



**Unione dei Comuni
Valli e Delizie**
Argenta – Ostellato – Portomaggiore
Provincia di Ferrara

**RELAZIONE PERFORMANCE
UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE
ANNO 2025**

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 dell'anno 2024 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 ed i relativi incentivi.

La Relazione sulla Performance conclude il "Ciclo della performance", che si è articolato nel corso del 2025 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.U. n. 89 del 23/12/2019 che ha approvato il "REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI da applicarsi nei seguenti enti: Unione dei Comuni Valli e Delizie, Comune di Argenta, Comune di Ostellato e Comune di Portomaggiore" e successivamente riapprovato con modificazioni con deliberazione di G.U. n. 17 dell'11/03/2020, dichiarata immediatamente eseguibile. Il Regolamento 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.U. n. 40 dell'08/05/2019.

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 "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..."

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 delle performance dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie

Il ciclo della performance 2025 ha avuto inizio con l'approvazione delle seguenti deliberazioni:

- deliberazione del Consiglio Unione n. 39 del 23/12/2024 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025-2027; ai sensi dell'art. 170, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;
- deliberazione del Consiglio Unione n. 40 del 23/12/2024 di approvazione del Bilancio di Previsione 2025-2027 e relativi allegati;
- deliberazione di Giunta Unione n. 81 del 23/12/2024 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (Parte finanziaria) riferito al triennio 2025-2027;
- deliberazione di Giunta Unione n. 9 del 29/01/2025, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, di approvazione del **Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027**;

All'interno del PIAO 2025-2027, approvato con la predetta deliberazione **G.U. n. 9 del 29/01/2025**, è stato approvato l'**Allegato 11 – OBIETTIVI PERFORMANCE 2025-2027**, che costituisce il Piano della Performance dell'Ente.

I Dirigenti dei Settori ed il Segretario Generale hanno trasmesso al Nucleo di Valutazione apposita reportistica al 31/12/2025 in merito alla realizzazione degli obiettivi performance assegnati nel 2025.

Con verbale del 27/01/2026, assunto al protocollo Unione n. 4358 del 27/01/2026, il Nucleo di Valutazione ha validato i REPORT predisposti e trasmessi dai Dirigenti e dal Segretario dell'Unione, contenenti la proposta del grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano Performance 2025, da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta dell'Unione.

La Giunta Unione con deliberazione n. 3 del 28/01/2026, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL, ha provveduto ad approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028, nel cui Allegato 2 sono stati approvati i report relativi alla verifica del grado di realizzazione degli Obiettivi del Piano Performance 2025-2027, annualità 2025, predisposti dai Dirigenti e dal Segretario Generale, già sottoposti all'analisi e

alla valutazione del Nucleo di Valutazione, come da menzionato verbale del 27/01/2026, assunto al protocollo Unione n. 4358 del 27/01/2026.

I valori medi del grado di realizzazione degli obiettivi di ciascun settore, approvati con tale deliberazione, sono di seguito riportati:

SETTORI	Valutazione grado raggiungimento Obiettivi di Settore / Performance di Settore anno 2025 Definito da NDV approvato dalla G.U. n. 3 del 28/01/2026	
	SAL obiettivi gestionali per settore al 31/12/2025 x dipendenti	SAL obiettivi gestionali per settore al 31/12/2025 x dirigenti
STAFF del SEGRETARIO	100,00%	100,00%
CUC	100,00%	100,00%
RISORSE UMANE	100,00%	100,00%
FINANZE	91,50%	91,00%
SIA	98,50%	98,40%
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	100,00%	100,00%
POLIZIA LOCALE	100,00%	100,00%
MEDIA ENTE	98,57%	98,49%

Gli obiettivi trasversali di particolare rilevanza per l'anno 2025 hanno raggiunto il seguente grado di realizzazione:

PERFORMANCE CONNESSA AGLI OBIETTIVI TRASVERSALI DI PARTICOLARE RILEVANZA RIEPILOGO GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVI ANNO 2025	
OBIETTIVO TRASVERSALE n. 1: Protezione civile	80%

La valutazione della performance, avvenuta con la menzionata deliberazione G.U. n. 3/2026, rappresenta il presupposto per il riconoscimento degli incentivi al personale in base al sistema di valutazione e al contratto collettivo integrativo sottoscritto per il personale non dirigente.

In data 11/12/2025 la delegazione trattante di parte pubblica dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie ha sottoscritto con la parte sindacale il contratto collettivo integrativo (CCI) parte economica anno 2025, connesso al CCI triennio 2023-2025, di cui alla pre-intesa raggiunta il 10/11/2025 e previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Unione avvenuta con deliberazione n. 89 del 03/12/2025.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi effettuato dal Revisore dei Conti, come da parere n. 4 del 21/11/2025, assunto al prot. n. 50747 del 21/11/2025.

L'art. 6 "Incentivazione della Performance (art. 80, c. 2, let. a) e b) e art. 81)" del CCI per il personale non dirigente dell'Unione Valli e Delizie, parte economica anno 2025, sottoscritto l'11/12/2025, prevede che le risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2025, secondo il vigente sistema di misurazione e

valutazione della performance (SMIVAP), come riportato nell'allegato A del CCI, sono pari in via previsionale a **€ 73.488,55**, destinati complessivamente alla performance, così suddivisa:

- **€ 71.988,55=** destinati complessivamente alla performance individuale, così suddivisa:
 - **€ 3.299,45=** (ottenuta dal 30% della incentivazione media per dipendente moltiplicato per il 15% dei dipendenti in servizio all'01/01/2025 – ossia 11 dipendenti sui 72 pari – $71.988,55 \cdot 30\% / 72 \cdot 11$) al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022 da riconoscere ai primi 11 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
 - **€ 68.689,10=** (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 dallo SMIVAP, per incentivare la performance individuale in base al punteggio assegnato dal dirigente a ciascun/a dipendente con la scheda di valutazione prevista dallo SMIVAP per il personale non dirigente;
- **€ 1.500,00=** 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 PEG comprensivo del Piano della Performance approvato dalla Giunta Unione per l'anno 2025;

Nell'anno 2025, 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 2025.

L'art. 15 del CCI 2023-2025 dell'Unione Valli e Delizie 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 ed 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 dirigente 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.

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 per l'anno 2025.

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:

Obiettivo Trasversale di rilievo/Strategico Prioritario	Peso da 1 a 20 per dipendenti	Peso rapportato al totale dei pesi (1)	RIPARTO BUDGET TEORICO (2)	Grado di realizzazione dell'obiettivo (3)	Incentivo da erogare al personale (2)*(3)
Protezione Civile	20	100	1.500,00	80%	1.200,00

Il sistema per la misurazione e valutazione della performance prevede che il riparto del budget di ciascun obiettivo tra il personale coinvolto nella sua realizzazione, sia 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 2025.

Per il **personale dirigente e le posizioni organizzative/incarichi di EQ** l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettante viene definita al momento della pesatura delle posizioni in base alle metodologie vigenti presso gli enti, decurtata della quota destinata ad incentivare gli obiettivi trasversali di particolare rilevanza.

La percentuale di risultato erogabile ai Dirigenti viene calcolata in base ai punteggi individuali di valutazione assegnati ai dirigenti e alla loro collocazione nelle specifiche fasce contemplate nell'allegato 4 del vigente per sistema per la misurazione e valutazione della performance (manuale operativo), ottenendo così la parte di retribuzione di risultato connessa alla performance individuale ed alla performance gestionale.

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 ai Dirigenti sulla base delle risultanze delle valutazioni della performance individuale e gestionale di settore per l'anno 2025:

Dirigente	% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica)
Dirigente Settore Corpo di Polizia Locale	100%
Dirigente Settore Risorse Umane ed AA.GG.	100%
Dirigente Settore Programmazione territoriale	100%

In riferimento alla Dirigente del Settore Risorse Umane e AA.GG., comandata parzialmente al Comune di Portomaggiore, il punteggio della scheda di valutazione tiene conto del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati alla stessa nel 2025 dal Comune di Portomaggiore.

I dirigenti che operano in Unione comandati dai Comuni di appartenenza sono valutati presso questi ultimi tenuto conto dei risultati raggiunti presso l'Unione.

Per l'anno 2025 è stata destinata la quota del 30% della retribuzione di risultato dei Dirigenti e 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%.

Per gli Incarichi di EQ dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie la percentuale di retribuzione di risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema di misurazione e valutazione della performance è pari al 100% per tutti i n. 3 incarichi di Elevata qualificazione dell'Ente.

2. SINTESI RISULTATI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI RAGGIUNTI NEL 2025

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:

STAFF DEL SEGRETARIO

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 3 del 28/01/2026, 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 per il personale dipendente pari a **100%** e per il personale dirigente pari a **100%**.

CORPO POLIZIA LOCALE

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 3 del 28/01/2026, 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 per il personale dipendente pari a **100%** e per il personale dirigente pari a **100%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 13,86 su 20 punti massimi (ossia il 69,29%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 53,19 su 80 punti massimi (ossia il 66,49%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 66,67/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 16,13 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – "Protezione civile" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto all'80%.

Complessivamente n. 1 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%).

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 FINANZE

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 3 del 28/01/2026, 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 per il personale dipendente pari a **91,50%** e per il personale dirigente pari a **91,00%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 19,29 su 20 punti massimi (ossia il 96,43%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 60,00 su 80 punti massimi (ossia il 75,00%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 79,29/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 11,71 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – "Protezione civile" 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 PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 3 del 28/01/2026, 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 per il personale dipendente pari a **100%** e per il personale dirigente pari a **100%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 17,27 su 20 punti massimi (ossia l'86,36%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 56,36 su 80 punti massimi (ossia il 70,45%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 73,64/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 8,09 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – "Protezione civile" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto al 90%.

Complessivamente n. 3 dipendenti assegnati al settore hanno partecipato alle attività contemplate dall'obiettivo, ottenendo un punteggio medio pari a 6,33 sui 10 punti massimi assegnabili (63,33%).

Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).

SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 3 del 28/01/2026, 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 per il personale dipendente pari a **100%** e per il personale dirigente pari a **100%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 14,29 su 20 punti massimi (ossia il 71,43%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 59,57 su 80 punti massimi (ossia il 74,46%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 73,86/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio

di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 15,58 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – "Protezione civile" 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 SIA

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 3 del 28/01/2026, 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 per il personale dipendente pari a **98,50%** e per il personale dirigente pari a **98,40%**.

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 54,25 su 80 punti massimi (ossia il 67,81%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 71,75/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 10,05 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – "Protezione civile" si evidenzia che l'obiettivo è stato raggiunto all'80%.

Complessivamente n. 1 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%).

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 CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA - CUC

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 3 del 28/01/2026, 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 per il personale dipendente pari a **100%** e per il personale dirigente pari a **100%**.

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

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 9,90 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

In merito all'OBIETTIVO di PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – "Protezione civile" 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 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

Al fine della completezza dell'analisi della performance 2025 si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti non dirigenti:

MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALL'OBIETTIVO DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – PROTEZIONE CIVILE

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
RISORSE UMANE	-	-
FINANZE	-	-
SIA	1	5
CUC	-	-
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	3	6,33
POLIZIA LOCALE	1	5
Totale complessivo	5	5,80

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2025
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
6	11	€ 3.299,45

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Settore	N. dipendenti coinvolti	Media di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza (0-5-10-15-20)	Media di Competenze comportamentali (ma 80 pt)	Media di Performance individuale (Partecipazione performance struttura + Competenze comportam. – max 100 pt)
CORPO POLIZIA LOCALE	36	13,86	53,19	66,67
FINANZE	7	19,29	60,00	79,29
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	22	17,27	56,36	73,64
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	7	14,29	59,57	73,86
SERVIZIO SIA	4	17,50	54,25	71,75
SETTORE CUC	2	17,50	66,50	84,00
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE	0	-	-	-
Totale complessivo	78	15,65	55,67	71,12

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

Settore	N. dipendenti coinvolti	Dev. standard di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza	Dev. standard di Competenze comportamentali	Dev. standard di Performance individuale (Partecipaz. performance struttura + Competenze comportam.)
CORPO POLIZIA LOCALE	36	4,04	12,32	16,13
FINANZE	7	1,89	10,02	11,71
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	22	2,98	5,58	8,09
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	7	7,32	9,57	15,58
SERVIZIO SIA	4	2,89	7,59	10,05
SETTORE CUC	2	3,54	6,36	9,90
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE	0	-	-	-
Totale complessivo	78	4,32	10,22	13,90

VALUTAZIONE DEI 3 INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE DELL'UNIONE

	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (30 punti max)	COMPETENZE COMPORTAMENTALI (70 punti max)	Totale punteggio (max 100 punti)
Punteggio medio	30	69,00	99,00
Devianza standard ¹	0	1,73	1,73

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

Anche l'Unione, al pari degli altri Enti locali, è assoggettata – nelle materie ad essa conferite dai Comuni aderenti – agli obblighi in tema di "prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità" contenuti nella Legge n. 190 del 13/11/2012 e nei relativi decreti legislativi attuativi, con particolare riferimento alla materia della trasparenza di cui al decreto legislativo n. 33/2013, come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016, ed alla materia dell'inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi contenuta nel decreto legislativo n. 39/2013. Inoltre, con il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, è stato approvato il "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

L'Unione si è pertanto dotata di un Piano anticorruzione, redatto sulla base del Piano nazionale anticorruzione e di un Programma triennale della trasparenza e dell'integrità, approvati dalla Giunta dell'Unione con delibera di G.U. n. 1 del 31/01/2014, per il triennio 2014-2016.

Successivamente, il suddetto Piano triennale della Corruzione è stato progressivamente aggiornato con i seguenti provvedimenti:

- deliberazione di Giunta n. 6 del 29/01/2015, con riferimento al triennio 2015-2017,
- deliberazione di Giunta n. 4 del 25/01/2016, con riferimento al triennio 2016-2018;
- deliberazione di Giunta n. 3 del 07/02/2017, con riferimento al triennio 2017-2019;
- deliberazione di Giunta n. 6 del 30/01/2018, con riferimento al triennio 2018-2020;
- deliberazione di Giunta n. 6 del 31/01/2019, con riferimento al triennio 2019-2021;
- deliberazione di Giunta n. 4 del 29/01/2020, con riferimento al triennio 2020-2022;
- deliberazione di Giunta n. 8 del 03/03/2021, con riferimento al triennio 2021-2023;
- deliberazione di Giunta n. 14 del 18/03/2022, con riferimento al triennio 2022-2024, assorbito nel Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, di cui alla delibera di Giunta Unione n. 72 del 28/10/2022, nell'apposita sotto sezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- deliberazione di Giunta n. 24 dell'08/05/2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO, comprensivo della sotto sezione "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 2022 (Allegato 7);
- deliberazione di Giunta n. 5 del 13/02/2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO 2024-2026, successivamente modificato ed aggiornato con la delibera di G.U. n. 36 del 06/06/2024, comprensivo della sotto sezione "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);
- **deliberazione di Giunta n. 9 del 29/01/2025 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO 2025-2027**, comprensivo della sotto sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e:
- delle Misure specifiche Anticorruzione per Settore con riferimento al triennio 2025-2027 (Allegato 3);
- degli Obblighi di Trasparenza per Settore (Allegato 5);
- del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Unione e dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (Allegato 6);
- del Report delle Misure anticorruzione anno 2024 (Allegato 1).

Il ruolo di Responsabile dell'Anticorruzione e di Responsabile della Trasparenza all'interno dell'Unione compete al Segretario in forza dell'art. 1, comma 7, della L. 190/2013, che ha ricevuto investitura formale da parte del presidente dell'Unione.

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 2025, utilizzando la Scheda formato standard messa a disposizione dall'ANAC.

La suddetta relazione è consultabile accedendo al link sotto riportato:

Pagina:

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

File:

[https://www.unionevalliedelizie.fe.it/files/allegati/Scheda%20relazione%20RPCT%202025%20UNIONE-%20Com.Pres.10.12.2025%20\(3\).xlsx](https://www.unionevalliedelizie.fe.it/files/allegati/Scheda%20relazione%20RPCT%202025%20UNIONE-%20Com.Pres.10.12.2025%20(3).xlsx)

comunicato per conoscenza al Nucleo di Valutazione, al Revisore dei conti, alla Giunta e ai Capigruppo consiliari con nota protocollo 0001760.13-01-2026.

Inoltre, in forza del "Regolamento per la disciplina della metodologia e dell'organizzazione dei controlli interni all'Unione dei Comuni Valli e Delizie, in ottemperanza al decreto legge 10 ottobre 2012 n. 174 convertito con modificazioni nella L. 213/2012" approvato con delibera di G.U. n. 11 del 19/03/2014 e del "Nuovo Regolamento per la disciplina della metodologia e dell'organizzazione del controllo interni all'Unione dei Comuni Valli e Delizie", approvato con delibera di Consiglio Unione n. 27 del 29/07/2024, il Segretario effettua i controlli successivi di regolarità amministrativi sugli atti dell'Unione, comunicando a cadenza semestrale il relativo esito ai Capigruppo consiliari, alla Giunta dell'Unione, ai Dirigenti, al Revisore dei conti dell'Unione ed all'Organismo Interno di Valutazione. I Referti del controllo interno, oltre ad essere trasmessi semestralmente all'OIV, all'Organo di Revisione, al Presidente dell'Unione, alla Giunta dell'Unione, ai Capi gruppo Consiglieri ed ai Dirigenti, con note:

- 29757.30-07-2025 relativamente al primo semestre 2025, approvato con delibera di Giunta Unione n. 52 del 28/07/2025;
- 55678.19-12-2025 relativamente al secondo semestre 2025, approvato con delibera di Giunta Unione n. 99 del 23/12/2025.

risultano Pubblicati nella Sottosezione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale dell'Unione, sotto la voce "Altri contenuti", "Dati ulteriori", "Controlli interni", ai seguenti link:

- primo semestre 2025
https://www.unionevalliedelizie.fe.it/files/allegati/Del_GU_52_del_28_07_2025_approv_referto_primo_sem_2025_completa.pdf
- secondo semestre 2025
https://www.unionevalliedelizie.fe.it/files/allegati/DEL_GU_99_del_23_12_2025_appr_referto_II_sem_2025.pdf

Dirigente del Settore
Risorse Umane ed AAGG
Bertarelli D.ssa Elena
f.to digitalmente

Segretario Generale
Crivellari D.ssa Rita
f.to digitalmente

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.