La valutazione della performance rappresenta il presupposto per il riconoscimento degli incentivi al personale in base alle sistema di valutazione e al contratto decentrato integrativo sottoscritto per il personale non dirigente.

In data 19/11/2020, la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Ostellato, ha sottoscritto con la parte sindacale il contratto collettivo integrativo (CCI) parte economica 2020, connesso al CCI triennio 2019/2021 sottoscritto il 16/05/2019, per il personale non dirigente, di cui alla Preintesa raggiunta in data 26/10/2020, previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Comunale avvenuta con deliberazione n. 98 del 10/11/2020.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale n. 30 del 04/11/2020 effettuato dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di cui sopra, nonché sulla relazione tecnica finanziaria ed illustrativa (il tutto trasmesso con nota prot. Unione n. 26106 del 02/11/2020).

L'art. 6 "Incentivazione della Performance (art. 68 , c 2, let. a) e b) e art. 69)", del CCI parte economica 2020, connesso al CCI triennio 2019/2021, stabilisce che:

"Le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2020, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAR), come riportato nell'allegato A, sono pari in via previsionale a € 21.893,34= di cui:

- **€ 18.343,34** destinati complessivamente alla performance individuale così suddivisa:
 - **€ 1.002,87** = importo specifico destinato alla performance individuale da ripartire in base alle schede di valutazione tra il personale educativo trasferito dal Consorzio Struttura Zerosei a Comune di Ostellato; Tale personale non partecipa alla distribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
 - **€ 650,26** = (ottenuta 30% della incentivazione media per dipendente moltiplicato per 2 dipendenti sui 16 pari, escluso il personale in aspettativa non retribuita, al 15% dei dipendenti in servizio al 01/01/2020 ossia $17.340,47/16 * 30\% * 2$) al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 da riconoscere ai primi 8 dipendenti della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla valutazione della performance individuale. Al fine di una semplificazione dell'iter procedurale, si specifica che tale calcolo non verrà rideterminato a seguito della quantificazione definitiva delle somme destinate alla performance individuale per effetto di quanto contemplato dall'art. 18 del CCI 2019/2021 ("somme non corrisposte") e dall'art. 2 del presente accordo in relazione alla valorizzazione definitiva del fondo.
Nel caso di parità di punteggio opererà la seguente preferenza nell'ordine:
 - il punteggio dell'anno precedente
 - il più anziano d'età
 - **€ 16.690,21** = (somma restante comprensiva della quota di € 1.773,01 soggetta a rideterminazione a seguito dell'esatta quantificazione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019) ripartita tra i Settori in base al numero dei dipendenti assegnati al Settore stesso e al base del grado di realizzazione degli obiettivi come previsto dalla SMIVAP, per incentivare la performance individuale in base al punteggio assegnato dal dirigente a ciascun/a dipendente con la scheda di valutazione prevista dallo SMIVAR per il personale non dirigente.
- **€ 3.550,00**= finanziati con le risorse stabili per incentivare la performance organizzativa in base al grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali di particolare rilievo definiti nell'ambito del PEG Globalizzato comprensivo del Piano della Performance approvato dalla Giunta Comunale per l'anno 2020;

Omissis....."

Tenuto conto degli emolumenti aventi carattere di stabilità nonché delle indennità effettivamente erogate, le risorse di cui sopra sono state ridefinite in sede di consuntivo, nei limiti delle risorse complessive del fondo salario accessorio costituito per l'anno 2020.

L'art. 18 del CCI 2019/2021 del Comune di Ostellato sottoscritto il 16/05/2019, infatti testualmente recita:

"- Per tutta la durata della vigenza del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le somme destinate all'erogazione delle indennità di cui ai precedenti artt. da 8 a 14, non

corrisposte o esuberanti rispetto al fabbisogno accertato, vanno ad incrementare la quota destinata alla performance individuale;

- Analogamente qualora gli importi effettivamente spettanti per le predette finalità dovessero superare le previsioni iniziali, i maggiori oneri andranno finanziati con le risorse destinate alla performance individuale”.

L'importo per il riconoscimento dell'incentivo alla performance individuale di cui all'art. 6 dell'Appendice A al CCI 2019/2021 del Comune di Ostellato, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi approvati con la delibera di G.C. n. 92 del 02/09/2021, ammonta a complessivi € 23.716,38, di cui € 650,26 per la maggiorazione del premio individuale, € 1.002,87 per la performance individuale del personale educativo trasferito al Comune di Ostellato e € 22.063,25 per la performance individuale.

Come previsto dallo SMIVAP si è conseguentemente giunti alla definizione del budget per settore da destinare alla remunerazione della PERFORMANCE INDIVIDUALE, (determinazione Unione n. 416 del 07/09/2020):

SETTORI	n.dipendenti in servizio nel corso del 2020	esclusioni ai sensi del CCDI 2020	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo	valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito dal Nucleo di valutazione approvato dalla giunta n. 92/2021	n. dip* grado realizz	budget per settore
Area Servizi alla persona	4,5		4,5	98,54%	4,434	5.908,23
Area Servizi Finanziari	2		2	94,55%	1,891	2.519,72
Area Uso e Assetto del Territorio	5		5	90,34%	4,517	6.018,83
Area Servizi strumentali - Sport - Comunicazione	2		2	94,29%	1,886	2.513,06
Servizi demografici associati	3,83		3,83	100,00%	3,830	5.103,41
	17,33	0,00	17,33		16,558	22.063,25

BUDGET SPECIFICO PERSONALE ASILO NIDO						
SETTORI	n.dipendenti in servizio nel corso del 2020	esclusioni ai sensi del CCDI 2020	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo	valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito dal Nucleo di valutazione approvato dalla giunta n. 92/2021	n. dip* grado realizz	budget per settore
Personale Asilo Nido - Area Servizi alla Persona	2		2	98,54%	1,971	€ 1.002,87

Totale Risorse destinate alla performance INDIVIDUALE	€ 23.066,12
--	--------------------

I Responsabili di Area hanno proceduto alla valutazione dei singoli dipendenti in base al vigente SMIVAP compilando le nuove schede di valutazione individuale (performance individuale).

In base alle valutazioni indicate, con determinazione Unione n. 416 del 07/09/2021 è stata disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi connessi alla performance individuale e la maggiorazione del premio individuale anno 2020.

La quantificazione delle risorse connesse alla performance organizzativa per il personale non dirigente in base al grado di realizzazione degli obiettivi di particolare rilevanza trasversali così come di seguito riportato:

Obiettivo Trasversale di rilievo/ Strategico Prioritario	Peso da 1 a 20 per dipendenti	Peso rapportato al totale dei pesi (1)	Incentivo connesso all'obiettivo (2)=totale budget/100*(1)	Grado di realizzazione dell'obiettivo (3)	Incentivo da erogare al personale (2)*(3)
GESTIONE DELLE EMERGENZE METEO E DI PROTEZIONE CIVILE	15	58	2.050,00	100%	€ 2.050,00
EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEQUENTI	11	42	1.500,00	100%	€ 1.500,00
	26	100	3.550,00		€ 3.550,00

Lo SMIVAP prevede che il riparto del budget di ciascun obiettivo tra il personale coinvolto nella sua realizzazione è frutto della valutazione disposta dal dirigente di riferimento sentito il dirigente coordinatore del progetto.

La valutazione viene operata attribuendo un punteggio da 0 a 10 da commisurarsi in funzione dell'apporto individuale al raggiungimento dell'obiettivo (*ruolo ricoperto e qualità della prestazione resa*).

In base alle valutazioni indicate, con determinazione Unione n. 459 del 07/10/2021 è stata disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi alla performance organizzativa 2020.

Per i **Responsabili di Area - incaricati di Posizione Organizzativa in ente privo di dirigenza**, l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettabile viene definita al momento della pesatura delle posizioni in base alla metodologie vigente decurtata della quota destinata ad incentivare gli obiettivi trasversali di particolare rilevanza.

La percentuale di risultato erogabile viene calcolata in base ai punteggi individuali di valutazione assegnati e alla loro collocazione nelle specifiche fasce contemplate dal paragrafo 4 dello SMIVAP (manuale operativo), ottenendo così la parte di retribuzione di risultato connessa alla performance individuale ed alla performance gestionale.

Di seguito si riportano le percentuali di retribuzione di risultato da erogare alle Posizioni Organizzative sulla base delle risultanze delle valutazioni della performance individuale e gestionale di settore per l'anno 2020:

Responsabile di Area - incaricato di Posizione Organizzativa in ente privo di dirigenza	% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica)
Responsabile Area Servizi alla Persona	100%
Responsabile Area Servizi Strumentali – Sport - Comunicazione	100%
Responsabile Area Uso e Assetto del Territorio	100%
Responsabile Area Servizi Finanziari	100%

Al compenso spettante a titolo di retribuzione di risultato connesso alla performance di cui sopra, viene aggiunta la quota di retribuzione di risultato collegata al raggiungimento degli obiettivi trasversali di particolare rilevanza.

2. ANALISI DEGLI INDICATORI

Al fine della completezza dell'analisi della performance 2020, si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti:

MEDIA INCENTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI – OBIETTIVO GESTIONE DELLE EMERGENZE METEO E DI PROTEZIONE CIVILE:

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)	Media di Incentivo produttività
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	-	-	-
AREA SERVIZI ALLA PERSONA ASILO NIDO	-	-	-
AREA SERVIZI FINANZIARI	-	-	-
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	4	2,5	€ 512,50
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	-	-	-
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	-	-	-
Totale complessivo	4	2,5	€ 512,50

MEDIA INCENTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI - OBIETTIVO EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEGUENTI:

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)	Media di Incentivo produttività
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	2	6	225,00
AREA SERVIZI ALLA PERSONA - ASILO NIDO	-	-	-
AREA SERVIZI FINANZIARI	1	6	225,00
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	2	6	225,00
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	2	5	187,50
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	-	-	-
Totale complessivo	7	5,71	214,29

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DEGLI INCENTIVI CONNESSI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E BUDGET PER SETTORE:

SETTORI	n.dipendenti in servizio nel corso del 2020 (rapportati in caso di part time)	esclusio ni ai sensi del CCDI 2020	totali n. dip. tra cui ripartire l'incentivo	Importo incentivo per settore	Media per dipendenti coinvolti
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	4,5		4,5	€ 5.908,23	€ 1.312,94
AREA SERVIZI ALLA PERSONA ASILO NIDO	2		2	€ 1.002,87	€ 501,44
AREA SERVIZI FINANZIARI	2		2	€ 2.519,72	€1.259,86
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	5		5	€ 6.018,83	€ 1.203,77
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	2		2	€ 2.513,06	€ 1.256,53
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	3,83		3,83	€ 5.103,41	€ 1.332,48
Totale complessivo	19,33	0,00	19,33	€ 23.066,12	€ 1.193,28

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2020
AI SENSI DELL'ART. 69 DEL CCNL 2016/2018

SETTORE	n. dipendenti in servizio nel corso del 2020 (rapportati in caso di part time)	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale (rapportati in caso di part time)	Importo individuale Maggiorazione Premio
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	4,5	0,5	€ 216,75
AREA SERVIZI ALLA PERSONA - ASILO NIDO	2	0	€ 0,00
AREA SERVIZI FINANZIARI	2	0	€ 0,00
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	5	1	€ 433,51
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	2	0	€ 0,00
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	3,83	0	€ 0,00
Totale complessivo	19,33	1,5	€ 650,26

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Settore	Media di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza (0-5-10-15-20)	Media di COMPETENZE COMPORAMENTALI (MAX 80 punti)	Media di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze Comportamentali - MAX 100 PUNTI)
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	15	54,67	69,67
AREA SERVIZI ALLA PERSONA - ASILO NIDO	15	53,00	68,00
AREA SERVIZI FINANZIARI	15	65,50	80,50
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	15	42,00	57,00
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	15	62,20	77,20

SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	11,25	48,00	59,25
Totale complessivo	14,25	54,95	69,20

DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO¹ DEI PUNTEGGI DI VALUTAZIONE CONNESSI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

<u>Settore</u>	Dev. standard di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza	Dev. standard di COMPETENZE COMPORAMENT ALI	Dev. standard di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze comportamentali)
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	0	12,32341944	12,32341944
AREA SERVIZI ALLA PERSONA - ASILO NIDO	0	0	0
AREA SERVIZI FINANZIARI	0	0,707106781	0,707106781
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	0	0	0
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	0	5,069516742	5,069516742
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	7,5	9,092121131	14,79583275
Totale complessivo	3,354101966	10,58536726	12,12044814

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

	COMPETENZE COMPORAMENTALI (60 punti max)	TOTALE PUNTEGGIO PARTECIPAZIONE OBIETTIVI + COMPETENZE (max 100 punti)
Punteggio medio	53,60	93,60
Devianza standard ¹	4,393176527	4,393176527

¹ La **deviazione standard** o **scarto tipo** o **scarto quadratico medio** è un [indice di dispersione](#) delle misure sperimentali, vale a dire è una stima della variabilità di una popolazione di dati o di una [variabile casuale](#). La deviazione standard è uno dei modi per esprimere la dispersione dei dati intorno ad un indice di posizione, quale può essere, ad esempio, il [valore atteso](#) o una stima del suddetto [valore atteso](#).

3. TRASPARENZA E INTEGRITA' E COLLEGAMENTO CON LA PERFORMANCE

L'interrelazione tra Programma per la trasparenza e l'adozione del Piano delle Performance è sancita dall'art 44 del decreto di riordino della Trasparenza (D.Lgs 33/2013) per il quale *"L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati"*.

Il Comune di Ostellato con deliberazione di giunta comunale n. 27 del 31/03/2021 ha approvato il Piano Triennale della corruzione e della trasparenza per gli anni 2021/2023, composto dei seguenti allegati: All. A: mappature dei processi; All. B analisi dei rischi ; All. c: individuazione e programmazione delle misure ; All. D: griglia amministrazione; All. e) codice di comportamento.

Il documento è stato predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT), Segretario Generale dell'Ente.

Per quanto attiene ai dati di competenza di ciascun Settore, i responsabili dei settori, nominati quali referenti per la trasparenza sono responsabili della pubblicazione dei dati afferenti il settore di appartenenza secondo quanto riportato nella sezione trasparenza del PTPCT 2021-2023.

Il sistema informativo dell'Amministrazione prevede la sezione è stata denominata "Amministrazione Trasparente", con link di facile accesso dalla home page del sito dell'ente. Le sotto-sezioni di primo e secondo livello e i relativi contenuti sono stati modificati/integrati dalla griglia allegata al Decreto legislativo n.97/2016 di modifica/integrazione del d.lgs 33/2013.

Il Responsabile della Trasparenza cura, il monitoraggio sullo stato di attuazione del Programma, segnalando eventuali inadempimenti.

Rimangono naturalmente ferme le competenze dei singoli Responsabili di settore relative all'adempimento dei singoli obblighi di pubblicazione previsti dalle normative vigenti. Il NDV vigila sulla redazione del monitoraggio periodico tenuto conto che l'ente punta ad integrare in maniera quanto più stretta possibile gli obiettivi del Programma con quelli del Piano della Performance.

Le iniziative ed azioni di performance avviate sono principalmente finalizzate agli aggiornamenti della sezione Amministrazione Trasparente al fine di mantenerla adeguata in relazione agli adempimenti prescritti dal decreto legislativo n. 33/2013 ed alle sue continue modifiche ed integrazioni introdotte da numerose disposizioni legislative che si susseguono in materia, in particolare per ottemperare a quanto stabilito con il decreto legislativo n.97/2016 che ha riformulato la griglia della trasparenza da pubblicare sui siti istituzionali degli enti. Sono prese in considerazione ipotesi di adeguamento degli strumenti informatici per l'accessibilità e verrà altresì incrementata la diffusione dei dati oggetto di obbligo di pubblicazione sia in termini di sensibilizzazione alla legalità e allo sviluppo della cultura dell'integrità.

Chiaramente il Comune di Ostellato, nel rispetto della normativa richiamata, e perseguendo l'obiettivo di modernizzare l'azione amministrativa mediante il ricorso agli strumenti ed alla comunicazione informatica, ha realizzato l'Albo Pretorio On Line e, inoltre, coinvolge i portatori di interesse (stakeholders) con Iniziative di promozione, diffusione, consolidamento della trasparenza.

Infatti, la conoscenza delle funzioni proprie dell'Ente, nonché delle modalità di gestione delle risorse pubbliche e delle iniziative e dei progetti realizzati, è presupposto indispensabile per il pieno esercizio dei diritti civili e politici da parte del cittadino utente, che solo attraverso una corretta e completa informazione potrà agire, nei rapporti con la pubblica amministrazione, in modo consapevole.

Proprio per tale ragione, obiettivo primario del Comune di Ostellato, nella fase attuale di avvenuta ottemperanza alle disposizioni cogenti in materia di trasparenza, è quello di sensibilizzare i cittadini all'utilizzo del sito istituzionale dell'Ente, al fine di sfruttarne tutte le potenzialità, sia dal punto di vista meramente informativo che di erogazione di servizi on line.

La promozione della trasparenza prevede una serie di iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza salvaguardando comunque i principi della privacy.

L'ente, ha ottemperato alle disposizioni di legge in materia di trasparenza attraverso la pubblicazione nella sezione del portale istituzionale, "Amministrazione trasparente", dei dati resi obbligatori dalla legge.

".

4. LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA PREVENZIONE E REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITA' (legge 190/2012)

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023 è stato adottato dalla Giunta con deliberazione n. 27 del 31/03/2021.

Ai sensi del Piano di prevenzione della corruzione i Responsabili di settore hanno regolarmente fornito la compilazione della scheda predisposta dal RPCT inerente all'esecuzione delle misure di carattere generale e quelle inerenti ai settori considerati più a rischio così come indicati nel suddetto piano triennale;

Il Segretario ha predisposto, la Relazione relativa all'anno 2020 sull'attività e applicazione del Piano di prevenzione della corruzione del Comune di Ostellato, relazione pubblicata sul sito dell'ente nell'apposita sottosezione "Altri contenuti - prevenzione della corruzione" della sezione "Amministrazione trasparente".

Nonostante la normativa anticorruzione sia talvolta vissuta come un mero adempimento che aggrava i compiti dei settori, si è riscontrata una buona consapevolezza del legame esistente tra ciclo della performance, trasparenza e anticorruzione.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 196 del 27 Dicembre 2013 è stato approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Ostellato ai sensi dell'art. 54, commi 1 e 5, del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. n. 190/2012. Il suddetto codice costituisce parte integrante e sostanziale del vigente PTPCT.

Non sono stati adottati procedimenti disciplinari nell'anno 2020.

24/11/2021

Il Dirigente del Settore Risorse Umane ed
AAGG dell'Unione
Bertarelli D.ssa Elena

Il Segretario Generale
Mecca Dr. Virgilio