



**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
RIFERITA ALL'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 del 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 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 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.C. n. 5 del 28/01/2020, che ha approvato il nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi unificato da applicarsi all'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, il quale a sua volta recepisce con alcuni aggiustamenti il regolamento unico per la definizione, misurazione e valutazione delle performance da applicarsi all'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (SMIVAP) approvato in precedenza con Deliberazione G.C. n. 36 dell'30/04/2019.

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..."*

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 27/02/2018, dichiarata immediatamente eseguibile, e stato approvato il nuovo "Regolamento di contabilità armonizzato" il quale agli articoli 22, 23, 24 descrive il procedimento di formazione ed approvazione del PEG / Piano delle Performance.

### **Il Ciclo delle performance del Comune di Portomaggiore**

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

- con deliberazione del Consiglio Comunale di Portomaggiore n. 49 del 16/12/2020, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- con deliberazione del Consiglio Comunale di Portomaggiore n. 50 del 16/12/2020, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021-2023 e relativi allegati;
- con deliberazione n. 1 del 12/01/2021 di approvazione del "Piano Esecutivo di Gestione e dell'annesso Piano delle Performance 2021-2023" sono state assegnate le Linee funzionali, le risorse umane e finanziarie necessarie per il raggiungimento degli Obiettivi di performance ai diversi Settori dell'ente;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 16/02/2021, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL, è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità – Aggiornamento al triennio 2021-2023;

Con la predetta deliberazione **G.C. n. 1 del 12/01/2021** di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e dell'annesso **Piano delle Performance riferiti al triennio 2021-2023**, sono stati approvati precisamente i seguenti allegati:

- **ALLEGATO 1** composto da:
  - **Allegato A – ORGANIGRAMMA;**
  - **Allegato B – SCHEDE COMPETENZE DI CIASCUN SETTORE** in cui sono riportati:
    - Assegnazione risorse umane;
    - Attribuzione di nuove dotazioni strumentali;
    - Cambiamenti significativi nel 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 alla data del presente atto;
  - **Allegato D – OBIETTIVI GESTIONALI PER SETTORE;**
  - **Allegato E – OBIETTIVI TRASVERSALI DI PARTICOLARE RILEVANZA;**
- **ALLEGATO 2** "PIANO DEI CONTI anno 2021 COMPETENZA E CASSA"

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

Con verbale del 22/03/2022, assunto al protocollo n. 4594 del 23/03/2022, il Nucleo di Valutazione, ha validato i REPORT predisposti e trasmessi dai Dirigenti e dal Segretario Generale, contenenti la proposta del grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano Performance 2021-2023, annualità 2021, nonché la rilevazione degli indicatori gestionali, da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta Comunale.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 29 del 29/03/2022, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL, ha provveduto ad approvare i report relativi alla verifica del grado di realizzazione degli Obiettivi del Piano Performance 2021-2023, annualità 2021, predisposti dai Dirigenti e dal Segretario Generale, già sottoposti all'analisi e alla valutazione del Nucleo di Valutazione, come da menzionata nota in data 22/03/2022 assunta al protocollo n. 4594 del 23/03/2022, come da allegati di seguito descritti:

- ALLEGATO A – Report e Stato di attuazione Obiettivi gestionali anno 2021;
- ALLEGATO B – Report e Stato di attuazione Obiettivi trasversali anno 2021;
- ALLEGATO C – Indicatori di risultato per Settore – anno 2021.

La valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi di Piano Performance anno 2021, contenuta nei report suindicati, finalizzata alla valutazione della performance organizzativa del Comune di Portomaggiore in base alla quale vengono corrisposti gli incentivi al personale dirigente e non dirigente, è di seguito riassunta:

<b>Settore</b>	<b>valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito da NDV approvato dalla G.C. n. 29 del 29/03/2022</b>
Staff del Segretario	<b>98,64 %</b>
Finanze	<b>89,37 %</b>
Tecnico	<b>87,46 %</b>
Servizi alle persone	<b>99,28 %</b>

L'obiettivo di particolare rilevanza trasversale per l'anno 2021 ha raggiunto il seguente grado di realizzazione:

<b>OBIETTIVO</b>	<b>descrizione</b>	<b>GRADO DI REALIZZAZIONE</b>
obiettivo 1	MIGLIORAMENTO MANUTENZIONE E DECORO DEL PATRIMONIO COMUNALE E DEL TERRITORIO	<b>100%</b>

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 29/07/2021, la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Portomaggiore, ha sottoscritto con la parte sindacale il contratto collettivo integrativo (CCI) parte economica 2021 per il personale non dirigente, connesso al CCI per il triennio 2019/2021, di cui alla Preintesa raggiunta in data 30/06/2021 previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Comunale avvenuta con deliberazione n. 51 del 27/07/2021.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale n. 14 in data 19/07/2021 effettuato dal revisore comunale unico sull'ipotesi di cui sopra, nonché sulla relazione tecnica finanziaria ed illustrativa (il tutto trasmesso con prot. Unione n. 18817 del 30/06/2021).

L'art. 6 "Incentivazione della Performance (art. 68 , c 2, let. a) e b) e art. 69)" del CCI per il personale non dirigente del Comune di Portomaggiore parte economica 2021 sottoscritto il 29/07/2021, prevede che le risorse destinate ai premi correlati 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 al CCI, sono pari in via previsionale a € 56.820,67= di cui:

- € 53.820,67 destinati complessivamente alla performance individuale così suddivisa:
  - o € 2.691,05 = 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  $53.820,67/30$  (dipendenti in servizio al 01/01)\*30% \*5 (il 15% di 30 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 5 dipendenti della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla valutazione della performance individuale. Nel caso di parità di punteggio opererà la seguente preferenza nell'ordine:
    - il punteggio dell'anno precedente
    - il più anziano d'età
  - o € 51.129,62 = (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 dalla SMIVAP, per incentivare la performance individuale in base al punteggio assegnato dal dirigente a ciascun/a dipendente con la scheda di valutazione prevista dallo SMIVAR per il personale non dirigente;
- € 3.000,00= finanziati con le risorse stabili per incentivare la performance organizzativa in base al grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali di particolare rilievo definiti nell'ambito del PEG Globalizzato comprensivo del Piano della Performance approvato dalla Giunta Comunale per l'anno 2021;

Nell'anno 2021 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 almeno per 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 verranno ridefinite in sede di consuntivo, nei limiti delle risorse complessive del fondo salario accessorio costituito per l'anno 2021.

L'art. 18 del CCI 2019/2021 del Comune di Portomaggiore sottoscritto il 09/05/2019, infatti testualmente recita:

- "- Per tutta la durata della vigenza del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le somme destinate all'erogazione delle indennità di cui ai precedenti artt. da 8 a 14, non corrisposte o esuberanti rispetto al fabbisogno accertato, vanno ad incrementare la quota destinata alla performance individuale;
- Analogamente qualora gli importi effettivamente spettanti per le predette finalità dovessero superare le previsioni iniziali, i maggiori oneri andranno finanziati con le risorse destinate alla performance individuale".

L'ammontare delle risorse destinate ad incentivare il personale non dirigente viene ripartito tra i Settori in base al numero dei dipendenti ad essi assegnati e 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	MIGLIORAMENTO MANUTENZIONE E DECORO DEL PATRIMONIO COMUNALE E DEL TERRITORIO	6	100	€ 3.000,00	100%	€ 3.000,00

Il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che il riparto del budget di ciascun obiettivo tra il personale coinvolto nella sua realizzazione è frutto della valutazione disposta dal dirigente di riferimento sentito il dirigente coordinatore del progetto.

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

In base alle valutazioni indicate, con determinazione 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.

Di seguito si riportano le percentuali di retribuzione di risultato da erogare ai Dirigenti sulla base delle valutazioni della performance individuale e gestionale di settore per l'anno 2021:

Dirigenti	% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica)
Settore Tecnico	85%

Settore Finanze	100%
-----------------	------

Al compenso spettante a titolo di retribuzione di risultato connesso alla performance individuale ed alla performance gestionale viene aggiunta la quota di retribuzione di risultato collegata al raggiungimento degli **obiettivi trasversali di particolare rilevanza**.

Per l'unica Posizione Organizzativa del Comune di Portomaggiore la percentuale di retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (SMIVAP) è pari al 100%.

## **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:

- a) valutazione di coerenza dei contenuti del piano annuale delle performance con il piano triennale e con gli eventi della gestione annuale;*
- b) 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;*
- c) valutazione di coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento dei singoli obiettivi di performance definiti nel piano annuale delle performance;*
- d) valutazione di coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato dai dirigenti rispetto al personale dipendente.*

<b>SETTORE FINANZE</b>
<p>Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 29 del 29/03/2022, 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 <b>89,37%</b>.</p> <p>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 61 su 80 punti massimi (ossia 76,25%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 79,33/100.</p> <p>Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 7,02 punti sui 100 complessivi riconoscibili.</p> <p>In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – OBIETTIVO 1 – "MIGLIORAMENTO MANUTENZIONE E DECORO DEL PATRIMONIO COMUNALE E DEL TERRITORIO" si evidenzia che nessun dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo.</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 SERVIZI ALLE PERSONE**

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 29 del 29/03/2022, 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 **99,28%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 15,00 su 20 punti massimi (ossia il 75,00%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 50,69 su 80 punti massimi (ossia 63,36%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 65,69/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 11,04 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 1 - "MIGLIORAMENTO MANUTENZIONE E DECORO DEL PATRIMONIO COMUNALE E DEL TERRITORIO" 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).

### **STAFF SEGRETARIO GENERALE**

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 29 del 29/03/2022, 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 **98,64%**.

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 66,50 su 80 punti massimi (ossia 83,13%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 84,00/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni dei due soli dipendenti assegnati al Settore, sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 1,41 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 1 - "MIGLIORAMENTO MANUTENZIONE E DECORO DEL PATRIMONIO COMUNALE E DEL TERRITORIO" 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 TECNICO**

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 29 del 29/03/2022, 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 **87,46%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 14,25 su 20 punti massimi (ossia il 71,25%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 52,58 su 80 punti massimi (ossia 65,73%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 66,83/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 16,30 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 1 - "MIGLIORAMENTO MANUTENZIONE E DECORO DEL PATRIMONIO COMUNALE E DEL TERRITORIO" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto al 100%. Complessivamente si evidenzia che n. 12 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 6,42 sui 10 punti massimi assegnabili (64,20%).

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 2021 si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti non dirigenti:

MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALL'OBIETTIVO 2021 DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 1 - MIGLIORAMENTO E MANUTENZIONE E DECORO DEL PATRIMONIO COMUNALE E DEL TERRITORIO:

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
STAFF SEGR GEN.LE	0	0
SETTORE FINANZE	0	0
SETTORE TECNICO	12	6,42
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	0	0

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
4	5	€ 2.691,05

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2021:

Settore	N. DIP. COINVOLTI	Media di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza (Max 20 punti)	Media di COMPETENZE COMPORTAMENTALI (MAX 80 punti)	Media di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze Comportamentali - MAX 100 PUNTI)
STAFF SEGR GEN.LE	2	17,50	66,50	84,00
SETTORE FINANZE	3	18,33	61,00	79,33
SETTORE TECNICO	12	14,25	52,58	66,83
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	16	15,00	50,69	65,69
<b>Totale complessivo</b>	<b>33</b>	<b>15,18</b>	<b>53,27</b>	<b>68,45</b>

DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO<sup>1</sup> DEI PUNTEGGI DI VALUTAZIONE CONNESSI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2021:

Settore	N. DIP. 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)
STAFF SEGR GEN.LE	2	3,535533906	2,121320344	1,414213562
SETTORE FINANZE	3	2,886751346	4,582575695	7,023769169
SETTORE TECNICO	12	6,107000454	10,37881	16,29742497
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	16	5,163977795	7,254596244	11,04366334
<b>Totale complessivo</b>	<b>33</b>	<b>5,27644853</b>	<b>9,121652562</b>	<b>13,51409197</b>

<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**

A seguito dell'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"*, il Comune ha provveduto ad approvare:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 12/12/2013, 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;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 31/01/2014 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 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 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 il "Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nel Comune di Portomaggiore (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2017/2019";
- con deliberazione 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 deliberazione 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";
- Con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 28/01/2020 è stato approvato il "Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nel Comune di Portomaggiore (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2020/2022";
- Con deliberazione di Giunta Comunale G.C. n. 11 del 16/02/2021 è stato approvato il "Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nel Comune di Portomaggiore (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2021/2023".

Al fine di attuare il monitoraggio sullo stato di attuazione delle Misure generali e specifiche contenute nel PTPC 2021-2023, con nota protocollo 17636 del 02-12-2021 il Segretario/RPC ha chiesto ai dirigenti di comunicare:

- se le misure di prevenzione generali e specifiche, rispetto al rispettivo Settore, siano state rispettate, compilando apposito Report rispetto a ciascuno degli Obiettivi/Indicatori contenuti nel P.T.P.C. 2021-2023;
- se siano stati rispettati i tempi procedurali previsti in relazione ai procedimenti di competenza del relativo settore;
- una valutazione sull'efficacia delle misure incluse nel PTPC;
- eventuali proposte/suggerimenti in ordine alla integrazione/modifica del PTPC per il successivo triennio 2022-2024.

I Dirigenti hanno fornito riscontro con note assunte ai protocolli: S.FIN n.18362 del 15-12-2021; S.TUA n.525 del 13-1-2022; S.SAP n. 405 del 12-01-2022, dichiarando di avere osservato tutte le Misure generali e specifiche anticorruzione e di avere adempiuto agli obblighi di trasparenza per l'anno 2021.

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 11/01/2022 sul sito internet del Comune al link:

[http://www.comune.portomaggiore.fe.it/userfiles/file/trasparenza/altri\\_contenuti/anticorruzione/Scheda\\_Relazione\\_RPCT\\_2021.xlsx](http://www.comune.portomaggiore.fe.it/userfiles/file/trasparenza/altri_contenuti/anticorruzione/Scheda_Relazione_RPCT_2021.xlsx)

e trasmessa per conoscenza al Nucleo di Valutazione, al Revisore dei conti e alla Giunta con nota protocollo n. 449 del 13/01/2022.

Sono stati garantiti il collegamento e l'integrazione del PTPC con gli altri documenti di programmazione (Documento Unico di Programmazione e Piano delle Performance). In particolare, nel DUP 2021/2023, approvato con delibera del Consiglio comunale di Portomaggiore n. 49 del 16/12/2020, appare nella Sezione Strategica, tra gli Obiettivi Strategici il seguente: "1.3. Amministrazione pubblica digitale, trasparente ed efficiente" e nella Sezione Operativa, tra gli Obiettivi Operativi, 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".

Successivamente, l'obiettivo operativo del D.U.P. è stato dettagliato nel Piano esecutivo di gestione /Piano delle Performance 2021-2023, approvato con delibera di Giunta n.1 del 12/01/2021. Il PDP contiene l'obiettivo gestionale: "1.3.1.1 ANTICORRUZIONE. Coordinamento dell'attività dei Dirigenti e dei Referenti dell'anticorruzione e della trasparenza, nelle diverse fasi di elaborazione del PTPC 2021-2023 ed adeguamento del piano all'aggiornamento del PNA 2019 approvato con Delibera ANAC n. 1064/2019, con particolare riferimento alla misurazione del rischio corruttivo e rivalutazione delle misure di contrasto e prevenzione. Garanzia del coordinamento e dell'armonizzazione del PTPC con analogo Piano dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie. Realizzazione del collegamento degli Obiettivi di anticorruzione e di trasparenza con gli Obiettivi del DUP e del Piano delle Performance e considerazione del grado di realizzazione dei risultati ai fini della valutazione e degli incentivi di performance. Coinvolgimento della struttura STAFF e di tutti i Dirigenti, nella definizione degli obiettivi, nella reportistica annuale, nelle iniziative di formazione annuali sui temi dell'anticorruzione. Garanzia della diffusione della conoscenza del PTPC dell'uso della modulistica tesa a verificare i casi di conflitto di interessi in uso presso l'ente, tra i propri collaboratori. Realizzazione ed attuazione delle MISURE GENERALI e delle MISURE SPECIFICHE per il Settore STAFF indicate nel PTPC 2021-23."

La valutazione del grado di realizzazione di tali obiettivi ha contribuito alla definizione della performance organizzativa dell'ente e della performance individuale del personale, in base al vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" (SMIVAP unico per l'Unione Valli e Delizie e per i Comuni che ne fanno parte). Il tal modo è garantita una stretta correlazione tra incentivi riconosciuti al personale (dirigente e non) e risultati raggiunti rispetto agli Obiettivi di anticorruzione e trasparenza.

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, 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. Gli esiti dei controlli sono stati inviati con note:

- Prot. 10934 del 30-07-2021 e
- Prot. 833 del 20-01-2022.

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

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