



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

---

**RELAZIONE PERFORMANCE  
UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE  
ANNO 2022**

# 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 2022 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 2022 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: affinché 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..."*

L'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto l'obbligo per ogni Amministrazione di adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Con successivo decreto-legge del 30 dicembre 2021, n. 228 - "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi (c.d. Milleproroghe)" - convertito dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, è stata disposta, limitatamente all'anno 2022, una proroga del termine di adozione del PIAO al 30 aprile 2022.

Con il decreto-legge (c.d. PNRR 2) del 30 aprile 2022, n. 36, "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" si è prevista una nuova proroga al 30 giugno 2022 del termine di adozione del citato Piano Integrato per l'anno corrente.

In data 26 maggio 2022, previo parere n. 506 del 2 marzo 2022 della Sezione Consultiva del Consiglio di Stato ed intesa della Conferenza Unificata del 2 febbraio 2022, il Consiglio dei Ministri ha approvato il Decreto del Presidente della Repubblica "Regolamento recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", finalizzato ad individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO. Entro il 31 marzo 2022 era prevista l'emanazione anche di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto il "Piano tipo".

Con il decreto del Ministero per la pubblica amministrazione del 24 giugno 2022 ed il DPR n. 81 in pari data, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022, sono stati varati i due provvedimenti attuativi previsti dall'art. 6 del decreto-legge 80/2021. In particolare:

- il DM 24 giugno 2022, recante Regolamento in materia di Piano integrato di attività e organizzazione, con cui è stato approvato lo schema di PIAO che gli enti devono adottare;
- il DPR n. 81 del 24 giugno 2022, che individua gli adempimenti soppressi e confluiti nel PIAO.

- Nuovo termine di approvazione del PIAO: entro 30 giorni dal termine di approvazione del bilancio stabilito dalla legge ed eventualmente differito con decreto ministeriale. In fase di prima applicazione il termine di approvazione è fissato in 120 giorni dalla data di adozione del bilancio di previsione.

Con il "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022, vengono "soppressi" i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che

per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Vengono soppressi, in particolare, per tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, con più di 50 dipendenti, i seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (art. 1, comma 1):

- a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- c) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- d) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- e) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- f) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- g) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

### **Il Ciclo delle performance dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie**

Il ciclo della performance 2022 ha avuto inizio con l'approvazione delle seguenti deliberazioni:

- con deliberazione del Consiglio Unione n. 1 del 24/01/2022, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022-2024 ai sensi dell'art. 170, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;
- con deliberazione del Consiglio Unione n. 2 del 24/01/2022, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022-2024 e relativi allegati;
- con deliberazione di Giunta Unione n. 2 del 28/01/2022, 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 2022-2024;
- con deliberazione di Giunta Unione n. 15 del 18/03/2022, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL, è stato approvato **il Piano della Performance 2022-2024**, con cui sono stati assegnati ai diversi Settori dell'Ente le Linee funzionali e le risorse umane e finanziarie necessarie per il raggiungimento degli Obiettivi di performance, successivamente confluito, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del DL 80/2021, come Allegato 1 nel Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, approvato con delibera di G.U. n. 72 del 28/10/2022;
- con deliberazione di Giunta Unione n. 14 del 18/03/2022, 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 2022-2024, assorbito nel Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, di cui alla delibera di Giunta Unione n. 72 del 28/10/2022.

I Dirigenti dei Settori ed il Segretario Generale hanno trasmesso al Nucleo di Valutazione apposita reportistica al 31/12/2022 in merito alla realizzazione degli obiettivi performance assegnati nel 2022.

Con nota del 03/05/2023, assunta al protocollo Unione n. 14251 del 04/05/2023, 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 2022, da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta dell'Unione.

La Giunta dell'Unione, con deliberazione n. 24 del 08/05/2023, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL, ha provveduto ad approvare il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel cui Allegato 6 sono stati approvati i report relativi alla verifica del grado di realizzazione degli Obiettivi del Piano Performance 2022-2024, annualità 2022, predisposti dai Dirigenti e dal Segretario Generale, già sottoposti all'analisi e alla valutazione del Nucleo di Valutazione, come da menzionata nota in data 03/05/2023 assunta al protocollo n. 14251 del 04/05/2023, come da allegati di seguito descritti:

- ALLEGATO 6 (parte seconda) – Obiettivi gestionali di settore Piano Performance 2022-2024 – Report e Stato di attuazione al 31/12/2022;
- ALLEGATO 6 (parte terza) – Obiettivi trasversali Piano Performance 2022-2024 – Report e Stato di attuazione al 31/12/2022.

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 2022 Definito da NDV approvato dalla G.U. n. 24 del 08/05/2023</b>
<b>STAFF del SEGRETARIO</b>	<b>100,00%</b>
<b>CUC</b>	<b>100,00%</b>
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>98,03% – considerando gli obiettivi del dirigente</b>
	<b>99,14% – al netto dell'obiettivo valido solo per il dirigente e non per il personale del Settore</b>
<b>FINANZE</b>	<b>98,62%</b>
<b>SIA</b>	<b>98,53%</b>
<b>PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE</b>	<b>99,34%</b>
<b>POLIZIA LOCALE</b>	<b>95,11%</b>
<b>MEDIA ENTE</b>	<b>98,68%</b>

La valutazione della performance, avvenuta con la menzionata deliberazione G.U. n. 24/2022, 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 05/08/2022 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 2022 per il personale non dirigente, connesso al CCI triennio 2019-2021, di cui alla preintesa raggiunta sottoscritta il 14/07/2022 e previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Unione avvenuta con deliberazione n. 53 del 03/08/2022.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale n. 11 del 28/07/2022, assunto a prot. n. 23790 del 28/07/2022, 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 che le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2022, secondo il vigente sistema di misurazione e

valutazione della performance (SMIVAP), come riportato nell'allegato A, sono pari in via previsionale a **€ 58.058,05**= di cui:

- **€ 52.058,05** destinati complessivamente alla performance individuale, così suddivisa:
  - **2.419,56**, pari al 30% dell'incentivazione media per dipendente moltiplicato per il 15% dei dipendenti in servizio al 01/01/2022 (ossia 11 dipendenti sui 71 in servizio al 01/01/2022), escluso il personale in aspettativa non retribuita, ossia  $30\% * 52.058,05 / 71 * 11$ , al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 da riconoscere ai primi 11 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
  - **€ 49.638,49** (somma restante) ripartita tra i Settori in base al numero dei dipendenti assegnati al Settore stesso e del grado di realizzazione degli obiettivi come previsto dallo SMIVAP, per incentivare la performance individuale in base al punteggio assegnato dal dirigente a ciascun dipendente con la scheda di valutazione prevista dallo SMIVAP per il personale non dirigente.
- **€ 6.000,00** 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 2022".

Nell'anno 2022, ai sensi di quanto disposto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), dell'art. 68 e, specificatamente, alla performance individuale per almeno il 30%. Tale requisito, alla luce della distribuzione suindicata, risulta rispettato.

Tenuto conto degli emolumenti aventi carattere di stabilità, nonché delle indennità effettivamente erogate, le risorse di cui sopra sono ridefinite in sede di consuntivo nei limiti delle risorse complessive del fondo salario accessorio costituito per l'anno 2022.

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 fra i dipendenti dello stesso in base alle valutazioni individuali operate dal dirigente di riferimento mediante le 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 per l'anno 2022.

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:

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)
Partecipazione ai bandi del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza per quanto riguarda la PA Digitale	16	100	6.000,00	100%	<b>6.000,00</b>

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 2022.

Per il **personale dirigente e le posizioni organizzative** l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettante 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 2022:

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

In riferimento alla 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 alla stessa nel 2022 dal Comune di Portomaggiore.

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 2022 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. 3 Posizioni Organizzative dell'Ente.

## 2. SINTESI RISULTATI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI RAGGIUNTI NEL 2022

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

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 24 del 08/05/2023, 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 **95,11%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 18,55 su 20 punti massimi (ossia il 92,75%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 55,32 su 80 punti massimi (ossia 69,15%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 73,87/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 6,65 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – "Partecipazione ai bandi del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza per quanto riguarda la PA Digitale" 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 FINANZE

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 24 del 08/05/2023, 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 **98,62%**.

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 57,17 su 80 punti massimi (ossia 71,46%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 75,50/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 13,74 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – "Partecipazione ai bandi del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza per quanto riguarda la PA Digitale" 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. 24 del 08/05/2023, 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 **99,34%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 15,22 su 20 punti massimi (ossia il 76,10%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 52,22 su 80 punti massimi (ossia 65,28%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 67,43/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 9,47 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – "Partecipazione ai bandi del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza per quanto riguarda la PA Digitale" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Complessivamente n. 1 dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio pari a 2 sui 10 punti massimi assegnabili (20,00%).

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. 24 del 08/05/2023, 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 **99,14%**, al netto dell'obiettivo valido solo per il dirigente e non per il personale del Settore.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 17,86 su 20 punti massimi (ossia l'89,30%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 58,43 su 80 punti massimi (ossia 73,04%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 76,29/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 8,46 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – "Partecipazione ai bandi del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza per quanto riguarda la PA Digitale" 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. 24 del 08/05/2023, 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 **98,53%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 17,50 su 20 punti massimi (ossia il 87,50%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 55,00 su 80 punti massimi (ossia 68,75%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 72,50/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 13,10 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – "Partecipazione ai bandi del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza per quanto riguarda la PA Digitale" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Complessivamente n. 4 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 4,50 sui 10 punti massimi assegnabili (45,00%).

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 STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE**

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 24 del 08/05/2023, 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 pari a 59,00 su 80 punti massimi (ossia 73,75%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale complessiva è dunque pari a 79/100.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – "Partecipazione ai bandi del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza per quanto riguarda la PA Digitale" si evidenzia che l'unico 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).

#### **SETTORE CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA - CUC**

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 24 del 08/05/2023, 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 **100,00%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 20,00 su 20 punti massimi (ossia il 100,00%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 59,00 su 80 punti massimi (ossia 73,75%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 79,00/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 0 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - "Partecipazione ai bandi del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza per quanto riguarda la PA Digitale" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Complessivamente n. 2 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 3 sui 10 punti massimi assegnabili (30,00%).

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).

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

Al fine della completezza dell'analisi della performance 2022, si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti non dirigenti:

MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALL'OBIETTIVO DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – PARTECIPAZIONE AI BANDI DEL PIANO NAZIONALE RIPRESA E RESILIENZA PER QUANTO RIGUARDA LA PA DIGITALE

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
STAFF DEL SEGRETARIO	-	-
RISORSE UMANE	-	-
FINANZE	-	-
SIA	4	4,50
CUC	2	3
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	1	2
POLIZIA LOCALE	-	-
<b>Totale complessivo</b>	<b>7</b>	<b>3,71</b>

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2022 AI SENSI DELL'ART. 69 DEL CCNL 2016-2018 E DEL CCI PARTE ECONOMICA 2022

SETTORI	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo totale Maggiorazione Premio
5	11	€ 2.419,56

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 performance struttura + Competenze Comportamentali - MAX 100 PUNTI)
CORPO POLIZIA LOCALE	31	18,55	55,32	73,87
FINANZE	6	18,33	57,17	75,50
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	23	15,22	52,22	67,43

RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	7	17,86	58,43	76,29
SERVIZIO SIA	4	17,50	55,00	72,50
SETTORE CUC	2	20,00	59,00	79,00
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE	1	20,00	59,00	79,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>76</b>	<b>17,43</b>	<b>54,84</b>	<b>72,28</b>

DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO<sup>1</sup> DEI PUNTEGGI DI VALUTAZIONE CONNESSI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Settore	N. dipendenti coinvolti	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	31	3,21	4,24	6,65
FINANZE	6	2,58	11,20	13,74
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	23	3,53	6,30	9,47
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	7	3,93	4,72	8,46
SERVIZIO SIA	4	5,00	9,31	13,10
SETTORE CUC	2	3,21	4,24	6,65
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE	1	-	-	-
<b>Totale complessivo</b>	<b>76</b>	<b>3,60</b>	<b>6,22</b>	<b>9,19</b>

VALUTAZIONE DELLE 3 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	65,00	65,00
Devianza standard <sup>1</sup>	0	1,73	1,73

<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](#).

#### **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;
- deliberazione di Giunta n. 14 del 18/03/2022, con riferimento al triennio 2022-2024, assorbito nel Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, di cui alla delibera di Giunta Unione n. 72 del 28/10/2022, nell'apposita sotto sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

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](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 2022-2024, approvato ai sensi dell’art. 170, c. 1, del D.Lgs. n. 267/2000 con delibera del Consiglio Unione n. 1 del 24/01/2022, esecutiva ai sensi di legge,

tra gli **Indirizzi Strategici** il seguente: 1.1. Amministrazione efficace, efficiente, trasparente. E tra gli **Obiettivi Strategici**: 8.1.1. Attenzione e miglioramento dei servizi ai cittadini del territorio dell'Unione. Tra gli **Obiettivi Operativi** del DUP, infine, sono inseriti i seguenti: 8.1.1.1. 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.

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 2022-2024, dandone riscontro con la compilazione della Relazione ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012, per l'anno 2022, effettuata utilizzando la Scheda formato standard messa a disposizione dall'ANAC. La scheda è stata pubblicata 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 1431 del 16/01/2023.

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 Consiliari ed ai Dirigenti, con note:

- prot. 24031 del 01/08/2022 relativamente al primo semestre 2022,
- prot. 3254 del 31/01/2023 relativamente al secondo semestre 2022,

risultano Pubblicati nella Sottosezione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale dell'Unione, sotto la voce "Altri contenuti", "Dati ulteriori", "Controlli interni", ai seguenti link:

- primo semestre 2022  
[http://www.unionevalliedelizie.fe.it/userfiles/file/trasparenza/altri\\_contenuti/controlli/2022\\_ucvd\\_Referto\\_Segretario\\_I\\_sem\\_2022\\_Tabella%20esito%20controlli.pdf](http://www.unionevalliedelizie.fe.it/userfiles/file/trasparenza/altri_contenuti/controlli/2022_ucvd_Referto_Segretario_I_sem_2022_Tabella%20esito%20controlli.pdf)

- secondo semestre 2022

[http://www.unionevalliedelizie.fe.it/userfiles/file/trasparenza/altri\\_contenuti/controlli/ESITO%20CONTROLLI%20SECONDO%20SEMESTRE%202022\\_prot\\_Unione\\_3254.pdf](http://www.unionevalliedelizie.fe.it/userfiles/file/trasparenza/altri_contenuti/controlli/ESITO%20CONTROLLI%20SECONDO%20SEMESTRE%202022_prot_Unione_3254.pdf)

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.