



# **Unione dei Comuni Valli e Delizie**

**Argenta – Ostellato – Portomaggiore**  
Provincia di Ferrara

---

## **RELAZIONE PERFORMANCE UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE 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 dell'anno 2020, rispetto agli obiettivi di performance strategica ed organizzativa, prefissati dalla Giunta nel Piano delle Performance, ai quali sono legate strettamente le valutazioni relative al merito del personale ed i relativi incentivi. La Relazione sulla Performance, conclude il ciclo della performance, che si è articolato nel corso del 2020 nelle fasi descritte di seguito, come previsto dal D.Lgs. 150/2009.

L'Unione, in virtù di quanto contemplato dall'art. 31, comma 1, dello Statuto dell'Unione, fino all'emanazione di proprio regolamento, applicava il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione G.C. del Comune di Portomaggiore n. 172 del 28/12/2010 e ss.mm.ii, compreso, pertanto, il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) del medesimo Comune. Con deliberazione G.U. n. 89 del 23/12/2019 è stato approvato il "REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI da applicarsi nei seguenti enti: Unione dei Comuni Valli e Delizie, Comune di Argenta, Comune di Ostellato e Comune di Portomaggiore" e successivamente riapprovato con modificazioni con deliberazione di G.U. n. 17 dell'11/03/2020, dichiarata immediatamente eseguibile. Il Regolamento 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.U. n. 40 dell'08/05/2019.

L'Unione:

- con deliberazione del Consiglio Unione n. 48 del 23/12/2019, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020 - 2022 ai sensi dell'art. 170, c. 1 del D.Lgs. n. 267/2000;
- con deliberazione del Consiglio Unione n. 49 del 23/12/2019, dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL, ha approvato il Bilancio di Previsione 2020 - 2022 e relativi allegati;
- con deliberazione di Giunta Unione n. 6 del 31/01/2020 ha approvato il PEG/Piano della Performance 2020 - 2022, con la quale si assegnano le Linee funzionali, le risorse umane e finanziarie necessarie per il raggiungimento degli Obiettivi di performance, ai diversi Settori dell'Ente;
- con deliberazione di Giunta Unione n. 48 del 23/09/2020 avente ad oggetto: "Modifica ed aggiornamento Obiettivi contenuti nel Piano delle Performance 2020-2022 in relazione all'emergenza COVID-19", ha introdotto un nuovo Obiettivo correlato alle misure da adottare da parte dell'Ente per affrontare le conseguenze sul piano locale della pandemia e rimodulando, laddove necessario, gli obiettivi gestionali dei Settori in conseguenza alle priorità emerse dalla particolare situazione sanitaria;
- con deliberazione di Giunta Unione n. 51 del 08/10/2020 ha approvato lo stato di avanzamento degli Obiettivi gestionali di Settore e dell'Obiettivo trasversale relativo all'emergenza Covid-19;
- con deliberazione di Giunta Unione n. 4 del 29/01/2020 dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL, ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione - Aggiornamento al triennio 2020-2022;

L'articolazione della struttura organizzativa di massima dimensione dell'Unione nell'anno 2020 risulta essere la seguente:

- SETTORE FINANZE
- SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI
- SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE
- SETTORE SERVIZIO SUAP
- SETTORE SERVIZIO SIA
- CORPO DI POLIZIA LOCALE

- SETTORE STAFF DEL SEGRETARIO

La composizione della Giunta dell'Unione è stata innovata a seguito delle elezioni amministrative che hanno interessato, nel 2019, i Comuni di Argenta ed Ostellato. Nella giornata del **26 Maggio 2019**, infatti, si sono svolte le elezioni amministrative per il rinnovo dei Consigli comunali dei Comuni di Argenta e di Ostellato ed in data **9 Giugno 2019**, presso il Comune di Argenta, si è svolto il ballottaggio tra i candidati sindaci delle due liste che avevano ricevuto il maggior numero dei voti ma non la maggioranza assoluta dei voti validi.

Ad esito delle suddette votazioni:

- è risultata eletta alla carica di Sindaco del Comune di Ostellato la **Sig.ra Elena Rossi**,
- è risultato eletto alla carica di Sindaco del Comune di Argenta il **Sig. Andrea Baldini**;

Sono state, pertanto, rinnovate anche le cariche di Presidente dell'Unione, di Vice Presidente e le deleghe assessorili.

Con **delibera di Giunta dell'Unione n. 50 del 18/06/2019**, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato disposto di confermare quale **Presidente dell'Unione** dei Comuni Valli e Delizie il Sindaco del Comune di Portomaggiore, sig. **Minarelli Nicola**, dando atto che il Presidente dell'Unione rimarrà in carica per un biennio decorrente dalla data della deliberazione o sino alla scadenza del relativo mandato elettorale qualora sia più breve o sino a rinuncia all'incarico. Con la medesima delibera di Giunta dell'Unione è stato disposto altresì di nominare **Vice Presidente dell'Unione** dei Comuni Valli e Delizie il Sindaco neo eletto del Comune di Argenta, **sig. Baldini Andrea**.

La Giunta Unione si è riservata, con la suddetta delibera, di aggiornare e comunicare al Consiglio dell'Unione gli indirizzi generali di governo in una seduta del Consiglio da tenersi nell'autunno 2019, al fine di disporre del tempo necessario a compiere le necessarie valutazioni politico-amministrative;

Il Presidente dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, Nicola Minarelli, con **decreto n. 4 del 18/06/2019**, ha conferito le seguenti deleghe assessorili ai componenti della Giunta dell'Unione:

**ANDREA BALDINI – VICE PRESIDENTE DELL'UNIONE – SINDACO DEL COMUNE DI ARGENTA**

Assessore con delega nelle seguenti materie:  
Sicurezza del territorio;  
Polizia municipale e polizia amministrativa locale;  
Protezione civile;  
Programmazione e pianificazione urbanistica;  
Edilizia privata;  
Sportello Unico per le Attività Produttive.

**ELENA ROSSI – SINDACO DEL COMUNE DI OSTELLATO**

Assessore con delega nelle seguenti materie:  
Sistema informativo territoriale;  
Ambiente;  
Servizi informativi e telematici (Information and Communication Technology - ICT) dei Comuni e dell'Unione;  
Sicurezza sui luoghi di lavoro.

Restano in capo al Presidente dell'Unione, **MINARELLI NICOLA – SINDACO DEL COMUNE DI PORTOMAGGIORE**, nella piena ed esclusiva competenza della stesso, tutte le materie non delegate espressamente agli Assessori, ed in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti materie specifiche:

Gestione delle Risorse Umane;  
Affari generali e Trasparenza;  
Finanze e contabilità;  
Tributi locali.

Le funzioni conferite dai Comuni sono gestite dall'Unione nell'ambito dei Settori sotto indicati:

<b>Funzione conferita dai Comuni</b>	<b>Settore di riferimento</b>
Tributi locali	Settore Finanze
Gestione delle Risorse Umane	Settore Risorse umane e Affari Generali
Programmazione e Pianificazione Urbanistica, Edilizia Privata, Sistema informativo Territoriale	Settore Programmazione Territoriale
Sportello Unico per le Attività Produttive	Settore Servizio SUAP
Servizi Informativi e Telematici (Information and Communication Technology - ICT)	Settore Servizio SIA
Polizia Municipale e Polizia Amministrativa locale (solo se espressamente assegnate)	Corpo di Polizia Locale
Pianificazione di Protezione Civile e di coordinamento dei primi soccorsi	Coordinamento Corpo di Polizia Locale per la fase dell'emergenza Coordinamento Programmazione Territoriale per la fase dell'emergenza
Centrale Unica di Committenza	Staff Segretario Generale
Servizio di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro	Settore Programmazione Territoriale

I Settori sono, a loro volta, suddivisi nei seguenti Servizi:

Settori/Servizi	Responsabile	Referente politico
Staff Segretario	Segretario Dott.ssa Crivellari Rita	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Servizio Organi Istituzionali	Dott.ssa Crivellari Rita	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Servizio Contratti	Dott.ssa Crivellari Rita	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
U.O. CUC	Dott.ssa Crivellari Rita	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
U.O. Controlli interni e ciclo performance	Dott.ssa Crivellari Rita	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Settore Finanze	Dott.ssa Travasoni Patrizia	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Servizio Finanziario	Dott.ssa Travasoni Patrizia	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Servizio Tributi	Dott.ssa Travasoni Patrizia	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Settore Risorse Umane e Affari Generali	Dott.ssa Bertarelli Elena	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Servizio Personale	Dott.ssa Bertarelli Elena	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Servizio Protocollo	Dott.ssa Bertarelli Elena	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Settore Polizia Locale	Dott. Ciarlini Carlo	Sindaco Baldini Andrea – Assessore
Servizio PM	Dott. Ciarlini Carlo	Sindaco Baldini Andrea – Assessore
Servizio Protezione Civile	Dott. Ciarlini Carlo (emergenza)	Sindaco Baldini Andrea – Assessore
Settore Servizio SIA	Ing. Nascosi Leonardo	Sindaco Rossi Elena - Assessore
Settore Servizio SUAP	Ing. Luisa Cesari	Sindaco Baldini Andrea – Assessore
Settore Programmazione Territoriale	Ing. Cesari Luisa	Sindaco Baldini Andrea – Assessore

Servizio SUE	Ing. Cesari Luisa	Sindaco Baldini Andrea - Assessore
Servizio Urbanistica	Ing. Cesari Luisa	Sindaco Baldini Andrea - Assessore
Servizio Ambiente e Protezione Civile	Ing. Cesari Luisa Ing. Cesari Luisa (programmazione)	Sindaco Rossi Elena - Assessore
U.O. CUC Tecnica	Ing. Cesari Luisa	Presidente dell'Unione - Sindaco Minarelli Nicola

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

I Dirigenti dei Settori ed il Segretario Generale hanno trasmesso al Nucleo di Valutazione apposita reportistica al 31/12/2020 in merito alla realizzazione degli obiettivi performance assegnati nel 2020.

Con nota del 30/06/2021, assunta al protocollo Unione n. 20173 del 13/07/2021, il Nucleo di Valutazione ha validato i REPORT predisposti e trasmessi dai Dirigenti e dal Segretario dell'Unione, contenenti la proposta del grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano Performance 2020 da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta dell'Unione.

La Giunta dell'Unione con deliberazione n. 42 del 21/07/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, ha provveduto ad approvare i report relativi allo stato di attuazione al 31/12/2020 e il grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano delle Performance 2020-2022, dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, predisposti dai Dirigenti e dal Segretario dell'Unione, già sottoposti all'analisi e alla valutazione del Nucleo di Valutazione (N.d.V.).

I valori medi del grado di realizzazione degli obiettivi di ciascun settore, approvati con tale deliberazione sono di seguito riportati:

<b>SETTORI</b>	<b>Valutazione grado raggiungimento Obiettivi di Settore / Performance di Settore anno 2020 Definito da NDV approvato dalla G.U. n. 42 del 21/07/2021</b>
<b>STAFF del SEGRETARIO</b>	<b>100,00%</b>
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>100,00%</b>
<b>FINANZE</b>	<b>94,00%</b>
<b>SUAP</b>	<b>100,00%</b>
<b>SIA</b>	<b>98,00%</b>
<b>PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE</b>	<b>98,00%</b>
<b>POLIZIA LOCALE</b>	<b>100,00%</b>

La valutazione della performance, avvenuta con la menzionata deliberazione G.U. n. 42/2021, rappresenta il presupposto per il riconoscimento degli incentivi al personale in base

alle sistema di valutazione e al contratto collettivo integrativo sottoscritto per il personale non dirigente.

In data 26/10/2020, la delegazione trattante di parte pubblica dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, ha sottoscritto con la parte sindacale il contratto collettivo integrativo (CCI) parte economica 2020 per il personale non dirigente, connesso al CCI triennio 2019/2021, di cui alla preintesa raggiunta sottoscritta il 28/09/2020 e previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Unione avvenuta con deliberazione n. 54 del 22/10/2020.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale in data 19/10/2020, assunto a prot. n. 24582 del 19/10/2020, effettuato dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di cui sopra, nonché sulla relazione tecnica finanziaria ed illustrativa.

L'art. 6 "Incentivazione della Performance (art. 68, c.2, lett.a) e b) e art. 69)" del CCI per il personale non dirigente dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie parte economica sottoscritto il 26/10/2020, prevede testualmente:

*"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 € 57.890,68= di cui:*

- **€ 53.890,68** destinati complessivamente alla performance individuale così suddivisa:
  - o **€ 2.540,56** = (ottenuta 30% della incentivazione media per dipendente moltiplicato per 11 dipendenti sui 70 pari, escluso il personale in aspettativa non retribuita, al 15% dei dipendenti in servizio al 01/01/2020 ossia  $53.890,68/70*30% *11$ ) al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 da riconoscere ai primi 10 dipendenti della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla valutazione della performance individuale. Nel caso di parità di punteggio opererà la seguente preferenza nell'ordine:
    - il punteggio dell'anno precedente
    - il più anziano d'età
  - o **€ 51.350,12** = (somma restante) 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.
- **€ 4.000,00**= 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".

Tenuto conto degli emolumenti aventi carattere di stabilità nonché delle indennità effettivamente erogati, 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'importo per il riconoscimento dell'incentivo alla performance di cui all'art. 6 del CCI parte economica 2020, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi approvati con la delibera di G.U. n. 42 del 21/07/2021, ammonta a complessivi € 69.556,39 di cui € 2.540,56 per la maggiorazione del premio individuale e € 67.015,83 per la performance individuale;

L'art. 21 del CCI 2019/2021 dell'Unione Valli e Delizie sottoscritto il 09/05/2019, 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 16, 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".

Come previsto dallo SMIVAP si è conseguentemente giunti alla definizione del budget per settore da destinare alla remunerazione della PERFORMANCE INDIVIDUALE, (determinazione Unione n. 335 del 30/07/2021):

<b>DEFINIZIONE BUDGET PER SETTORE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>						
<b>SETTORI</b>	n.dipendenti in servizio nel corso del 2020	esclusioni ai sensi del CCDI 2020	<b>totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo</b>	<b>valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito dal Nucleo di valutazione approvato dalla Giunta Unione n. 42/2021</b>	<b>n. dip* grado realizzazione</b>	<b>budget per settore</b>
<b>STAFF</b>	1		<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>1,000</b>	<b>€ 1.016,38</b>
<b>RISORSE UMANE</b>	6		<b>6</b>	<b>100,00%</b>	<b>6,000</b>	<b>€ 6.098,26</b>
<b>FINANZE</b>	6		<b>6</b>	<b>94,00%</b>	<b>5,640</b>	<b>€ 5.732,37</b>
<b>SIA</b>	4		<b>4</b>	<b>98,00%</b>	<b>3,920</b>	<b>€ 3.984,20</b>
<b>SUAP</b>	7,81		<b>7,81</b>	<b>100,00%</b>	<b>7,810</b>	<b>€ 7.937,90</b>
<b>PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE</b>	17,72		<b>17,72</b>	<b>98,00%</b>	<b>17,366</b>	<b>€ 17.650,40</b>
<b>POLIZIA LOCALE</b>	32	7,80	<b>24,2</b>	<b>100,00%</b>	<b>24,200</b>	<b>€ 24.596,32</b>
	<b>74,53</b>	<b>7,80</b>	<b>66,73</b>		<b>65,936</b>	<b>€ 67.015,83</b>

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

In base a tale valutazione, con determinazione Unione n. 335 del 30/07/2021, è stata disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi connessi alla performance individuale e della maggiorazione del premio individuale 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 è di seguito riportata:

<b>SINTESI GRADO REALIZZAZIONE OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI QUANTIFICAZIONE INCENTIVI EROGABILI PERSONALE NON DIRIGENTE</b>						
<b>OBIETTIVO</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Peso da 1 a 20 per dipendenti</b>	<b>Peso rapportato al totale dei pesi (1)</b>	<b>Incentivo connesso all'obiettivo (2)=totale budget/100 *(1)</b>	<b>Grado di realizzazione dell'obiettivo (3)</b>	<b>Incentivo da erogare al personale (2)*(3)</b>
Obiettivo 1	EMERGENZA COVID-19 E MISURE CONSEQUENTI - FASE 1	20	100	€ 4.000,00	<b>100%</b>	€ 4.000,00

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 a tale valutazione, con determinazione Unione n.413 del 06/09/2021, è stata disposta la liquidazione degli incentivi connessi alla performance organizzativa 2020.

La percentuale di risultato erogabile a Segretari, Dirigenti e Posizioni Organizzativa viene calcolata sul valore massimo teoricamente riconoscibile a titolo di retribuzione di risultato tenuto conto del punteggio della scheda di valutazione in base alla tabella di seguito riportata:

fasce	Punteggio scheda	% di Retribuzione di risultato
1	Da >85 a 100	100%
3	Da >70 a 85	85%
4	Da >55 a 70	70%
5	Da >40 a 55	55%
6	Da >30 a 40	40%
7	Da >20 a 30	30%
8	Inferiore a 20	0

Rispetto ai **dirigenti e alle posizioni organizzative (in enti con o privi di dirigenza)** l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettabile (ai sensi dell'art. 29 del CCNL – Area Dirigenza – del 23/12/1999 per i dirigenti ed ai sensi dell'art. 15 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 per le posizioni organizzative) viene definita al momento della pesatura delle posizioni in base alle metodologie vigenti presso gli enti decurtata della quota destinata ad incentivare gli obiettivi trasversali di particolare rilevanza.

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

Dirigente	% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica)
Dirigente Settore Corpo di Polizia Locale	100%
Dirigente Settore Risorse Umane ed AA.GG.	100%

In riferimento al Dirigente del Settore Risorse Umane e AA.GG. comandata parzialmente al Comune di Portomaggiore, il punteggio della scheda di valutazione tiene conto del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati allo stesso nel 2020 dal Comune di Portomaggiore.

I dirigenti che operano in Unione comandati dai Comuni di appartenenza sono valutati presso quest'ultimi tenuto conto dei risultati raggiunti presso l'Unione.

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**.

Per le Posizioni Organizzative dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie la percentuale di retribuzione di risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (SMIVAP) è pari al 100% per n. 3 posizioni, mentre per n. 2 posizioni è dell'85%.

Complessivamente si riscontra una coerenza del sistema in particolare:

a) *coerenza dei contenuti del piano annuale delle performance con il piano triennale e con gli eventi della gestione annuale;*

b) *coerenza del contenuto dei report dei Dirigenti che evidenziano il grado di conseguimento degli obiettivi, con il contenuto del piano annuale delle performance;*



*c) coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento dei singoli obiettivi di performance definiti nel piano annuale delle performance;*

*d) coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato dai dirigenti rispetto al personale dipendente.*

## 2. ANALISI DEGLI INDICATORI PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

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

MEDIA INCENTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI - OBIETTIVO 1 - EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEGUENTI - FASI 1 E 2:

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)	Media di Incentivo produttività
STAFF DEL SEGRETARIO	-	-	-
RISORSE UMANE	3	2,67	€ 116,96
FINANZE	2	2	€ 87,72
SIA	4	8,5	€ 372,81
SUAP	2	3	€ 131,58
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	-	-	-
POLIZIA LOCALE	25	2,24	€ 68,77
<b>Totale complessivo</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>€ 111,11</b>

### 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)	esclusioni ai sensi del CCDI 2020	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo	Importo incentivo per settore	Media per dipendenti coinvolti
STAFF DEL SEGRETARIO	1		1	<b>€ 1.016,38</b>	<b>€ 1.016,38</b>
RISORSE UMANE	6		6	<b>€ 6.098,26</b>	<b>€ 1.016,38</b>
FINANZE	6		6	<b>€ 5.732,37</b>	<b>€ 955,40</b>
SIA	4		4	<b>€ 3.984,20</b>	<b>€ 996,05</b>
SUAP	7,81		7,81	<b>€ 7.937,90</b>	<b>€ 1.016,38</b>
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	17,72		17,72	<b>€ 17.650,40</b>	<b>€ 996,07</b>
POLIZIA LOCALE	32	7,80	<b>24,2</b>	<b>€ 24.596,32</b>	<b>€ 1.016,38</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>74,53</b>	<b>7,80</b>	<b>66,73</b>	<b>€ 67.015,83</b>	<b>€ 1.004,28</b>

**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	Importo individuale Maggiorazione Premio
STAFF DEL SEGRETARIO	1	1	<b>€ 230,96</b>
RISORSE UMANE	6	1	<b>€ 230,96</b>
FINANZE	6	2	<b>€ 230,96</b>
SIA	4	1	<b>€ 230,96</b>
SUAP	7,81	0	<b>€ 230,96</b>
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	17,72	2	<b>€ 230,96</b>
POLIZIA LOCALE	32	4	<b>€ 230,96</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>74,53</b>	<b>11</b>	<b>€ 2.540,56</b>

**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 COMPORTAMENTALI (MAX 80 punti)	Media di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze Comportamentali - MAX 100 PUNTI)
CORPO POLIZIA LOCALE	18,91	53,71	72,63
FINANZE	20,00	56,33	76,33
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	13,61	49,22	62,83
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	16,67	55,33	72,00
SERVIZIO SIA	16,25	52,00	68,25
SERVIZIO SUAP	13,13	46,38	59,50
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE - CUC	20,00	62,00	82,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>16,80</b>	<b>52,21</b>	<b>60,01</b>

DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO<sup>1</sup> 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 COMPORTAMENTALI	Dev. standard di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze comportamentali)
CORPO POLIZIA LOCALE	3,041215536	6,52159873	8,990137966
FINANZE	-	6,218252702	6,218252702
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	4,791400248	7,833229036	12,37763638
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	2,581988897	3,502380143	5,440588203
SERVIZIO SIA	4,787135539	7,118052168	10,9658561
SERVIZIO SUAP	4,580626907	8,14050718	12,489996
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE - CUC	-	-	-
<b>Totale complessivo</b>	<b>4,399017089</b>	<b>7,347169584</b>	<b>11,19784407</b>

VALUTAZIONE DELLE 5 POSIZIONI ORGANIZZATIVE DIPENDENTI DELL'UNIONE

	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (30 punti max)	COMPETENZE COMPORTAMENTALI (70 punti max)	Totale punteggio (max 100 punti)
Punteggio medio	30	58,20	88,20
Devianza standard <sup>1</sup>	0	7,155417528	7,155417528

<sup>1</sup> 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. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA RELATIVO ALLA TRASPARENZA E ALLA INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

Anche l'Unione, al pari degli altri Enti locali, è assoggettata – nelle materie ad essa conferite dai Comuni aderenti - agli obblighi in tema di "prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità" contenuti nella Legge n. 190 del 13/11/2012 e nei relativi decreti legislativi attuativi, con particolare riferimento alla materia della trasparenza di cui al decreto legislativo n. 33/2013, come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016 ed alla materia dell'inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi contenuta nel decreto legislativo n. 39/2013. Inoltre, con il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 è stato approvato il "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

L'Unione si è, pertanto, dotata di un Piano anticorruzione, redatto sulla base del Piano nazionale anticorruzione e di un Programma triennale della trasparenza e dell'integrità, approvati dalla Giunta dell'Unione con delibera di G.U. n. 1 del 31/01/2014, per il triennio 2014-2016.

Successivamente, il suddetto Piano triennale della Corruzione, è stato progressivamente aggiornato con i seguenti provvedimenti:

- deliberazione di Giunta n. 6 del 29/01/2015, con riferimento al triennio 2015-2017,
- deliberazione di Giunta n. 4 del 25/01/2016 con riferimento al triennio 2016-2018;
- deliberazione di Giunta n. 3 del 07/02/2017, con riferimento al triennio 2017-2019;
- deliberazione di Giunta n. 6 del 30/01/2018 con riferimento al triennio 2018-2020;
- deliberazione di Giunta n. 6 del 31/01/2019 con riferimento al triennio 2019-2021;
- deliberazione di Giunta n. 4 del 29/01/2020 con riferimento al triennio 2020-2022;

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell'illegalità comprende, in un unico organico documento, anche la sezione Trasparenza ed il Codice di comportamento specificativo ed integrativo del Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 D.LGS. n. 165/2001 approvato con DPR 16.4.2013 n. 62.

Il Piano Anticorruzione dell'Unione contiene la Mappatura delle Aree di rischio, con riferimento alle sole funzioni conferite all'Unione dai Comuni ed alle funzioni trasversali di supporto; la valutazione del rischio in termini numerici, la definizione del Rischio di illegalità rispetto alle diverse Fasi dei Processi afferenti alle Aree di Rischio; le Misure specifiche di contrasto al rischio e gli Obiettivi di performance ad essi collegate, con i relativi Indicatori di risultato. Oltre a ciò, contiene una parte normativa riferita alle Misure generali di prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

L'Unione è dotata di una propria sezione all'interno del sito internet istituzionale [www.unionevalliedelizie.fe.it](http://www.unionevalliedelizie.fe.it), denominata "Amministrazione trasparente", in cui sono pubblicati i dati e le informazioni previste dal D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016.

Il ruolo di Responsabile dell'Anticorruzione e di Responsabile della Trasparenza all'interno dell'Unione compete al Segretario in forza dell'art. 1 comma 7 della L.190/2013 che ha ricevuto investitura formale da parte del presidente dell'Unione.

A partire dalla predisposizione del P.T.C.P. 2017-2019 e dei successivi aggiornamenti, è stato garantito il collegamento e l'integrazione con gli altri documenti di programmazione (Documento unico di Programmazione e Piano delle Performance).

In particolare, nel DUP 2020/2022, approvato ai sensi dell'art. 170, c. 1 del D.Lgs. n. 267/2000 con delibera del Consiglio Unione n. 48 del 23.12.2019, esecutiva ai sensi di legge, tra gli **Indirizzi Strategici** il seguente: 1.1. Amministrazione efficace, efficiente, trasparente. E tra gli **Obiettivi Strategici**: 1.1.1. Attenzione e miglioramento dei servizi ai cittadini del territorio dell'Unione. Tra gli **Obiettivi Operativi** del DUP, infine, sono inseriti i seguenti: 1.1.1.1. Elaborazione dei documenti di programmazione (finanziaria, strategica, del personale, dell'anticorruzione) dell'Unione garantendo il coordinamento ed il collegamento tra essi e

l'aderenza alla realtà dell'ente. 1.1.1.2 Progressivo adeguamento dell'organizzazione e delle strategie di sviluppo dell'Unione, alle concrete esigenze dei Comuni dell'Unione, tendendo ad una sempre maggiore omogeneizzazione.

La valutazione del grado di realizzazione di tali obiettivi ha contribuito alla definizione della performance dell'ente-

Il tal modo è assicurata una stretta correlazione tra incentivi riconosciuti al personale (dirigente e non) e risultati raggiunti, anche in tema di anticorruzione.

Il Segretario generale/Responsabile Anticorruzione, ha esaminato lo stato di attuazione del PTPC 2020-2022, dandone riscontro con la compilazione della Relazione ai sensi dell'art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012, per l'anno 2020, effettuata utilizzando la Scheda formato standard messa a disposizione dall'ANAC. La scheda è stata pubblicata in data 19/02/2021 sul sito internet del Comune al link:

[http://www.unionevalliedelizie.fe.it/userfiles/file/trasparenza/altri\\_contenuti/UNIONE\\_Scheda\\_Relazione\\_UNIONE\\_RPCT\\_2020.xlsx](http://www.unionevalliedelizie.fe.it/userfiles/file/trasparenza/altri_contenuti/UNIONE_Scheda_Relazione_UNIONE_RPCT_2020.xlsx)

comunicato per conoscenza al NdV, al Revisore dei conti, alla Giunta e ai Capigruppo consiliari con nota protocollo 5372 del 23-02-2021.

Gli strumenti di pianificazione dell'Ente, sono stati, dunque, costruiti in modo coordinato e circolare, come auspicato dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) e dallo stesso Legislatore, rispetto alle varie Sezioni di cui si compone il Piano Anticorruzione ed al relativo stretto collegamento con gli ulteriori documenti di programmazione e di valutazione delle Performance dell'Ente. Tali documenti, sono accomunati dalla finalità di dotare l'Ente di una serie ampia e articolata di strumenti per assicurare gli standard di legalità previsti dall'ordinamento;

All'elaborazione sia del P.T.P.C. che degli ulteriori documenti di programmazione, hanno partecipato - insieme al Segretario generale/Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della Trasparenza - tutti i Dirigenti ed i Referenti per Settore dell'Unione. E' stata assicurata, in tal modo, la condivisione ed il coordinamento tra le diverse fasi di costruzione degli strumenti di programmazione dell'Ente.

Inoltre, in forza del "*Regolamento per la disciplina della metodologia e dell'organizzazione dei controlli interni all'Unione dei Comuni Valli e Delizie, in ottemperanza al decreto legge 10 ottobre 2012 n. 174 convertito con modificazioni nella L. 213/2012*" approvato con delibera di G.U. n. 11 del 19/03/14, il Segretario effettua i controlli successivi di regolarità amministrativi sugli atti dell'Unione, comunicando a cadenza semestrale, il relativo esito ai Capigruppo consiliari, alla Giunta dell'Unione, ai Dirigenti, al Revisore dei conti dell'Unione ed all'Organismo Interno di Valutazione.

I Referti del controllo interno, oltre ad essere trasmessi semestralmente all'OIV, all'Organo di Revisione, al Presidente dell'Unione, alla Giunta dell'Unione, ai Capi gruppo Consiglieri ed ai Dirigenti, risultano Pubblicati nella Sottosezione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale dell'Unione, sotto la voce "Altri contenuti".

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

Il Segretario Generale  
Crivellari D.ssa Rita  
f.to digitalmente

---

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del DPR 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni