



**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
RIFERITA ALL'ANNO 2020**

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

La Relazione sulla Performance, è un documento rivolto ai cittadini ed agli stakeholder interni ed esterni, che sintetizza ed esplicita i risultati ottenuti nel corso del 2020, rispetto agli obiettivi di performance strategica ed organizzativa, prefissati dalla Giunta nel **Piano delle Performance**, ai quali sono legate strettamente le valutazioni relative al merito del personale 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 2020 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, che 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.

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 2020 con l'approvazione delle seguenti deliberazioni:

- con deliberazione del Consiglio Comunale di Portomaggiore n. 41 del 17/12/19, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL, è stata approvata la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
- con deliberazione del Consiglio Comunale di Portomaggiore n. 42 del 17/12/2019, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL, è stato approvato il Bilancio di Previsione e relativi allegati atti di programmazione 2020-2022;
- con deliberazione di Giunta Comunale di Portomaggiore n. 2 del 07/01/2020 è stato approvato il "Piano Esecutivo di Gestione "Globalizzato" e l'annesso Piano delle Performance 2020-2022", con cui si assegnano le Linee funzionali, le risorse umane e finanziarie necessarie per il raggiungimento degli Obiettivi di performance, ai diversi Settori dell'ente;
- con deliberazione di Giunta Comunale di Portomaggiore n. 6 del 28/01/2020, 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 2020-2022.

Con la predetta deliberazione **G.C. n. 2 del 07/01/2020** di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione "Globalizzato" e dell'annesso **Piano delle Performance 2020-2022**, sono stati approvati precisamente i seguenti allegati:

- **ALLEGATO 1** composto da:
 - ≡ **INTRODUZIONE AL PEG "GLOBALIZZATO" 2020-2022 PEG E PIANO DELLA PERFORMANCE;**
 - ≡ **Allegato A – ORGANIGRAMMA;**
 - ≡ **Allegato B – PEG GLOBALIZZATO 2020-2022 SCHEDE COMPETENZE PER SETTORE DEL COMUNE** che delimitano le competenze e le risorse assegnate a ciascun Settore. Ogni scheda è composta dai seguenti elementi:
 - Assegnazione risorse umane;
 - Attribuzione di nuove dotazioni strumentali;
 - Cambiamenti significativi nel contesto di riferimento rispetto all'anno precedente;
 - Indicazioni gestionali annuali di Settore;
 - Indicatori gestionali del Settore.
 - ≡ **Allegato C** comprensivo degli allegati: **C-1 ARTICOLAZIONE DELLE TIPOLOGIE DI ENTRATA IN CATEGORIE E DEI PROGRAMMI DI SPESA IN MACRO AGGREGATI** e **C-2 QUADRO DELLE RISORSE FINANZIARIE;**
 - ≡ **Allegato D – PIANO DELLE PERFORMANCE OBIETTIVI GESTIONALI** al fine della valutazione della performance operativa/gestionale dell'Ente;
 - ≡ **Allegato E – PIANO DELLE PERFORMANCE OBIETTIVO STRATEGICO INTERSETTORIALE** al fine della valutazione della Performance strategica dell'ente;

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

Con deliberazione di Giunta Comunale di Portomaggiore n. 66 del 06/10/2020 dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL, è stato approvato il grado di realizzazione al 30 settembre 2020 degli Obiettivi di Piano Performance 2020 e la **modifica del Piano Esecutivo di gestione/Piano delle Performance 2020-2022 in relazione all'emergenza COVID-19.**

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

I Dirigenti dei Settori ed il Segretario Generale hanno trasmesso in data 29/06/2021 al Nucleo di Valutazione apposita reportistica al 31/12/2020 in merito alla realizzazione degli obiettivi performance assegnati nel 2020.

Con verbale del 30/06/2021, assunto al protocollo n. 9349 del 30/06/2021, il Nucleo di Valutazione, ha validato i REPORT predisposti e trasmessi dai Dirigenti e dal Segretario Generale in data 29/06/2021, contenenti la proposta del grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano Performance 2020-2022, annualità 2020, nonché la rilevazione degli indicatori gestionali, da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta Comunale.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 49 del 20/07/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, ha provveduto ad approvare i report relativi alla verifica del grado di realizzazione degli Obiettivi del Piano Performance 2020-2022, annualità 2020, predisposti dai Dirigenti e dal Segretario Generale, già sottoposti all'analisi e alla valutazione del Nucleo di Valutazione, come da menzionata nota in data 30/06/2021 assunta al protocollo n. 9349 del 30/06/2021, come da allegati di seguito descritti:

- Allegato A - Stato di attuazione Obiettivi gestionali anno 2020;
- Allegato B - Stato di attuazione Obiettivi Trasversali anno 2020.

La valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi di Piano Performance anno 2020, 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:

Settore	valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito da NDV approvato dalla giunta G.C. n. 49 del 20/07/2021
Staff del Segretario	99,58 %
Finanze	94,58 %
Tecnico	97,89 %
Servizi alle persone	93,52 %

Gli obiettivi di particolare rilevanza trasversali per l'anno 2020 hanno raggiunto il seguente grado di realizzazione:

OBIETTIVO	descrizione	GRADO DI REALIZZAZIONE
obiettivo 1	MIGLIORAMENTO MANUTENZIONE E DECORO DEL PATRIMONIO COMUNALE E DEL TERRITORIO	70%
obiettivo 2	EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEQUENTI - fasi 1 e 2	100%
	TOTALE	

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 26/10/2020, la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Portomaggiore, ha sottoscritto con la parte sindacale il contratto collettivo integrativo (CCI) parte economica 2020 per il personale non dirigente, connesso al CCI per il triennio 2019/2021, di cui alla

Preintesa raggiunta in data 03/09/2020 previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Comunale avvenuta con deliberazione n. 69 del 13/10/2020.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale n. 22 in data 25/09/2020 effettuato dal revisore comunale unico sull'ipotesi di cui sopra, nonché sulla relazione tecnica finanziaria ed illustrativa (il tutto trasmesso con prot. Unione n. 22619 del 28/09/2020).

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 2020 sottoscritto il 26/10/2020, prevede che le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2020, pari in via previsionale a € 55.444,32= siano così suddivisi:

- € 51.444,32 destinati complessivamente alla performance individuale così suddivisa:
 - o € 2.572,20 = (ottenuta 30% della incentivazione media per dipendente moltiplicato per 5 dipendenti sui 30 pari, escluso il personale in aspettativa non retribuita, al 15% dei dipendenti in servizio al 01/01/2020 ossia $52.644,32/30*30% *5$) 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 € 48.872,12 = (somma restante) ripartita tra i Settori in base al numero dei dipendenti assegnati al Settore stesso e al base del grado di realizzazione degli obiettivi come previsto dalla SMIVAP, per incentivare la performance individuale in base al punteggio assegnato dal dirigente a ciascun/a dipendente con la scheda di valutazione prevista dallo SMIVAR per il personale non dirigente.
- € 4.000,00= finanziati con le risorse stabili per incentivare la performance organizzativa in base al grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali di particolare rilievo definiti nell'ambito del PEG Globalizzato comprensivo del Piano della Performance approvato dalla Giunta Comunale per l'anno 2020.

Tenuto conto degli emolumenti aventi carattere di stabilità nonché delle indennità effettivamente erogate, le risorse di cui sopra sono state ridefinite in sede di consuntivo, nei limiti delle risorse complessive del fondo salario accessorio costituito per l'anno 2020.

L'importo per il riconoscimento dell'incentivo alla performance individuale di cui all'art. 6 del CCI per il personale non dirigente del Comune di Portomaggiore parte economica 2020 sottoscritto il 26/10/2020, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi approvati con la delibera di G.C. n. 49 del 20/07/2021, ammonta a complessivi € 57.595,22, di cui € 2.572,20 per la maggiorazione del premio individuale e € 55.023,02 per la performance individuale.

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".

Come previsto dallo SMIVAP si è conseguentemente giunti alla definizione del budget per settore da destinare alla remunerazione della PERFORMANCE INDIVIDUALE, (determinazione Unione n. 338 del 03/08/2021):

DEFINIZIONE BUDGET PER SETTORE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE						
SETTORI	n.dipendenti in servizio nel corso del 2020	esclusioni ai sensi del CCDI 2020	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo	valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito dal Nucleo di valutazione approvato dalla giunta n. 49/2021	n. dip* grado realizz	budget per settore
STAFF	2		2	99,58%	1,992	3.612,11
FINANZE	3		3	94,58%	2,837	5.144,35
TECNICO	10	0,30	9,70	97,89%	9,495	17.217,36
SERVIZI ALLE PERSONE	17,13		17,13	93,52%	16,020	29.049,20
	32,12	0,30	31,83		30,344	55.023,02

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

In base alle valutazioni indicate, con determinazione Unione n. 338 del 03/08/2021 è stata disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi connessi alla performance individuale e la maggiorazione del premio individuale anno 2020.

La quantificazione delle risorse connesse alla performance organizzativa per il personale non dirigente in base al grado di realizzazione degli obiettivi di particolare rilevanza trasversali 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	25	1.000,00	70%	€ 700,00
2	EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEQUENTI - fasi 1 e 2	18	75	3.000,00	100%	€ 3.000,00
		24	100	4.000,00		€ 3.700,00

Lo SMIVAP prevede che il riparto del budget di ciascun obiettivo tra il personale coinvolto nella sua realizzazione è frutto della valutazione disposta dal dirigente di riferimento sentito il dirigente coordinatore del progetto.

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

In base alle valutazioni indicate, con determinazione Unione n. 414 del 06/09/2021 è stata disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi connessi alla performance organizzativa anno 2020.

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 dal paragrafo 4 dello SMIVAP (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 le risultanze delle valutazioni della performance individuale e gestionale di settore per l'anno 2020:

Dirigente	% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica)
Dirigente Settore Tecnico	100%
Dirigente Settore Finanze	100%

Al compenso spettante a titolo di retribuzione di risultato connesso alla performance di cui sopra, viene aggiunto 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 2020

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.*

SETTORE FINANZE

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 49 del 20/07/2020, 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 **94,58%**.

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 54,33 su 80 punti massimi (ossia 67,91%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 72,67/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 5,13 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.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 2 - "EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEGUENTI - fasi 1 e 2" 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 SERVIZI ALLE PERSONE

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 49 del 20/07/2020, 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 **93,52%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 14,17 su 20 punti massimi (ossia il 70,85%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 47,50 su 80 punti massimi (ossia 59,38%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 61,67/100

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 14,23 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 70%.

Complessivamente si evidenzia che n. 3 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato parzialmente alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 1 sui 10 punti massimi assegnabili (10,00%).

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 2 - "EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEGUENTI - fasi 1 e 2" si evidenzia che

l'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Complessivamente si evidenzia che n. 5 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato parzialmente alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 10 sui 10 punti massimi assegnabili (100,00%).

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).

STAFF SEGRETARIO GENERALE

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 49 del 20/07/2020, 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 **99,58%**.

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 61,50 su 80 punti massimi (ossia 76,88%) 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 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.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 2 - "EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEGUENTI - fasi 1 e 2" 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. 49 del 20/07/2020, 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 **97,89%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 13,50 su 20 punti massimi (ossia il 67,50%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 54,00 su 80 punti massimi (ossia 67,50%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 67,50/100

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 15,66 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 70%
 Complessivamente si evidenzia che n. 8 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato parzialmente alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 5,13 sui 10 punti massimi assegnabili (51,30%).

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 2 - "EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEGUENTI - fasi 1 e 2" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto al 100%.
 Complessivamente si evidenzia che n. 1 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato parzialmente alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 10 sui 10 punti massimi assegnabili (100,00%).

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

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

MEDIA INCENTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI - OBIETTIVO 1 - MIGLIORAMENTO E MANUTENZIONE E DECORO DEL PATRIMONIO COMUNALE E DEL TERRITORIO:

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)	Media di Incentivo produttività
STAFF SEGR GEN.LE	0	0	0
SETTORE FINANZE	0	0	0
SETTORE TECNICO	8	5,125	82,22
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	3	1	14,09

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

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)	Media di Incentivo produttività
STAFF SEGR GEN.LE	0	0	0
SETTORE FINANZE	0	0	0
SETTORE TECNICO	1	10	500

SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	5	10	500
------------------------------	---	----	-----

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

SETTORI	n. dipendenti in servizio nel corso del 2020 (rapportati in caso di part time ed esclusioni ai sensi del CCI 2020)	importo incentivo per settore	Media per dip coinvolti
STAFF SEGR GEN.LE	2	€ 3.612,11	€ 1.806,06
SETTORE FINANZE	3	€ 5.144,35	€ 1.695,81
SETTORE TECNICO	9,7	€ 17.217,36	€ 1.714,78
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	17,13	€ 29.049,20	€ 1.774,99
Totale complessivo	31,83	€ 55.023,02	€ 1.728,65

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2020 AI SENSI DELL'ART. 69 DEL CCNL 2016/2018

SETTORI	n. dipendenti in servizio nel corso del 2020 (rapportati in caso di part time ed esclusioni ai sensi del CCI 2020)	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo individuale Maggiorazione Premio
STAFF SEGR GEN.LE	2		€ 514,44
SETTORE FINANZE	3		€ 514,44
SETTORE TECNICO	9,7	2	€ 514,44
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	17,13	3	€ 514,44
Totale complessivo	31,83	5	€ 2.572,20

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Settore	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	17,50	61,50	79,00
SETTORE FINANZE	18,33	54,33	72,67
SETTORE TECNICO	13,50	54,00	67,50
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	14,17	47,50	61,67
Totale complessivo	14,54545455	50,93939394	65,48484848

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

DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO¹ DEI PUNTEGGI DI VALUTAZIONE CONNESSI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: <u>Settore</u>	Dev. standard di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza	Dev. standard di COMPETENZE COMPORTAMENTALI	Dev. standard di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze comportamentali)
STAFF SEGR GEN.LE	3,535533906	2,121320344	1,414213562
SETTORE FINANZE	2,886751346	2,516611478	5,131601439
SETTORE TECNICO	7,47217059	8,856886837	15,66489352
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	6,242642728	8,985282083	14,22508141
Totale complessivo	6,295290447	9,117083532	14,28093399

¹ La **deviazione standard** o **scarto tipo** o **scarto quadratico medio** è un [indice di dispersione](#) delle misure sperimentali, vale a dire è una stima della variabilità di una popolazione di dati o di una [variabile casuale](#). La deviazione standard è uno dei modi per esprimere la dispersione dei dati intorno ad un indice di posizione, quale può essere, ad esempio, il [valore atteso](#) o una stima del suddetto [valore atteso](#).

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

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"**.

Con delibera 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"**.

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.P.C. 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, nella Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020-2022, 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 2020-2022, approvato con delibera di Giunta n. 2 del 07/01/2020. Il PDP contiene l'Obiettivo gestionale: "1.3.1.1 ANTICORRUZIONE. Partecipazione attiva all'implementazione del PTPC 2020-2022 ed al monitoraggio dello stesso in fase di applicazione, con adeguamento del piano al nuovo PNA 2019 approvato con Delibera ANAC n. 1064/2019, con particolare riferimento alla misurazione e valutazione del rischio corruttivo e delle misure di contrasto.

Partecipazione nell'assicurare il coordinamento e l'armonizzazione del PTPC con analogo Piano dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie.

Partecipazione attiva nella creazione 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 degli stessi, ai fini della valutazione e degli incentivi di performance.

Coinvolgimento della struttura 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 indicate nel PTPC 2020-22."

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 anticorruzione e trasparenza.).

Il Segretario generale/Responsabile Anticorruzione, ha esaminato lo stato di attuazione del PTPC 2020-2022, dandone riscontro con la compilazione della Relazione ai sensi dell'art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012, per l'anno 2020, effettuata utilizzando la Scheda formato standard messa a disposizione dall'ANAC. La scheda è stata pubblicata in data 05/02/2021 sul sito internet del Comune al link:

http://www.comune.portomaggiore.fe.it/userfiles/file/trasparenza/altri_contenuti/anticorruzione/Scheda_Relazione_RPCT_2020.xlsx

e trasmessa per conoscenza al NdV, al Revisore dei conti e alla Giunta con nota protocollo n.1790 dell'08/02/2021.

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

All'elaborazione sia del P.T.P.C. che degli ulteriori documenti di programmazione, hanno partecipato - insieme al Segretario generale/Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della Trasparenza - tutti i Dirigenti ed i Referenti per Settore 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".

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