



COMUNE DI OSTELLATO
PROVINCIA DI FERRARA
CAP. 44020 PIAZZA REPUBBLICA N. 1 OSTELLATO (FE)
Tel. 0533 / 683911 – Fax 0533 / 681056



ALLEGATO A)

RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2024

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 2024 rispetto agli obiettivi di performance gestionale e strategica 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 nel corso del 2024 si è articolato 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. 6 del 23/01/2020, 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. 49 del 16/05/2019.

L'art 43 - Il Piano delle Performance - del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi unificato, all'art. Art. 43 prevede:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par.8.1 - La sezione strategica (SeS).

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

...In particolare, la SeS individua...le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere

un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato..."

Par.8.2 – La sezione operativa (Seo).

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

Il Par. 10.1, **"II PEG: finalità e caratteristiche"** prevede:

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

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

L'art. 6, cc. 1-4 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella L. 6 agosto 2021, n.113 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", dispone che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, c. 2 del D.L. 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO), di durata triennale e con aggiornamento annuale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.L. 27 ottobre 2009, n. 150 e della L. 6 novembre 2012, n. 190;

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

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

➤ il DM 24 giugno 2022, recante Regolamento in materia di Piano integrato di attività e organizzazione, con cui è stato approvato lo schema di PIAO che gli enti devono adottare;

➤ il DPR n. 81 del 24 giugno 2022, che individua gli adempimenti soppressi e confluiti nel PIAO.

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

Con il "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022, vengono "soppressi" i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

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

a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

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

Il PIAO è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla performance (D.Lgs. 150/2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai rischi corruttivi e trasparenza (Piano Nazionale Anticorruzione – PNA e atti di regolazione generali adottati dall'Anac ai sensi della L. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e a tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dal PIAO assorbite, nonché sulla base del Piano tipo di cui al citato Dipartimento del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO.

Il Ciclo della performance del Comune di Ostellato

Il ciclo della performance 2024 ha avuto inizio con l'approvazione delle seguenti deliberazioni:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 43 del 30/11/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026 ai sensi dell'art. 170, c. 1, del D.Lgs. n. 267/2000;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 18/12/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di previsione 2024-2026 e relativi allegati;
- con deliberazione di Giunta Comunale di Ostellato n. 112 del 28/12/2023, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, è stato approvato l'assegnazione finanziaria del PEG 2024-2026;
- con Deliberazione di Giunta Comunale di Ostellato n. 14 del 15/02/2024 è stato approvato il **Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024-2026**;
- con Delibera G.C. n. 37 del 30.05.2024 è stata approvata la modifica al Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) del Comune di Ostellato 2024-2026, recante all'allegato 1 la modifica al Piano Performance 2024-2026;

Con le predette deliberazioni **G.C. n. 14 del 15/02/2024 e G.C. n. 37 del 30/05/2024** di approvazione del PIAO è stato approvato e modificato l'**Allegato 1 – OBIETTIVI PERFORMANCE 2024-2026**, che costituisce il Piano della Performance dell'Ente.

I Responsabili dei Settori ed il Segretario Generale hanno trasmesso al Nucleo di Valutazione apposita reportistica al 31/12/2024 in merito alla realizzazione degli obiettivi performance assegnati nel 2024.

Con nota assunta al protocollo dell'Ente n. 1074 del 30/01/2025, il Nucleo di Valutazione ha validato i REPORT predisposti e trasmessi dai Responsabili di Settore e dal Segretario dell'Ente, contenenti la proposta del grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano Performance 2024, da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta comunale (deliberazione di G.C. n. 9 del 30/01/2025).

La Giunta comunale, con deliberazione n. 9 del 30/01/2025, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL, ha provveduto ad approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, nel cui Allegato 2 sono stati approvati i report definitivi relativi alla verifica del grado di realizzazione degli Obiettivi del

Piano Performance 2024-2026, annualità 2024, predisposti dai Responsabili di Settore e dal Segretario Generale, già sottoposti all'analisi e alla valutazione del Nucleo di Valutazione come da menzionata nota assunta al protocollo n. 1074/2025.

La valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi di Piano Performance anno 2024, contenuta nei report suindicati, finalizzata alla valutazione della performance organizzativa del Comune di Ostellato in base alla quale vengono corrisposti gli incentivi al personale, è di seguito riassunta:

SETTORE	Grado di realizzazione definito con GC n. 14/2025
SETTORE SERVIZI PERSONA	100,00%
SETTORE FINANZE	99,28%
SETTORE TECNICO	83,69%
SETTORE SERVIZI STRUMENTALI - SPORTT - COMUNICAZIONE	100,00%
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	100,00%
SEGRETARIO COMUNALE	100,00%

Gli obiettivi trasversali di particolare rilevanza per l'anno 2024 hanno raggiunto il seguente grado di realizzazione:

PERFORMANCE CONNESSA AGLI OBIETTIVI TRASVERSALI DI PARTICOLARE RILEVANZA RIEPILOGO GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVI ANNO 2024	
OBIETTIVO TRASVERSALE n. 1: Gestione delle emergenze meteo e di protezione civile	100,00%
OBIETTIVO TRASVERSALE n. 2: Miglioramento del decoro delle aree verdi e della sicurezza della viabilità	100,00%

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

In data 10/12/2024 il presidente della delegazione di parte pubblica e le parti sindacali sono giunti alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo parte economica anno 2024 connesso al CCI 2023-2025 per il personale non dirigente del Comune di Ostellato, di cui alla pre-intesa raggiunta in data 07/11/2024, previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Comunale avvenuta con deliberazione n. 105 del 28/11/2024.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale n. 17 del 21/11/2024, effettuato dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di cui sopra, nonché sulla relazione tecnica finanziaria ed illustrativa (il tutto trasmesso con nota prot. Unione n. 38692 del 22/11/2024).

L'art. 6 "Incentivazione della Performance (art. 80, c. 2, let. a) e b) e art. 81)" del CCI per il personale non dirigente del Comune di Ostellato, parte economica, anno 2024, prevede che le risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2024, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della

performance (SMIVAP), come riportato nell'allegato A al CCI, sono pari in via previsionale a € **27.715,14**, così suddivisi:

- € **23.215,14** destinati alla performance individuale ed, in particolare:

- € **1.160,76** (ottenuta dal 30% della incentivazione media per dipendente moltiplicato per il 15% dei dipendenti in servizio all'01/01/2024 – ossia 3 dipendenti sui 18 pari – $23.215,14 * 30\% / 18 * 3$) al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022 da riconoscere ai primi 3 dipendenti della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla valutazione della performance individuale. Nel caso di parità di punteggio opererà la seguente preferenza nell'ordine:
 - il punteggio dell'anno precedente;
 - il più anziano di età.
- € **22.054,38=** (somma restante) ripartita tra i Settori in base al numero dei dipendenti assegnati al Settore stesso e al grado di realizzazione degli obiettivi come previsto dalla SMIVAP, per incentivare la performance individuale in base al punteggio assegnato dal dirigente a ciascun dipendente con la scheda di valutazione prevista dallo SMIVAP per il personale non dirigente.

- € **4.500,00** 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 PIAO comprensivo del Piano della Performance approvato dalla Giunta Unione per l'anno 2024.

Nell'anno 2024, ai sensi di quanto disposto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, del medesimo CCNL, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), dell'art. 80 e, specificatamente, alla performance individuale per almeno il 30%. Tale requisito, alla luce della distribuzione suindicata, risulta rispettato.

Tenuto conto degli emolumenti aventi carattere di stabilità, nonché delle indennità effettivamente erogate, le risorse di cui sopra sono ridefinite in sede di consuntivo nei limiti delle risorse complessive del fondo salario accessorio costituito per l'anno 2024.

L'art. 15 del CCI 2023-2025 del Comune di Ostellato sottoscritto il 30/11/2023, infatti, testualmente prevede:

- “- *Per tutta la durata della vigenza del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le somme destinate all'erogazione delle indennità di cui ai precedenti articoli, 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 fra i dipendenti dello stesso in base alle valutazioni individuali operate dal Responsabile di riferimento, mediante le schede di valutazione per il personale inquadrato nelle aree Operatori-Operatori esperti-Istruttori-Funzionari ed EQ di cui all'allegato 5 al vigente sistema per la misurazione e valutazione della performance.

I Responsabili di Settore 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 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 2024.

La quantificazione delle risorse connesse alla performance organizzativa per il personale non dirigente in base al grado di realizzazione degli obiettivi trasversali di particolare rilevanza risulta così come di seguito riportato:

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	GESTIONE DELLE EMERGENZE METEO E DI PROTEZIONE CIVILE	12	66,67	3.000,00	100%	3.000,00
2	MIGLIORAMENTO DEL DECORO DELLE AREE VERDI E DELLA SICUREZZA DELLA VIABILITÀ	6	33,33	1.500,00	100%	1.500,00
		22	100,00	4.500,00		4.500,00

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 del Dirigente del Settore Risorse Umane ed Affari Generali, viene poi disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi connessi alla performance organizzativa anno 2024.

Per i **Responsabili di Settore – incaricati di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione in ente privo di dirigenza**, l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettante viene definita al momento della pesatura delle posizioni in base alla metodologie vigente decurtata della quota destinata ad incentivare gli obiettivi trasversali di particolare rilevanza.

La percentuale di risultato erogabile viene calcolata in base ai punteggi individuali di valutazione assegnati 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.

Fasce	Punteggio scheda	% di Retribuzione di risultato
1	Da >85 a 100	100%
3	Da >70 a 85	85%
4	Da >55 a 70	70%
5	Da >40 a 55	55%
6	Da >30 a 40	40%
7	Da >20 a 30	30%
8	Inferiore a 20	0

Di seguito si riportano le percentuali di retribuzione di risultato da erogare alle Posizioni Organizzative/Elevate Qualificazioni sulla base delle risultanze delle valutazioni della performance individuale e gestionale di settore per l'anno 2024:

Responsabile di Settore - incaricato di Posizione Organizzativa in ente privo di dirigenza	% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica)
Responsabile Settore Servizi alla Persona	100%
Responsabile Settore Servizi Strumentali - Sport - Comunicazione	100%
Responsabile Settore Tecnico	96,875% Punteggio ottenuto dalla media ponderata per i mesi di incarico dei 3 responsabili che si sono succeduti
Responsabile Settore Finanze	100%

Al compenso spettante a titolo di retribuzione di risultato connesso alla performance di cui sopra, viene aggiunta la quota di retribuzione di risultato collegata al raggiungimento degli obiettivi trasversali di particolare rilevanza.

In particolare per l'anno 2024 è stata destinata la quota del 30% della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata qualificazione al raggiungimento dell'obiettivo trasversale di particolare rilevanza "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" coerentemente con quanto contemplato dall' art. 4 bis D.L. n. 13/2023 convertito in L. n. 41/2023. Tale obiettivo ha raggiunto un grado di realizzazione pari al 100%.

2. SINTESI DEI RISULTATI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI RAGGIUNTI NEL 2024

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. 14 del 30/01/2025, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore Finanze 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 17,50 su 20 punti massimi (ossia l'87,50%) per la partecipazione alla performance del Settore ed un punteggio medio pari a 62,50 su 80 punti massimi (ossia 78,13%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 80,00/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 4,24 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 1 - "GESTIONE DELLE EMERGENZE METEO E DI PROTEZIONE CIVILE" 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 - "MIGLIORAMENTO DEL DECORO DELLE AREE VERDI E DELLA SICUREZZA DELLA VIABILITÀ" 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 STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 14 del 30/01/2025, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore Servizi Strumentali - Sport - Comunicazione sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **100%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 15,00 su 20 punti massimi (ossia il 75,00%) per la partecipazione alla performance del

Settore ed un punteggio medio pari a 49,33 su 80 punti massimi (ossia 61,66%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 64,33/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 11,02 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 1 - "GESTIONE DELLE EMERGENZE METEO E DI PROTEZIONE CIVILE" 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 - "MIGLIORAMENTO DEL DECORO DELLE AREE VERDI E DELLA SICUREZZA DELLA VIABILITÀ" 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 ALLA PERSONA

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 14 del 30/01/2025, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore Servizi alla Persona sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **100%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 15 su 20 punti massimi (ossia il 75,00%) per la partecipazione alla performance del Settore ed un punteggio medio pari a 58,00 su 80 punti massimi (ossia 72,50%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 73,00/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 6,32 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 1 - "GESTIONE DELLE EMERGENZE METEO E DI PROTEZIONE CIVILE" 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 - "MIGLIORAMENTO DEL DECORO DELLE AREE VERDI E DELLA SICUREZZA DELLA VIABILITÀ" 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. 14 del 30/01/2025, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore Tecnico sono stati complessivamente raggiunti con buoni risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **83,69%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 15,71 su 20 punti massimi (ossia il 78,55%) per la partecipazione alla performance del Settore ed un punteggio medio pari a 60,86 su 80 punti massimi (ossia 76,08%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 76,57/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 11,28 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 1 - "GESTIONE DELLE EMERGENZE METEO E DI PROTEZIONE CIVILE" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Complessivamente si evidenzia che n. 4 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 3,75 sui 10 punti massimi assegnabili (37,50%).

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 2 - "MIGLIORAMENTO DEL DECORO DELLE AREE VERDI E DELLA SICUREZZA DELLA VIABILITÀ" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Complessivamente si evidenzia che n. 5 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 5,80 sui 10 punti massimi assegnabili (58,00%).

Si evidenzia come nel corso dell'anno 2024, il Settore ha subito la cessazione dal servizio del dipendente incaricato della Responsabilità di Settore, successivamente sostituito da altro dipendente in servizio e, solo nell'ultima parte dell'anno, da un nuovo incaricato, assunto tramite mobilità esterna da altro ente locale.

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).

SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 37 del 30/05/2024, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati ai Servizi Demografici Associati sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **100%**

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 15 su 20 punti massimi (ossia il 75,00%) per la partecipazione alla performance del Settore ed un punteggio medio pari a 60,33 su 80 punti massimi (ossia 75,42%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 75,33/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 2,89 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 1 - "GESTIONE DELLE EMERGENZE METEO E DI PROTEZIONE CIVILE" 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 - "MIGLIORAMENTO DEL DECORO DELLE AREE VERDI E DELLA SICUREZZA DELLA VIABILITÀ" 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).

3. ANALISI DEGLI INDICATORI

Al fine della completezza dell'analisi della performance 2024 si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti:

MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALL'OBIETTIVO 2024 DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 1 - GESTIONE DELLE EMERGENZE METEO E DI PROTEZIONE CIVILE:

AREA - STRUTTURE APICALI	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA	0	0
SETTORE FINANZE	0	0
SETTORE TECNICO	4	3,75
SETTORE SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	0	0
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	0	0
Totale complessivo	4	3,75

MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALL'OBIETTIVO 2024 DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 2 MIGLIORAMENTO DEL DECORO DELLE AREE VERDI E DELLA SICUREZZA DELLA VIABILITÀ:

AREA - STRUTTURE APICALI	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA	0	0
SETTORE FINANZE	0	0
SETTORE TECNICO	5	5,8
SETTORE SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	0	0
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	0	0
Totale complessivo	5	5,8

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2024 AI SENSI DELL'ART. 81 DEL CCNL 2019-2021 E DELL'ART. 24 DEL CCI 2023-2025:

SETTORI	N. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo totale Maggiorazione Premio
3	3	€ 1.160,76

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2024:

SETTORI	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)
SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA	4	15,00	58,00	73,00
SETTORE FINANZE	2	17,50	62,50	80,00

SETTORE TECNICO	7	15,71	60,86	76,57
SETTORE SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	3	15,00	49,33	64,33
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	3	15,00	60,33	75,33
Totale complessivo	19	15,53	58,53	74,05

DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO¹ DEI PUNTEGGI DI VALUTAZIONE CONNESSI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2024:

AREA – STRUTTURE APICALI	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)
SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA	4	0,00	6,32	6,32
SETTORE FINANZE	2	3,54	0,71	4,24
SETTORE TECNICO	7	4,50	7,65	11,28
SETTORE SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	3	0,00	11,02	11,02
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	3	0,00	2,89	2,89
Totale complessivo	19	2,84	7,69	9,34

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/INCARICATI DI EQ

	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (40 punti max)	COMPETENZE COMPORTAMENTALI (60 punti max)	Totale punteggio (max 100 punti)
Punteggio medio	36,5	56	92,5
Deviazione standard ¹	3,83	3,52	7,23

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 INTEGRITÀ 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, il Comune ha provveduto ad approvare:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 196 del 17/12/2013, 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 16/04/2013 n. 62", sulla base del Codice generale approvato con DPR 62/2013;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 30/01/2014 il "Piano triennale di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità 2014-2016" del Comune di Ostellato (Legge 6 novembre 2012, n. 190);
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 29/01/2015 il "Piano triennale di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità - Aggiornamento triennio 2015/2017" del Comune di Ostellato (Legge 6 novembre 2012, n. 190);
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 28/01/2016 il "Piano triennale di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità - Aggiornamento triennio 2016/2018" del Comune di Ostellato (Legge 6 novembre 2012, n. 190);
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 31/01/2017 il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019" del Comune di Ostellato (Legge 6 novembre 2012, n. 190);
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 30/01/2018 il "Piano triennale della corruzione e della trasparenza per gli anni 2018-2020" per il Comune di Ostellato;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 31/01/2019 il "Piano di prevenzione della corruzione (PTPC) - Conferma per gli anni 2019/2021" per il Comune di Ostellato (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2019/2021";
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 29/01/2020 il "Piano triennale di prevenzione della corruzione e del correlato Piano triennale per la trasparenza ed integrità (PTPCT) 2020-2022" del Comune di Ostellato (Legge 6 novembre 2012, n. 190);
- con deliberazione di Giunta Comunale G.C. n. 27 del 21/03/2021 il "Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2021-2023" del Comune di Ostellato (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2021/2023";
- con deliberazione di Giunta Comunale G.C. n. 37 del 27/04/2022 il "Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2022-2024", successivamente assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO, di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 103 del 27/10/2022, nella apposita Sotto sezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 04/05/2023 il Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO 2023-2025, comprensivo della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza e:
- delle Misure specifiche Anticorruzione per Settore con riferimento al triennio 2023-2025 (Allegato 3A);
- degli Obblighi di Trasparenza per Settore (Allegato 3B);
- del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Unione e dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (Allegato 3C);
- del Report delle Misure anticorruzione anno 2023 (Allegato 7).

Con **deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 15/02/2024** successivamente modificata con delibera di G.C. n. 37 del 30/05/2024, **il Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO 2024-2026**, comprensivo della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e:

- delle Misure specifiche Anticorruzione per Settore con riferimento al triennio 2024-2026 (Allegato 3A);
- degli Obblighi di Trasparenza per Settore (Allegato 3B);

- del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Unione e dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (Allegato 3C);
- del Report delle Misure anticorruzione anno 2023 (Allegato 6).

Il Segretario generale/Responsabile Anticorruzione ha compilato la Relazione annuale anticorruzione ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012, per l'anno 2024, utilizzando la Scheda formato standard messa a disposizione dall'ANAC.

La suddetta relazione è consultabile accedendo al link sotto riportato:

- alla pagina:

<https://www.comune.ostellato.fe.it/trasparenza-pagina/relazione-del-responsabile-della-prevenzione>

- alla relazione:

[https://www.comune.ostellato.fe.it/userfiles/file/amm_trasparente/altri-contenuti/Prevenzione della Corruzione/Scheda%20relazione%20RPCT%20-%20Com.Pres.29.10.24%20OSTELLATO.xlsx](https://www.comune.ostellato.fe.it/userfiles/file/amm_trasparente/altri-contenuti/Prevenzione%20della%20Corruzione/Scheda%20relazione%20RPCT%20-%20Com.Pres.29.10.24%20OSTELLATO.xlsx)

ed è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione, al Revisore dei conti, ai Responsabili dei Settori, e alla Giunta con nota protocollo 608.20-01-2025.

Inoltre, in forza del "NUOVO REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA METODOLOGIA E DELL'ORGANIZZAZIONE DEI CONTROLLI INTERNI AL COMUNE DI OSTELLATO" approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 18/04/2024, in ottemperanza al decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174, il Segretario effettua i controlli successivi di regolarità amministrativi sugli atti del Comune, comunicando, a cadenza semestrale, il relativo esito alla Giunta, al Sindaco, ai Consiglieri Comunali, ai Responsabili di Settore, ai Capigruppo consiliari ed al Revisore dei conti. Gli esiti dei controlli riferiti all'anno 2024 sono stati inviati con note:

- Prot. 8067 del 11/07/2024 e
- Prot. 558 del 17/01/2025.

I Referti del controllo interno risultano pubblicati ai seguenti link:

https://www.comune.ostellato.fe.it/files/allegati/Ref_controlli_1%5Esem_24.2024.0008067.pdf

https://www.comune.ostellato.fe.it/files/allegati/Referto%20controlli%202%20sem%202024_2025.0000558.pdf

Il Segretario Generale
Dr.ssa Rita Crivellari

Il Dirigente del Settore Risorse Umane ed
AAGG dell'Unione
D.ssa Elena Bertarelli

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del DPR 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni.