



**Unione dei Comuni
Valli e Delizie**
Argenta – Ostellato – Portomaggiore
Provincia di Ferrara

**RELAZIONE PERFORMANCE
UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE
ANNO 2021**

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 2021 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 2021 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.U. n. 89 del 23/12/2019 che ha 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'art 43 – Il Piano delle Performance – del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi unificato, all'art. Art. 43 prevede:

"1. All'inizio di ogni periodo di programmazione, l'Amministrazione definisce il Piano delle performance che, nel rispetto degli indirizzi programmatici, individua gli obiettivi, così come specificato nell'art. 3, nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance. Esso viene unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (Peg) e deliberato dalla Giunta in coerenza con i documenti di programmazione generale (Bilancio di previsione e Documento Unico di Programmazione) ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente.

2. Il Piano delle performance è aggiornato ogni volta che se ne richieda la necessità, sia per l'inserimento di nuovi obiettivi, sia per la modifica degli obiettivi assegnati.

3. In corso d'anno, indicativamente entro il mese di luglio, i dirigenti/responsabili di servizio effettuano la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi al fine dell'adozione dell'eventuale aggiornamento del Piano performance.

4. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo, i dirigenti/responsabili di servizio effettuano la verifica conclusiva dello stato di attuazione degli obiettivi relativamente all'anno precedente.

5. Entro il mese di marzo dell'anno successivo la Giunta recepisce i report e, su proposta del Nucleo di Valutazione, approva il grado di realizzazione degli obiettivi."

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 dell’Unione dei Comuni Valli e Delizie

Il ciclo della performance 2021 ha avuto inizio con l’approvazione delle seguenti deliberazioni:

- con deliberazione del Consiglio Unione n. 2 del 30/03/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2021-2023 ai sensi dell’art. 170, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;
- con deliberazione del Consiglio Unione n. 3 del 30/03/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021-2023 e relativi allegati;
- con deliberazione di Giunta Unione n. 15 del 07/04/2021, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del TUEL, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (Parte finanziaria) riferito al triennio 2021-2023;
- con deliberazione di Giunta Unione n. 23 del 27/04/2021, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del TUEL, è stato approvato **il Piano della Performance 2021-2023**, con cui si assegnano ai diversi Settori dell’Ente le Linee funzionali e le risorse umane e finanziarie necessarie per il raggiungimento degli Obiettivi di performance, successivamente **modificato**, in occasione della verifica intermedia dello stato di attuazione degli obiettivi al 30/06/2021, con delibera di G.U. n.50 del 31/08/2021, in ragione delle esigenze emerse in corso d’anno in relazione al permanere dello stato di emergenza dovuto alla pandemia da Covid-19 che ha condizionato la capacità dell’Ente di programmare e di pianificare le proprie attività, rispettando alcuni dei cronogrammi definiti;
- con deliberazione di Giunta Unione n. 8 del 01/03/2021, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del TUEL, è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione – Aggiornamento al triennio 2021-2023;

I Dirigenti dei Settori ed il Segretario Generale hanno trasmesso al Nucleo di Valutazione apposita reportistica al 31/12/2021 in merito alla realizzazione degli obiettivi performance assegnati nel 2021.

Con nota del 22/03/2022, assunta al protocollo Unione n. 8666 del 22/03/2022, 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 2021, da sottoporre all’approvazione da parte della Giunta dell’Unione.

La Giunta dell’Unione con deliberazione n. 16 del 25/03/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, ha provveduto ad approvare i report relativi allo stato di attuazione al 31/12/2021

e il grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano delle Performance 2021-2023 dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie predisposti dai Dirigenti e dal Segretario dell'Unione e 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:

SETTORI	Valutazione grado raggiungimento Obiettivi di Settore / Performance di Settore anno 2021 Definito da NDV approvato dalla G.U. n. 16 del 25/03/2022
STAFF del SEGRETARIO	100,00%
RISORSE UMANE	99,60%
FINANZE	100,00%
SUAP	96,10%
SIA	89,70%
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	97,60%
POLIZIA LOCALE	94,80%

La valutazione della performance, avvenuta con la menzionata deliberazione G.U. n. 16/2022, rappresenta il presupposto per il riconoscimento degli incentivi al personale in base al sistema di valutazione e al contratto collettivo integrativo sottoscritto per il personale non dirigente.

In data 30/07/2021 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 2021 per il personale non dirigente, connesso al CCI triennio 2019/2021, di cui alla preintesa raggiunta sottoscritta il 30/06/2021 e previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Unione avvenuta con deliberazione n. 43 del 29/07/2021.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale del 27/07/2021, assunto a prot. n. 21681 del 27/07/2021, 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 30/07/2021 prevede testualmente:

"Le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2021, comprensive dell'incremento previsto dal comma 870 dell'art 1 della Legge Bilancio 2021 connesso al risparmio per buoni pasto registrato nell'anno 2020 a fronte del ricorso allo smart working in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAR), come riportato nell'allegato A, sono pari in via previsionale a € 69.970,18=, di cui:

- € 59.970,18 destinati complessivamente alla performance individuale, così suddivisa:

- o € 2.710,95= pari al 30% dell'incentivazione media per dipendente moltiplicato per il 15% dei dipendenti in servizio al 01/01/2021, escluso il personale in aspettativa non retribuita, ossia $59.970,18/73$ (dipendenti in servizio al 01/01)*30%*11 (15% di 73

dip.ti) 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 di età
- **€ 57.259,23**= (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 SMIVAP per il personale non dirigente.

- **€ 10.000,00**= 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 Unione per l'anno 2021".

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 2021.

L'art. 21 del CCI 2019/2021 dell'Unione Valli e Delizie sottoscritto il 09/05/2019, infatti, testualmente recita:

1. 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;
2. 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'ammontare delle risorse destinate ad incentivare il personale non dirigente viene ripartito tra i Settori in base al numero dei dipendenti ad essi assegnati ed alla media ponderata del grado di realizzazione degli obiettivi gestionali di ciascun Settore, come indicato nel vigente sistema per la misurazione e valutazione della performance.

Il budget di ciascun Settore viene distribuito tra i dipendenti dello stesso in base alle valutazioni individuali operate dal dirigente di riferimento, in base alle schede di valutazione per il personale di categoria A-B-C-D di cui all'allegato 5 al vigente sistema per la misurazione e valutazione della performance.

In base alle valutazioni indicate, con determinazione del Dirigente del Settore Risorse Umane ed Affari Generali, viene infine disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi connessi alla performance individuale e la maggiorazione del premio individuale anno 2021.

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 viene di seguito riportata:

n.	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)
1	CANONE UNICO PATRIMONIALE - NUOVA REGOLAMENTAZIONE E GESTIONE DELL'ENTRATA	6	30	3.000,00	100%	3.000,00

2	Costituzione Nucleo Antidegrado (NAD) del Corpo di Polizia Locale dell'Unione e attività di supporto del Settore P.T.	14	70	7.000,00	100%	7.000,00
		20	100	10.000,00		10.000,00

Il sistema per la misurazione e valutazione della performance prevede che il riparto del budget di ciascun obiettivo tra il personale coinvolto nella sua realizzazione sia 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 del Dirigente del Settore Risorse Umane ed Affari Generali, viene poi disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi connessi alla performance organizzativa anno 2021.

Per il **personale dirigente e le posizioni organizzative** l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettabile 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.

La percentuale di risultato erogabile ai Dirigenti viene calcolata in base ai punteggi individuali di valutazione assegnati ai dirigenti e alla loro collocazione nelle specifiche fasce contemplate nell'allegato 4 del vigente per sistema per la misurazione e valutazione della performance (manuale operativo), ottenendo così la parte di retribuzione di risultato connessa alla performance individuale ed alla performance gestionale.

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

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 2021:

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 alla Dirigente del Settore Risorse Umane e AA.GG. comandata parzialmente al Comune di Portomaggiore e Comune di Comacchio, il punteggio della scheda di valutazione tiene conto del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati alla stessa nel 2021 dai Comuni indicati.

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

Per l'anno 2021 non è stata destinata una quota della retribuzione di risultato dei Dirigenti 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 di misurazione e valutazione della performance è pari al 100% per le tutte le n. 4 Posizioni Organizzative dell'Ente.

2.SINTESI RISULTATI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI RAGGIUNTI NEL 2021

Si riportano di seguito le sintesi elaborate in merito ai risultati organizzativi (gestionali e strategici) ed individuali raggiunti dai singoli settori, al fine di evidenziare brevemente la coerenza valutativa del sistema:

CORPO POLIZIA LOCALE
<p>Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 16 del 25/03/2022, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a 94,80%.</p>
<p>Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 18,64 su 20 punti massimi (ossia il 93,20%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 51,91 su 80 punti massimi (ossia 64,89%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 70,55/100.</p>
<p>Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 7,86 punti sui 100 complessivi riconoscibili.</p>
<p>In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 1 - "CANONE UNICO PATRIMONIALE - NUOVA REGOLAMENTAZIONE E GESTIONE DELL'ENTRATA" si evidenzia che nessun dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo.</p>
<p>In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 2 - "Costituzione Nucleo Antidegrado (NAD) del Corpo di Polizia Locale dell'Unione e attività di supporto del Settore P.T." si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto al 100%. Complessivamente si evidenzia che n. 7 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 9,29 sui 10 punti massimi assegnabili (92,90%).</p>
<p>Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).</p>

SETTORE FINANZE

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 16 del 25/03/2022, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **100%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 19,17 su 20 punti massimi (ossia il 95,85%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 59,50 su 80 punti massimi (ossia 74,38%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 78,67/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 8,80 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 1 - "CANONE UNICO PATRIMONIALE - NUOVA REGOLAMENTAZIONE E GESTIONE DELL'ENTRATA" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Complessivamente si evidenzia che n. 6 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 6,67 sui 10 punti massimi assegnabili (66,70%).

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 2 - "Costituzione Nucleo Antidegrado (NAD) del Corpo di Polizia Locale dell'Unione e attività di supporto del Settore P.T." si evidenzia che nessun dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo.

Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).

SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 16 del 25/03/2022, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **97,60%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 14,44 su 20 punti massimi (ossia il 72,20%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 51,06 su 80 punti massimi (ossia 63,83%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 65,50/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 9,88 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 1 - "CANONE UNICO PATRIMONIALE - NUOVA REGOLAMENTAZIONE E GESTIONE DELL'ENTRATA" si evidenzia che nessun dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 2 - "Costituzione Nucleo Antidegrado (NAD) del Corpo di Polizia Locale dell'Unione e attività di

supporto del Settore P.T.” si evidenzia che l’obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Complessivamente si evidenzia che n. 2 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall’obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 5,50 sui 10 punti massimi assegnabili (55,00%).

Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).

SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 16 del 25/03/2022, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **99,60%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 18,33 su 20 punti massimi (ossia il 91,65%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 55,83 su 80 punti massimi (ossia 69,79%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 74,17/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 8,23 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all’OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – OBIETTIVO 1 – “CANONE UNICO PATRIMONIALE - NUOVA REGOLAMENTAZIONE E GESTIONE DELL'ENTRATA” si evidenzia che nessun dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall’obiettivo.

In merito all’OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – OBIETTIVO 2 – “Costituzione Nucleo Antidegrado (NAD) del Corpo di Polizia Locale dell'Unione e attività di supporto del Settore P.T.” si evidenzia che nessun dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall’obiettivo.

Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).

SETTORE SIA

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 16 del 25/03/2022, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **89,70%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 16,25 su 20 punti massimi (ossia il 81,25%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 53,25 su 80 punti massimi (ossia 66,56%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 69,50/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 12,23 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – OBIETTIVO 1 – "CANONE UNICO PATRIMONIALE - NUOVA REGOLAMENTAZIONE E GESTIONE DELL'ENTRATA" si evidenzia che nessun dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – OBIETTIVO 2 – "Costituzione Nucleo Antidegrado (NAD) del Corpo di Polizia Locale dell'Unione e attività di supporto del Settore P.T." si evidenzia che nessun dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo.

Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).

SETTORE SUAP

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 16 del 25/03/2022, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **96,10%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 13,13 su 20 punti massimi (ossia il 65,65%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 47,88 su 80 punti massimi (ossia 59,85%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 61,00/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 11,60 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – OBIETTIVO 1 – "CANONE UNICO PATRIMONIALE - NUOVA REGOLAMENTAZIONE E GESTIONE DELL'ENTRATA" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Complessivamente si evidenzia che n. 1 dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio pari a 5 sui 10 punti massimi assegnabili (50,00%).

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – OBIETTIVO 2 – "Costituzione Nucleo Antidegrado (NAD) del Corpo di Polizia Locale dell'Unione e attività di supporto del Settore P.T." si evidenzia che nessun dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo.

Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).

SETTORE STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE - CUC

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 16 del 25/03/2022, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **100%**.

L'unico dipendente, in base alla valutazione, ha raggiunto un punteggio pari a 20 su 20 punti

massimi (ossia il 100%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 65 su 80 punti massimi (ossia 81,25%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 85/100.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 1 - "CANONE UNICO PATRIMONIALE - NUOVA REGOLAMENTAZIONE E GESTIONE DELL'ENTRATA" si evidenzia che il dipendente assegnato al settore non ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 2 - "Costituzione Nucleo Antidegrado (NAD) del Corpo di Polizia Locale dell'Unione e attività di supporto del Settore P.T." si evidenzia che il dipendente assegnato al settore non ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo.

Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).

3. ANALISI DEGLI INDICATORI PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

Al fine della completezza dell'analisi della performance 2021, 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 - CANONE UNICO PATRIMONIALE - NUOVA REGOLAMENTAZIONE E GESTIONE DELL'ENTRATA

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
STAFF DEL SEGRETARIO	-	-
RISORSE UMANE	-	-
FINANZE	6	6,67
SIA	-	-
SUAP	1	5
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	-	-
POLIZIA LOCALE	-	-
Totale complessivo	7	6,43

MEDIA INCENTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI – OBIETTIVO 2 - Costituzione Nucleo Antidegrado (NAD) del Corpo di Polizia Locale dell'Unione e attività di supporto del Settore P.T.”

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
STAFF DEL SEGRETARIO	-	-
RISORSE UMANE	-	-
FINANZE	-	-
SIA	-	-
SUAP	-	-
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	2	5.5
POLIZIA LOCALE	7	9,29
Totale complessivo	9	8,44

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2021
AI SENSI DELL'ART. 69 DEL CCNL 2016/2018 E DEL CCI PARTE ECONOMICA 2021

SETTORI	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo totale Maggiorazione Premio
7	11	€ 2.710,95

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Settore	N. dipendenti coinvolti	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 e performance struttura + Competenze Comportamentali - MAX 100 PUNTI)
CORPO POLIZIA LOCALE	33	18,64	51,91	70,55
FINANZE	6	19,17	59,50	78,67
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	18	14,44	51,06	65,50
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	6	18,33	55,83	74,17
SERVIZIO SIA	4	16,25	53,25	69,50
SERVIZIO SUAP	8	13,13	47,88	61,00
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE - CUC	1	20	65,00	85,00
Totale complessivo	76	16,97	52,43	69,41

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

<u>Settore</u>	N. dipendenti coinvolti	Dev. standard di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza	Dev. standard di COMPETENZE COMPORAMENTALI	Dev. standard di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze comportamentali)
CORPO POLIZIA LOCALE	33	2,583822046	5,918000277	7,85847834
FINANZE	6	2,041241452	6,804410334	8,801515021
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	18	3,791976393	6,619687412	9,883140725
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	6	4,082482905	4,44597196	8,232051182
SERVIZIO SIA	4	4,787135539	8,220908303	12,23383287
SERVIZIO SUAP	8	4,580626907	7,453426825	11,6004926
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE - CUC	1	-	-	-
Totale complessivo	76	3,922494731	6,857279395	10,02021641

VALUTAZIONE DELLE 4 POSIZIONI ORGANIZZATIVE DIPENDENTI DELL'UNIONE

	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (30 punti max)	COMPETENZE COMPORAMENTALI (70 punti max)	Totale punteggio (max 100 punti)
Punteggio medio	30	61,25	91,25
Devianza standard ¹	0	4,50	4,50

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](#).

4. 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;
- deliberazione di Giunta n. 8 del 03/03/2021, con riferimento al triennio 2021-2023.

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 del D.LGS. n. 165/2001 approvato con DPR 16/04/2013, 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, 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 2021-2023, approvato ai sensi dell’art. 170, c. 1, del D.Lgs. n. 267/2000 con delibera del Consiglio Unione n. 2 del 30/03/2021, 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 2021-2023, dandone riscontro con la compilazione della Relazione ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012, per l'anno 2021, effettuata utilizzando la Scheda formato standard messa a disposizione dall'ANAC. La scheda è stata pubblicata in data 25/01/2022 sul sito internet dell'Unione al link:

<https://www.unionevalliedelizie.fe.it/53/477/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-responsabile-della-prevenzione>

comunicato per conoscenza al N.d.V., al Revisore dei conti, alla Giunta e ai Capigruppo consiliari con nota protocollo 1989 del 25/01/2022.

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. Sono stati assicurati, 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 19/03/2014, 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".

13.07.2021

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