



**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 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 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 2021 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. 46 del 16/05/2020.

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..."*

### **Il Ciclo della performance del Comune di Ostellato**

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

- con deliberazione G.C. di Ostellato n. 27 del 31/03/2021 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per gli anni 2021-2023;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 15/02/2021, dichiarata immediatamente eseguibile ed avente per oggetto "Artt. 151 e 170 del D.lgs 267/2000 – Approvazione Schema del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021-2023" è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 15/02/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021-2023;
- con deliberazione di Giunta Comunale di Ostellato n. 19 del 15/02/2021 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023 e sono stati assegnati ai Responsabili dei servizi dell'Ente incaricati di P.O. nonché ai Dirigenti dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, per quanto non trasferito direttamente al bilancio dell'Unione, i Centri di entrata e di spesa e le relative risorse finanziarie del bilancio di previsione 2021-2023, ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267, e ss.mm.ii.;
- con deliberazione di Giunta Comunale di Ostellato n. 25 del 23/03/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il piano performance 2021-2023;
- con deliberazione di G.C. n. 142 del 20/12/2021 è stato modificato ed integrato il piano dettagliato degli obiettivi approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 25/03/2021;

Con verbale del 27/06/2022, assunto a protocollo n. 6393 del 27/06/2022, il Nucleo di Valutazione ha validato i REPORT predisposti e trasmessi dai Responsabili di Area, contenenti la proposta del grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano Performance 2021-2023, annualità 2021, da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta Comunale.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 63 del 28/06/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, ha provveduto ad approvare i report relativi alla verifica del grado di realizzazione degli Obiettivi del Piano Performance 2021 predisposti dai Responsabili di Area, già sottoposti all'analisi ed alla valutazione del Nucleo di valutazione, come da menzionato verbale del 27/06/2022 assunto a prot. n. 6393 del 27/06/2022, di seguito descritti:

- ALLEGATO A – verifica stato attuazione degli obiettivi gestionali al 31/12/2021;
- ALLEGATO B – verifica stato attuazione degli obiettivi trasversali al 31/12/2021;

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 Ostellato in base alla quale vengono corrisposti gli incentivi al personale dirigente e non dirigente, è di seguito riassunta:

<b>AREA – STRUTTURE APICALI</b>	<b>Grado di realizzazione definito con GC n. 63/2022</b>
AREA SERVIZI PERSONA	100,00%
AREA SERVIZI FINANZIARI	96,97%
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	98,33%
AREA SERVIZI STRUMENTALI – SPORT - COMUNICAZIONE	100,00%
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	98,13%
SEGRETARIO COMUNALE	100,00%

Gli obiettivi trasversali di particolare rilevanza per l'anno 2021 hanno raggiunto il seguente grado di realizzazione:

<b>PERFORMANCE CONNESSA AGLI OBIETTIVI TRASVERSALI DI PARTICOLARE RILEVANZA RIEPILOGO GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVI ANNO 2021</b>	
OBIETTIVO TRASVERSALE n. 1: Gestione delle emergenze meteo e di protezione civile	100,00%
OBIETTIVO TRASVERSALE n. 2: Prolungamento servizio estivo Nido comunale	100,00%
OBIETTIVO TRASVERSALE n. 3: Emergenza covid-19 e misure comunali conseguenti	100,00%

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

In data 29/07/2021 la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Ostellato ha sottoscritto con la parte sindacale il Contratto collettivo integrativo (CCI) parte economica 2021, connesso al CCI triennio 2019/2021 sottoscritto il 16/05/2019, per il personale non dirigente, di cui alla Preintesa raggiunta in data 30/06/2021, previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Comunale avvenuta con deliberazione n. 79 del 27/07/2021.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale n. 13 del 19/07/2021, 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. 20215 del 13/07/2021).

L'art. 6, "Incentivazione della Performance (art. 68 , c 2, let. a) e b) e art. 69)", del CCI parte economica 2021, connesso al CCI triennio 2019/2021, stabilisce che:

"Le risorse destinate ai premi correlativi 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, sono pari in via previsionale a **€ 32.650,68=** di cui:

- **€ 27.100,68** destinati complessivamente alla performance individuale, così suddivisa:

- **€ 1.219,53** (ottenuta 30% della incentivazione media per dipendente moltiplicato per 3 dipendenti sui 20 pari, escluso il personale in aspettativa non retribuita, al 15% dei dipendenti in servizio al 01/01/2021 ossia  $27.100,68/20 \cdot 30\% \cdot 3$ ) al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 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
- **€ 2.000,00** importo specifico destinato alla performance individuale da ripartire in base alle schede di valutazione tra il personale educativo trasferito dal Consorzio Struttura Zerosei a Comune di Ostellato.
- **€ 23.881,15** (somma restante comprensiva della quota soggetta a rideterminazione a seguito dell'esatta quantificazione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019) 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 (escluso personale educativo), 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.

- **€ 5.550,00** finanziati con le risorse variabili ed in parte stabili (per 1.050€) 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; Tra questi obiettivi risulta ricompreso anche l'obiettivo specifico che contempla la prosecuzione nel mese di luglio del servizio nido coerentemente con l'informativa "modalità di organizzazione dell'Asilo Nido" art. 31 del CCNL 14/09/2000 oggetto di concertazione in data 31/08/2020 (verbale prot. N. Unione n. 19845 01/09/2020)

*Omissis..."*

Le risorse di cui sopra sono state confermate 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 Ostellato sottoscritto il 16/05/2019, 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'importo per il riconoscimento dell'incentivo alla performance individuale di cui all'art. 6 dell'Appendice A al CCI 2019/2021 del Comune di Ostellato, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi approvati con la delibera di G.C. n. 63 del 28/06/2021, ammonta a complessivi € 27.100,68, di cui € 1.219,53 per la maggiorazione del premio individuale, € 2.000,00 per la performance individuale del personale educativo trasferito al Comune di Ostellato ed € 23.881,15 per la 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.

Come previsto dallo SMIVAP, si è conseguentemente giunti alla definizione del budget per settore da destinare alla remunerazione della PERFORMANCE INDIVIDUALE:

<b>DEFINIZIONE BUDGET PER SETTORE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE OPERATIVA E INDIVIDUALE</b>						
<b>SETTORI</b>	N. dipendenti in servizio nel corso del 2021	Esclusioni ai sensi del CCDI 2021	<b>Totali n. dip. tra cui ripartire l'incentivo</b>	<b>Valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito dal Nucleo di valutazione approvato dalla giunta n. 63/2022</b>	<b>N. dip. * grado realizz.</b>	<b>Budget per settore</b>
<b>Area Servizi alla Persona</b>	4,5		4,5	<b>100,00%</b>	4,500	7.197,83
<b>Area Servizi Finanziari</b>	3		3	<b>96,97%</b>	2,909	4.653,00
<b>Area Uso e Assetto del Territorio</b>	5		5	<b>98,33%</b>	4,917	7.864,82
<b>Area Servizi Strumentali, Sport e Comunicazione</b>	2		2	<b>100,00%</b>	2,000	3.199,04
<b>Servizi Demografici associati</b>	2,83		2,83	<b>98,13%</b>	2,777	4.441,86
	<b>17,33</b>	<b>0,00</b>	<b>17,33</b>		<b>17,103</b>	<b>27.356,55</b>

<b>BUDGET SPECIFICO PERSONALE ASILO NIDO</b>						
<b>SETTORI</b>	N. dipendenti in servizio nel corso del 2021	Esclusioni ai sensi del CCDI 2021	<b>Totali n. dip. tra cui ripartire l'incentivo</b>	<b>Valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito dal Nucleo di valutazione approvato dalla giunta n. 63/2022</b>	<b>N. dip. * grado realizz.</b>	<b>budget per settore</b>
<b>Personale Asilo Nido - Area Servizi alla Persona</b>	2		2	<b>100,00%</b>	2,000	2.000,00
	<b>2</b>	<b>0,00</b>	<b>2</b>		<b>2,000</b>	<b>2.000,00</b>

<b>Totale Risorse destinate alla performance INDIVIDUALE</b>	<b>€ 29.356,55</b>
--	--------------------

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

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	15	55,56	3.083,60	100%	3.083,60
2	PROLUNGAMENTO SERVIZIO ESTIVO NIDO COMUNALE	5	18,51	1.027,30	100%	1.027,30
3	EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEGUENTI	7	25,93	1.439,10	100%	1.439,10
		<b>27</b>	<b>100,00</b>	<b>5.550,00</b>		<b>5.550,00</b>

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 2021.

Per i **Responsabili di Area - incaricati di Posizione Organizzativa in ente privo di dirigenza**, l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettabile 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.

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

<b>Responsabile di Area - incaricato di Posizione Organizzativa in ente privo di dirigenza</b>	<b>% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance</b>
--	--

	<b>strategica)</b>
Responsabile Area Servizi alla Persona	100%
Responsabile Area Servizi Strumentali – Sport - Comunicazione	100%
Responsabile Area Uso e Assetto del Territorio	100%
Responsabile Area Servizi Finanziari	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.

## **2. SINTESI DEI RISULTATI ORGANIZZATIVI ED 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>AREA SERVIZI FINANZIARI</b>
<p>Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 63 del 28/06/2022, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati all'Area Servizi Finanziari sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a <b>96,97%</b>.</p> <p>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 dell'Area ed un punteggio medio pari a 65,33 su 80 punti massimi (ossia 81,66%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 80,33/100.</p> <p>Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 0,58 punti sui 100 complessivi riconoscibili.</p> <p>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.</p> <p>In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – OBIETTIVO 2 – "PROLUNGAMENTO SERVIZIO ESTIVO NIDO COMUNALE" si evidenzia che nessun dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo.</p>



In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 3 - "EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEGUENTI" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Complessivamente si evidenzia che n. 1 dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 8 sui 10 punti massimi assegnabili (80,00%).

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).

#### **AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE**

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 63 del 28/06/2022, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati all'Area 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 su 20 punti massimi (ossia il 75,00%) per la partecipazione alla performance dell'Area ed un punteggio medio pari a 42,00 su 80 punti massimi (ossia 52,50%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 57/100.

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

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - 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 - "PROLUNGAMENTO SERVIZIO ESTIVO NIDO COMUNALE" si evidenzia che nessun dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 3 - "EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEGUENTI" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Complessivamente si evidenzia che n. 2 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 5,5 sui 10 punti massimi assegnabili (55,00%).

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).

#### **AREA SERVIZI ALLA PERSONA**

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 63 del 28/06/2022, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati all'Area 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 dell'Area ed un punteggio medio pari a 57,71 su 80 punti massimi (ossia 72,14%) per le competenze

comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 72,71/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni dei dipendenti assegnati dell'Area, sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 9,09 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 - "PROLUNGAMENTO SERVIZIO ESTIVO NIDO COMUNALE" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Complessivamente si evidenzia che n. 2 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 10 sui 10 punti massimi assegnabili (100,00%).

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 3 - "EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEGUENTI" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Complessivamente si evidenzia che n. 2 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 8 sui 10 punti massimi assegnabili (80,00%).

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).

#### **AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO**

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 63 del 28/06/2022, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati all'Area Uso e Assetto del Territorio sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **93,33%**.

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 dell'Area ed un punteggio medio pari a 62,20 su 80 punti massimi (ossia 77,75%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 77,20/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 5,07 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. 5 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 5 sui 10 punti massimi assegnabili (50,00%).

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 2 - "PROLUNGAMENTO SERVIZIO ESTIVO NIDO COMUNALE" si evidenzia che nessun dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 3 -

"EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEGUENTI" 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 4 sui 10 punti massimi assegnabili (40,00%).

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).

### SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 63 del 28/06/2022, 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 **98,13%**.

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 dell'Area ed un punteggio medio pari a 62,00 su 80 punti massimi (ossia 77,50%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 77,00/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 5,07 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 - "PROLUNGAMENTO SERVIZIO ESTIVO NIDO COMUNALE" si evidenzia che nessun dipendente assegnato al settore ha partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 3 - "EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEGUENTI" 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 2021, si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti:

MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALL'OBIETTIVO 2021 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)
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	0	0
AREA SERVIZI ALLA PERSONA ASILO NIDO	0	0

AREA SERVIZI FINANZIARI	0	
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	5	5
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	0	0
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	0	0
<b>Totale complessivo</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALL'OBIETTIVO 2021 DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 2 PROLUNGAMENTO SERVIZIO ESTIVO NIDO COMUNALE:

AREA - STRUTTURE APICALI	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	0	0
AREA SERVIZI ALLA PERSONA ASILO NIDO	0	0
AREA SERVIZI FINANZIARI	0	
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	5	5
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	0	0
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	0	0
<b>Totale complessivo</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALL'OBIETTIVO 2021 DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE - OBIETTIVO 3 EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEGUENTI:

AREA - STRUTTURE APICALI	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	2	8
AREA SERVIZI ALLA PERSONA ASILO NIDO	0	0
AREA SERVIZI FINANZIARI	1	8
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	5	4
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	2	5,50
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	0	0
<b>Totale complessivo</b>	<b>10</b>	<b>4,70</b>

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2021 AI SENSI DELL'ART. 69 DEL CCNL 2016/2018

AREA - STRUTTURE APICALI	N. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo totale Maggiorazione Premio
5	3	€ 1.219,53

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2021:

AREA - STRUTTURE APICALI	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)

AREA SERVIZI ALLA PERSONA	7	15	57,71	72,71
AREA SERVIZI FINANZIARI	3	15	65,33	80,33
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	5	15	62,20	77,20
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	2	15	42,00	57,00
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	3	15	62,00	77,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>59,05</b>	<b>74,05</b>

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

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)
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	7	0	9,086882225	9,086882225
AREA SERVIZI FINANZIARI	3	0	0,577350269	0,577350269
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	5	0	5,069516742	5,069516742
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	2	0	0	0
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	3	0	0	0
<b>Totale complessivo</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>8,543849742</b>	<b>8,543849742</b>

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (40 punti max)	COMPETENZE COMPORTAMENTALI (60 punti max)	Totale punteggio (max 100 punti)
Punteggio medio	40	55	95
Devianza standard <sup>1</sup>	0	5,099019514	5,099019514

#### 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

<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](#).

*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. 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 (P.T.P.C.T) 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".

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 sul sito internet del Comune al link:

<https://www.comune.ostellato.fe.it/16/114/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/>

Inoltre, in forza del Regolamento dei controlli interni al Comune di Ostellato, 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 al Sindaco, ai Consiglieri Comunali, ai Responsabili di Area, i Capigruppo consiliari ed al Revisore dei conti.

Gli esiti dei controlli riferiti all'anno 2021 sono stati inviati con nota Prot. 5172 del 25-05-2022

I Referti del controllo interno, risultano pubblicati al seguente link:

<https://www.comune.ostellato.fe.it/16/118/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori>

Ostellato, 13 luglio 2022

Il Segretario Generale  
Crivellari Dr.ssa Rita

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

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.