



**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
RIFERITA ALL'ANNO 2018**

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

La Relazione sulla Performance, è un documento rivolto ai cittadini ed agli stakeholder interni ed esterni, che sintetizza ed esplicita i risultati ottenuti nel corso del 2018, 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 comunale, dirigente e non dirigente ed i relativi incentivi.

La Relazione sulla Performance, conclude il "Ciclo della performance", che si è articolato nel corso del 2018 in diverse fasi così come previsto dal D. Lgs. 150/2009 e dal sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui alla deliberazione G.C. n. 27 del 22/03/2011 e ss.mm.ii.

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

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

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

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

Par.8.1 – La sezione strategica (SeS).

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

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

Par.8.2 – La sezione operativa (SeO).

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

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

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

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

Il Ciclo delle performance del Comune di Portomaggiore

Il ciclo della performance ha avuto inizio nel 2018 con l'approvazione delle seguenti deliberazioni:

- Con deliberazione di Giunta n. 6 del 30/01/2018 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, aggiornato al triennio 2018-2020, contenente Obiettivi ed

Indicatori di risultato, misurabili e rilevanti ai fini della misurazione della performance complessiva dell'Ente, in conformità ai documenti di programmazione del medesimo periodo, i quali contengono l'Obiettivo Strategico denominato "Anticorruzione - Trasparenza - Legalità" (D.U.P., Piano delle Performance);

- Con Deliberazione di C.C. di Portomaggiore n. 6 del 27/02/2018, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEL, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2018-2020;
- Con Deliberazione di C.C. di Portomaggiore n. 7 del 27/02/2018, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEL, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2018-2020;
- Con Deliberazione di G.C. di Portomaggiore n. 31 del 20/03/2018 dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEL, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione "Globalizzato" comprensivo del PEG e del **Piano delle Performance 2018-2020**;

L'attività degli organi gestionali del Comune si è svolta sin nei primi mesi del 2018, in attesa dell'approvazione del Bilancio di previsione 2018/2020, il cui termine ultimo è slittato per legge, nell'ottica del raggiungimento dei risultati collegati agli obiettivi operativi individuati nell'ambito del D.U.P. 2017/2019, sviluppati con valenza pluriennale, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 21/03/2017 e in una logica di continuità rispetto agli obiettivi gestionali e strategici a valenza pluriennale di cui al Piano Performance 2017/2019 approvato con deliberazione G.C. n. 24 del 06/04/2017, successivamente modificata con delibera di Giunta n. 50 del 16/08/2017.

Con la predetta deliberazione **G.C. n. 31 del 20/03/2018** di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione "Globalizzato" comprensivo del PEG e del **Piano delle Performance 2018-2020**, sono stati approvati precisamente i seguenti allegati:

Introduzione

Allegato A – ORGANIGRAMMA

Allegato B - SCHEDE COMPETENZE DI CIASCUN SETTORE che delineano le competenze e le risorse assegnate a ciascun Settore, con l'individuazione delle linee funzionali per Centri di responsabilità. Ogni **scheda** è composta dai seguenti elementi:

- Assegnazione risorse umane;
- Attribuzione di nuove dotazioni strumentali;
- Cambiamenti significativi del contesto di riferimento rispetto all'anno precedente;
- Indirizzi gestionali annuali di settore;
- Indicatori gestionali (con appositi allegati alle schede);
- Linee funzionali di settore;

Allegato C-1 Articolazione delle tipologie di entrata in categorie e dei programmi di spesa in macro aggregati;

Allegato C-2 Quadro delle Risorse finanziarie assegnate ai Settori del Comune ed ai Settori dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie;

Allegato D – OBIETTIVI GESTIONALI PER SETTORE al fine della valutazione della performance operativa/gestionale dell'ente.

Allegato E – OBIETTIVI STRATEGICI al fine della valutazione della performance strategica dell'ente.

Gli **ALLEGATI D e E** costituiscono il Piano della Performance dell'ente.

Con delibera di Giunta Comunale n. 62 del 17.07.2018 avente ad oggetto: "Approvazione grado di realizzazione al 1° semestre Obiettivi di Piano Performance 2018" oltre ad approvare lo stato di attuazione infra annuale, sono stati rimodulati alcuni Obiettivi in termini di azioni o di indicatori.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha proceduto all'analisi dei report predisposti dai dirigenti dei settori sull'attività svolta nel corso dell'anno 2018 in merito agli obiettivi gestionali e trasversali/strategici assegnati nel 2018 con il Piano Performance 2018/2020 ed ha

elaborato in data 19/03/2019, dopo confronto con i dirigenti, una proposta valutativa del grado di realizzazione degli obiettivi, da sottoporre all'approvazione definitiva da parte della giunta comunale (**verbale prot. unione n. 8052/2019**).

La **Giunta Comunale con deliberazione n. 23 del 26/03/2019**, dichiarata immediatamente eseguibile, ha provveduto ad approvare i report relativi alla verifica del grado di realizzazione degli Obiettivi del Piano Performance 2018 predisposti dai Dirigenti e dal Segretario Generale, già sottoposti all'analisi e alla valutazione dell'O.I.V. come da verbale in data 19/03/2019 prot. **n. 8052/2019**, di seguito descritti:

ALLEGATO A - verifica stato attuazione degli obiettivi gestionali al 31/12/2018 (performance operativa gestionale);

ALLEGATO B - verifica stato attuazione dei progetti strategici trasversali al 31/12/2018 (performance strategica);

ALLEGATO C - rendicontazione degli indicatori relativi alla gestione al 31/12/2018;

Con la medesima deliberazione, a cui si fa rinvio, è stato definito il grado di realizzazione dei singoli obiettivi, come da proposta dell'OIV. I valori medi del grado di realizzazione degli obiettivi di ciascun settore sono di seguito riportati:

PERFORMANCE OPERATIVA GESTIONALE

SETTORI	valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito da OIV approvato con deliberazione G.C. n. 23 del 26/03/2019
SETTORE FINANZE	97,21%
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	97,41%
SETTORE TECNICO	98,22%
STAFF SEGRETARIO GEN.LE	88,48%

PERFORMANCE STRATEGICA

OB. STRATEGICO N. 1: ANTICORRUZIONE-TRASPARENZA-LEGALITA'			
SETTORI	peso azione (apporto del settore - per dipendenti)	grado raggiungimento singola azione del settore	peso* grado di raggiungimento di settore
SETTORE FINANZE	14,00	90%	12,60
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	43,00	90%	38,70
STAFF SEGRETARIO GEN.LE	11,00	90%	9,90
SETTORE TECNICO	32,00	90%	28,80
	100,00	Grado realizzazione obiettivo:	90,00

OB. STRATEGICO N. 2: PIANO RIEQUILIBRIO PLURIENNALE			
SETTORI	peso azione (apporto del settore - per dipendenti)	grado raggiungimento singola azione del settore	peso* grado di raggiungimento di settore
SETTORE FINANZE	34,00	100%	34,00
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	35,00	100%	35,00
STAFF SEGRETARIO	8,00	100%	8,00

GEN.LE			
SETTORE TECNICO	23,00	100%	23,00
	100,00	Grado realizzazione obiettivo:	100,00

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

In data 18/12/2018, la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Portomaggiore, ha sottoscritto con la parte sindacale il contratto decentrato integrativo (CCDI) per il personale non dirigente per l'anno 2018, di cui alla Preintesa raggiunta in data 15/11/2018 e previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Comunale avvenuta con deliberazione n. 101 del 11/12/2018.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale n. 17 in data 10/12/2018 effettuato dal revisore comunale unico sull'ipotesi di cui sopra, nonché sulla relazione tecnica finanziaria ed illustrativa (il tutto trasmesso con nota prot. Unione n. 33272 del 06/12/2018).

L'art. 6 "Incentivazione della Performance (art. 68, c.2, lett. A e B CCNL 21.05.2018)" del predetto CCDI prevede **che le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2018**, pari in via previsionale a € 37.903,01= siano così suddivisi:

- € 600,00= per incentivare, in base al grado di partecipazione definito dal dirigente responsabile, il personale comunale facente parte del nuovo ufficio di piano del Distretto socio-sanitario Sud-Est della Provincia di Ferrara, secondo gli obiettivi specifici delineati nell'ambito del PEG Globalizzato 2018 ed assegnati ai Servizi Sociali ed assistenziali;
- € 37.303,01 secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAR) approvato con deliberazione G.C. n.27 del 22/03/2011. Tale importo è così distribuito:
 - o 3.000,00= finanziati con le risorse stabili per incentivare la performance organizzativa strategica in base al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici definiti nell'ambito del PEG Globalizzato comprensivo del Piano della Performance approvato dalla Giunta Comunale per l'anno 2018;
 - o 1.624,86= al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 da riconoscere ai primi 12 dipendenti della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla valutazione della performance individuale (esclusa la performance gestionale operativa).
 - o € 32.678,15= (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 organizzativa operativa e 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.

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 2018.

L'importo per il riconoscimento dell'incentivo alla performance di cui all'art. 6 del CCDI 2018, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi approvati con la delibera di G.C. n. 23 del 26/03/2019, ammonta a complessivi € 45.750,78 di cui € 600,00 per incentivare gli obiettivi specifici delineati nell'ambito del PEG globalizzato 2018, € 2.910,00 per la performance organizzativa strategica, €. 1.624,86 per la maggiorazione del premio individuale e € 40.615,92 per la performance organizzativa e la performance individuale.

L'art. 14 del CCDI 2018 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 7 a 13, non corrisposte o esuberanti rispetto al fabbisogno accertato, vanno ad incrementare la quota destinata alla performance". Inoltre eventuali risparmi per effetto della mancata o parziale realizzazione degli obiettivi strategici, costituiscono economie dell'anno in corso, che vanno ad aumentare le risorse variabili dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.05.2018.

Come previsto dallo SMIVAP si è conseguentemente giunti alla definizione del **budget per settore** da destinare alla remunerazione della PERFORMANCE OPERATIVA E INDIVIDUALE, e della PERFORMANCE STRATEGICA (determinazione Unione n. 277 del 11/06/2019):

DEFINIZIONE BUDGET PER SETTORE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE OPERATIVA E INDIVIDUALE						
SETTORI	n.dipendenti in servizio nel corso del 2018	esclusi ai sensi del CCDI 2018	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo	valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito da OIV approvato con delib. G.C. n. 23/2018 del 23/03/2019	n. dip* grado realizzazione	budget per settore
SETTORE FINANZE	4		4	97,21%	3,89	4.277,85
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	21		21	97,41%	20,46	22.504,92
SETTORE TECNICO	11		11	98,22%	10,80	11.886,30
STAFF SEGRETARIO GEN.LE	2		2	88,48%	1,77	1.946,85
	38	0	38		39,62	40.615,92

DEFINIZIONE BUDGET PER SETTORE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE STRATEGICA – OBIETTIVO 1 ANTICORRUZIONE – TRASPARENZA – LEGALITA'					
	peso azione (apporto del settore)	budget teorico in base alla % apporto	grado raggiungimento o singola azione del settore	peso* grado di raggiungimento di settore	budget per settore definitivo in base al peso * grado di raggiungimento per settore
FIN	14,00	126,00	90%	12,60	€ 113,40
SAP	43,00	387,00	90%	38,70	€ 348,30
STAFF	11,00	99,00	90%	9,90	€ 89,10
TECNICO	32,00	288,00	90%	28,80	€ 259,10
	100,00	900,00		90,00	€ 810,00

DEFINIZIONE BUDGET PER SETTORE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE STRATEGICA – OBIETTIVO 2 PIANO RIEQUILIBRIO FINANZIARIO PLURIENNALE						
	peso azione (apporto del settore)	budget teorico in base alla % apporto	grado raggiungimento o singola azione del settore	peso* grado di raggiungimento di settore	budget per settore definitivo in base al peso * grado di raggiungimento per settore	
FIN	34,00	714,00	100%	34,00	€	714,00
SAP	35,00	735,00	100%	35,00	€	735,00
STAFF	8,00	168,00	100%	8,00	€	168,00
TECNICO	23,00	483,00	100%	23,00	€	483,00
	100,00	2.100,00		100,00	€	2.100,00

I Dirigenti hanno proceduto alla valutazione dei singoli dipendenti in base al vigente SMIVAR, definendo il grado di apporto individuale alla performance strategica e compilando le schede di valutazione individuale (performance individuale ed operativa).

In base a tale valutazione, sono stati quantificati gli incentivi connessi alla performance strategica 2018, alla performance individuale ed operativa 2018.

Si è proceduto altresì coerentemente con il CCDI 2018 alla quantificazione degli incentivi per progetti specifici:

SETTORI	Progetto		GRADO REALIZZAZIONE	Importo
Settore Servizi alle Persone	Previsto nell'ambito dell'obiettivo OB. 5.2.2.1 SAP: PIANO DI ZONA	Partecipazione attiva alla costruzione e alla redazione del nuovo Piano di Zona per la salute ed il benessere sociale del distretto - sud est in base alla nuova programmazione del piano sociale sanitario 2017/2019 di cui alla delibera Assemblea Legislativa Regionale E.R. n. 120/2017. Coordinamento distrettuale dell'area immigrazione. Sollecitazione della cittadinanza e del terzo settore attivo sul territorio al fine dell'emersione dei bisogno e della delineazione dei progetti attuativi nel quadro della nuova programmazione regionale e distrettuale. Supervisione e monitoraggio di tutti i progetti che vedranno il territorio comunale coinvolto. Partecipazione al tavolo locale per lo sviluppo della casa della salute e l'attivazione della rete di intervento (punti sentinella disagio/donne/anziani)	100%	€ 600,00

In base alle valutazioni indicate, con determinazione Unione n. 277 del 11/06/2019 è stata disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi alla performance individuale ed operativa, quelli connessi alla performance strategica, i progetti specifici e la maggiorazione del premio individuale anno 2018.

Per il **personale dirigente** il Sindaco in data 19/03/2019 ha accolto la proposta valutativa della performance individuale, formulata in data 19/03/2019 dall'OIV, con il supporto del Segretario Generale.

Di seguito si riportano in modo sintetico le valutazioni della performance organizzativa ed individuale:

Dirigente	Punteggio performance organizzativa del settore (20 punti max) – performance settore*20	Capacità valutazione collaboratori (10 punti max)	Competenze manageriali dimostrate (40 punti max)	Totale punteggio (max 70 punti)	% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica)
Dirigente Settore Tecnico	17,81 *	9	38	64,81	100%
Dirigente Settore Finanze	19,44	9	40	68,44	100%

*tenuto conto del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati in Unione in proporzione della % di comando

Al compenso spettante a titolo di retribuzione di risultato connesso alla performance organizzativa ed individuale, viene aggiunto la quota di retribuzione di risultato (20%) collegata al raggiungimento della performance strategica (100% per Dirigente Settore Tecnico; 100% Dirigente Settore Finanze).

2. SINTESI RISULTATI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI RAGGIUNTI NEL 2018

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:

- valutazione di coerenza dei contenuti del piano annuale delle performance con il piano triennale e con gli eventi della gestione annuale*
- valutazione di coerenza del contenuto dei report dei Dirigenti che evidenziano il grado di conseguimento degli obiettivi, con il contenuto del piano annuale delle performance*
- valutazione di coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento dei singoli obiettivi di performance definiti nel piano annuale delle performance*
- valutazione di coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato dai dirigenti rispetto al personale dipendente.*

SETTORE FINANZE

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 23 del 26/06/2019 e ss.mm.ii, in seguito alla valutazione operata dall'OIV, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari **97,21%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 11 su 20 punti massimi (ossia il 55%) per la partecipazione alla performance gestionale operativa ed un punteggio medio pari a 40,5 su 50 punti massimi (ossia 81%) per la performance individuale. La valutazione media complessiva del personale è pari a 51,50/70 (73,57%)

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance operativa + individuale) che risulta pari a 12,82 punti sui 70 complessivi riconoscibili.

In merito all'obiettivo strategico 1 "ANTICORRUZIONE-TRASPARENZA-LEGALITA'" si

evidenzia che il settore risulta aver raggiunto il 90%.

Complessivamente si evidenzia che le 4 dipendenti assegnate al settore hanno partecipato parzialmente alle attività contemplate dall'obiettivo strategico, ottenendo un punteggio pari a 18,75 sui 30 punti massimi assegnabili (62,50%).

In merito all'obiettivo strategico 2 "PIANO RIEQUILIBRIO FINANZIARIO PLURIENNALE" si evidenzia che il settore risulta aver raggiunto il 100%. Complessivamente si evidenzia che le 4 dipendenti assegnate al settore hanno partecipato parzialmente alle attività contemplate dall'obiettivo strategico, ottenendo un punteggio pari a 23,75 sui 30 punti massimi assegnabili (79,17%).

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 SERVIZI ALLE PERSONE

Come evidenziato nei report presentati ed approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 23 del 26/06/2019 e ss.mm.ii, in seguito alla valutazione operata dall'OIV, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari **97,41%**. Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 11,90 su 20 punti massimi (ossia il 59,50%) per la partecipazione alla performance gestionale operativa ed un punteggio pari a 38,81 su 50 punti massimi (ossia 77,62%) per la performance individuale. La valutazione media complessiva del personale è pari a 50,71/70 (72,44%).

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance operativa + individuale) che risulta pari a 15,65 punti sui 70 complessivi riconoscibili.

In merito all'obiettivo strategico 1 "ANTICORRUZIONE-TRASPARENZA-LEGALITA'" si evidenzia che il settore risulta aver raggiunto il 90%.

Complessivamente si evidenzia che 8 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo strategico, ottenendo un punteggio medio pari a 20 sui 30 punti massimi assegnabili (66,67%).

In merito all'obiettivo strategico 2 "PIANO RIEQUILIBRIO FINANZIARIO PLURIENNALE" si evidenzia che il settore risulta aver raggiunto il 100%.

Complessivamente si evidenzia che 5 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo strategico, ottenendo un punteggio medio pari a 25 sui 30 punti massimi assegnabili (83,33%).

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).

STAFF SEGRETARIO GENERALE

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 23 del 26/06/2019 e ss.mm.ii, in seguito alla valutazione operata dall'OIV, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con risultati molto buoni (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari **88,48%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 15 su 20 punti massimi (ossia il 75,00%) per la partecipazione alla performance gestionale operativa ed un punteggio pari a 44,50 su 50 punti massimi (ossia 89%) per la performance individuale. La valutazione media complessiva del personale è pari a 59,50/70 (85%).

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance operativa + individuale) che risulta pari a 4,95 punti sui 70 complessivi riconoscibili. Tale valore molto contenuto è imputabile al fatto che sono presenti nel settore solo due dipendenti.

In merito all'obiettivo strategico 1 "ANTICORRUZIONE-TRASPARENZA-LEGALITA'" si evidenzia che il settore risulta aver raggiunto il 90%.

Complessivamente si evidenzia che tutti i 2 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo strategico, ottenendo un punteggio medio pari a 22,50 sui 30 punti massimi assegnabili (75%).

In merito all'obiettivo strategico 2 "PIANO RIEQUILIBRIO FINANZIARIO PLURIENNALE" si evidenzia che il settore risulta aver raggiunto il 100%.

Complessivamente si evidenzia che tutti i 2 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo strategico, ottenendo un punteggio medio pari a 17,50 sui 30 punti massimi assegnabili (58,33%).

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 TECNICO

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 23 del 26/06/2019 e ss.mm.ii, in seguito alla valutazione operata dall'OIV, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari **98,22%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 15,91 su 20 punti massimi (ossia il 79,55%) per la partecipazione alla performance gestionale operativa ed un punteggio pari a 43 su 50 punti massimi (ossia 86%) per la performance individuale. La valutazione media complessiva del personale è pari a 58,91/70 (84,16%)

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance operativa + individuale) che risulta pari a 8,63 punti sui 70 complessivi riconoscibili.

In merito all'obiettivo strategico 1 "ANTICORRUZIONE-TRASPARENZA-LEGALITA'" si evidenzia che il settore risulta aver raggiunto il 90%.

Complessivamente si evidenzia che 7 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo strategico, ottenendo un punteggi medio pari a 11,43 sui 30 punti massimi assegnabili (38,10%).

In merito all'obiettivo strategico 2 "PIANO RIEQUILIBRIO FINANZIARIO PLURIENNALE" si evidenzia che il settore risulta aver raggiunto il 100%.

Complessivamente si evidenzia che 7 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo strategico, ottenendo un punteggi medio pari a 15,71 sui 30 punti massimi assegnabili (52,37%).

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

Al fine della completezza dell'analisi della performance 2018, si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti non dirigenti:

MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALLA PERFORMANCE STRATEGICA – OBIETTIVO 1 - anticorruzione - trasparenza - legalità:

SETTORE	Media di Punteggio (max 30)	N. DIP. COINVOLTI*	Media di Incentivo produttività
SETTORE FINANZE	18,75	4	€ 28,35
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	20	8	€ 43,54
SETTORE TECNICO	11,43	7	€ 37,03
STAFF SEGR GEN.LE	22,50	2	€ 44,55

* n. 55,26% dei dipendenti dell'ente (21/38)

MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALLA PERFORMANCE STRATEGICA – OBIETTIVO 2 – piano riequilibrio finanziario pluriennale:

SETTORE	Media di Punteggio (max 30)	N. DIP. COINVOLTI*	Media di Incentivo produttività
SETTORE FINANZE	23,75	4	€ 178,50
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	25	5	€ 147,00
SETTORE TECNICO	15,71	7	€ 69,00
STAFF SEGR GEN.LE	17,50	2	€ 84,00

* n. 47,37% dei dipendenti dell'ente (21/38)

MEDIA INCENTIVI CONNESSI AD ALTRI PROGETTI SPECIFICI NELL'AMBITO DEL CCDI 2018:

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI*	Media di Incentivo produttività
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	1	€ 600,00

* n. 2,63% dei dipendenti dell'ente (1/38)

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

SETTORI	n. dipendenti in servizio nel corso del 2018	importo incentivo per settore	Media per dip coinvolti
SETTORE FINANZE	4	€ 4.277,85	€ 1.069,46
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	21	€ 22.504,92	€ 1.071,66

SETTORE TECNICO	11	€ 11.886,30	€ 1.080,57
STAFF SEGR GEN.LE	2	€ 1.946,85	€ 973,43
Totale complessivo	38	€ 40.615,92	€ 1.068,84

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

SETTORI	n. dipendenti in servizio nel corso del 2018	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo individuale Maggiorazione Premio
SETTORE FINANZE	4	1	€ 270,81
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	21	2	€ 270,81
SETTORE TECNICO	11	3	€ 270,81
STAFF SEGR GEN.LE	2	0	€ 270,81
Totale complessivo	38	6	€ 1.624,86

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE GESTIONALE OPERATIVA E INDIVIDUALE:

SETTORE	Media punteggio performance gestionale/operativa (max 20)	Media punteggio performance individuale (max 50)	Media punteggio performance operativa + individuale (max 70)
SETTORE FINANZE	11	40,5	51,5
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	11,9047619	38,80952381	50,71428571
SETTORE TECNICO	15,90909091	43	58,90909091
STAFF SEGR GEN.LE	15	44,5	59,5
Totale complessivo	13,13157895	40,5	53,63157895

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

² 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](#).

SETTORE	Dev. standard di Partecipazione alla realizzazione della performance gestionale/operativa del servizio di appartenenza	Dev. standard di TOTALE PUNTEGGIO performance individuale	Dev. standard di TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO performance operativa + individuale
SETTORE FINANZE	6,683312552	6,244997998	12,81925635
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	6,417980694	9,719151442	15,64973756
SETTORE TECNICO	3,207944683	5,54977477	8,630811613
STAFF SEGR GEN.LE	0	4,949747468	4,949747468
Totale complessivo	5,700502835	8,21912739	13,48957766

4. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA RELATIVO ALLA TRASPARENZA E ALLA INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

Con deliberazione di G.C. n. 28 del 22/03/2011 il Comune di Portomaggiore ha approvato il primo programma triennale per la trasparenza e l'integrità dei dati relativamente al triennio 2011/2013 ai sensi dell'art. 11, commi 2 e 8 lett. a) del D.Lgs n.150/09. Tale programma aveva lo scopo di fornire tutte le informazioni sull'organizzazione del Comune di Portomaggiore necessarie ad assolvere gli obblighi previsti dal D.Lgs 150/09 seguendo le linee guida della Commissione per la Valutazione e la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (approvate con delibera CIVIT n. 105/2010), al fine di conseguire la piena accessibilità e la trasparenza della azione amministrativa del Comune.

Con delibera di G.C. n. 78 del 18/09/2012 si è provveduto ad aggiornare il predetto piano ed ad approvare lo stato di attuazione.

Dopo l'emanazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione nonché del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, che ha introdotto il concetto *che "La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche"* l'adozione del programma per la trasparenza ha assunto fondamentale importanza al fine dare continuità alle pubblicazioni, omogeneità e coerenza ai contenuti al fine di consentire al cittadino una maggiore partecipazione ai procedimenti decisionali del Comune di Portomaggiore.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 26/03/2013 è stato adottato, pur in assenza del P.N.A., un "Piano di prevenzione della corruzione nel comune di Portomaggiore (legge 6 Novembre 2012 n. 190) relativo al triennio 2013/2015 - Prime Misure" elaborato su proposta del Responsabile dell'Anticorruzione.

Inoltre all'interno del Piano delle Performance 2013-2015 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 29/10/2013, è stato inserito un apposito obiettivo di Performance, trasversale a tutti i Settori, relativo agli adempimenti in tema di anticorruzione e trasparenza.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 12/12/2013 è stato approvato il nuovo "Codice di comportamento specificativo ed integrativo del Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 DLGS n. 165/2001 approvato con DPR 16.4.2013 n. 62", sulla base del Codice generale approvato con DPR 62/2013.

Il Comune di Portomaggiore si è inoltre attivato per la realizzazione degli obiettivi di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni attraverso la creazione, all'interno del proprio sito web istituzionale, di una sezione dedicata, di facile accesso e consultazione, denominata "Amministrazione trasparente", nella quale sono pubblicate le informazioni rese obbligatorie dal D. Lgs. 33 del 14/03/2013.

In data 19/12/2013 è stata presentata alla Giunta e all'Organismo Indipendente di Valutazione, da parte del Segretario Generale, Responsabile Anticorruzione, la Relazione sull'attività svolta in tema di anticorruzione ed applicazione del **"Piano di prevenzione della Corruzione nel comune di Portomaggiore (Legge 6 novembre 2012, n. 190) – Periodo 2013/2015 – Prime misure"**, (prot. n. 20510 del 19/12/2013).

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 31/01/2014 è stato approvato il **"Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nel Comune di Portomaggiore (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Periodo 2014/2016"**.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 27/01/2015 è stato approvato il **"Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nel Comune di Portomaggiore (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2015/2017"**.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 26/01/2016 è stato approvato il **"Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nel Comune di Portomaggiore (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2016/2018"**.

Con deliberazione di Giunta Comunale n.4 del 31/01/2017 è stato approvato il **"Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nel Comune di Portomaggiore (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2017/2019"**.

Con delibera di Giunta Comunale n. 6 del 30/01/2018 si è provveduto ad **aggiornare, al triennio 2018/2020, il P.T.P.C. precedente.**

Con delibera di Giunta Comunale n. 2 del 22/01/2019 è stato approvato il **"Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nel Comune di Portomaggiore (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2019/2021"**.

Negli aggiornamenti annuali del Piano e di tutte le sue Sezioni, si è tenuto conto delle modifiche organizzative avvenute nel corso del tempo, a seguito del progressivo conferimento **all'Unione dei Comuni Valli e Delizie**, formata dai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, di importanti funzioni, rinviando al Piano Anticorruzione dell'Unione medesima, la trattazione delle Misure di contrasto al rischio afferenti alle Funzioni ad essa conferite.

Inoltre, 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 2018/20, approvato con delibera del Consiglio comunale di Portomaggiore n. n. 6 del 27/02/2018, appare nella Sezione Strategica, tra gli **Obiettivi Strategici** il seguente: **"1.3.1. Aggiornamento annuale del Piano Anticorruzione e degli Obiettivi di Trasparenza in esso contenuti e coordinamento con gli atti di programmazione: DUP, PdP"** e **nella Sezione Operativa 2018/2020, tra gli Obiettivi Operativi, i seguenti:**

- **"1.3.1.1 ANTICORRUZIONE.** Coordinamento delle Misure del PTPC 2018-20 con l'entrata in vigore delle nuove norme in tema di trasparenza ed accesso civico (D. Lgs. 97/16 in vigore dal 23/12/16), con gli aggiornamenti annuali del PNA e con le Linee Guida ANAC. Coordinamento e armonizzazione del PTPC con analogo Piano dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie. Collegamento degli Obiettivi di anticorruzione e di trasparenza con gli Obiettivi del DUP e del Piano delle Performance.

- **1.3.1.2 DIFFUSIONE DELL'ETICA E DELLA LEGALITA'.** Iniziative formative "in house" rivolte ai dipendenti operanti nei settori maggiormente esposti al rischio di illegalità.
- **1.3.1.3 FORMAZIONE OPERATIVA ANTICORRUZIONE.** Diffusione costante di direttive, circolari interpretative ed operative, istruzioni al personale in merito alle regole sulle acquisizioni e sulle misure previste, in generale, dal PTPC.
- **1.3.1.4 OBIETTIVI DI TRASPARENZA** - Piena attuazione alle indicazioni e agli obiettivi contenuti nella SEZIONE TRASPARENZA del PTPC nonché del D.Lgs. N. 33/2013 e s.m.i." .

Tali obiettivi risultano dettagliati all'interno del Piano delle Performance 2018/20 approvato con delibera di Giunta del Comune di Portomaggiore n. 31 del 20/03/2018, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL, con cui è stato approvato il Piano esecutivo di gestione "globalizzato" con l'annesso Piano delle Performance 2018-2020.

Il report rispetto agli Obiettivi di Performance e relativi Indicatori di risultato di cui alla tabella Allegato 2 Sezione I del PTPC **2018/20**, risulta **allegato al documento Allegato 1 Sezione I del PTPC 2019/21**.

La valutazione del grado di realizzazione di tali obiettivi ha contribuito alla definizione della **performance strategica dell'ente i cui risultati sono stati oggetto di verifica con Delibera di Giunta n. 23 del 26/03/2019, che ha approvato i report relativi alla verifica dello stato di attuazione dell'attività gestionale 2018 predisposti dai Dirigenti e dal Segretario Generale, già sottoposti all'analisi e alla valutazione dell'O.I.V.** (verbale prot. unione n. 8052/2019).

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

A conclusione del quarto anno di applicazione del Piano Anticorruzione, aggiornato al triennio 2018-2020 con deliberazione di Giunta comunale n. 6 del 30/01/2018, il Segretario generale/Responsabile Anticorruzione, ha esaminato lo stato di attuazione del PTPC 2018-2020, dandone riscontro con la compilazione della Relazione ai sensi dell'art. 1, **comma 14, della l. n. 190 del 2012, per l'anno 2018**, effettuata utilizzando la Scheda formato standard messa a disposizione dall'ANAC. La scheda è stata **pubblicata in data 09/01/2019** sul sito internet del Comune sul sito: al link: <http://www.comune.portomaggiore.fe.it/cms/pagina.php?id=632> e trasmessa per conoscenza all'OIV, al Revisore dei conti e alla Giunta **protocollo n. 413 del 10/01/2019**.

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 del Comune. 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 al Comune di Portomaggiore, in ottemperanza al decreto legge 10 ottobre 2012 n. 174*" approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 67 del 20/12/2012, il Segretario effettua i controlli successivi di regolarità amministrativi sugli atti del Comune, comunicando a cadenza semestrale, il relativo esito ai Capigruppo consiliari, alla Giunta, ai Dirigenti, al Revisore dei conti ed all'Organismo Interno di Valutazione.

I Referti del controllo interno, risultano Pubblicati nella Sottosezione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale del Comune, sotto la voce "Altri contenuti".

Portomaggiore, 19/07/2019

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

Il Dirigente del Settore Risorse Umane
dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie
D.ssa Elena Bertarelli
f.to digitalmente