



Unione dei Comuni Valli e Delizie

Argenta – Ostellato – Portomaggiore
Provincia di Ferrara

RELAZIONE PERFORMANCE UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE ANNO 2018

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 2018, rispetto agli obiettivi di performance strategica ed organizzativa, prefissati dalla Giunta nel Piano delle Performance, ai quali sono legati strettamente le valutazioni relative al merito del personale comunale ed i relativi incentivi. La Relazione sulla Performance, conclude il ciclo della performance, che si è articolato nel corso del 2018 nelle fasi descritte di seguito, come previsto dal D. lgs. 150/2009.

L'Unione, in virtù di quanto contemplato dall'art. 31, comma 1, dello Statuto dell'Unione, fino all'emanazione di proprio regolamento, applica il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione G.C. del Comune di Portomaggiore n. 172 del 28/12/2010 e ss.mm.ii, compreso, pertanto, il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) del medesimo Comune. Con deliberazione G.U. 40 del 08/05/2019 si è giunti all'approvazione del nuovo regolamento per la definizione misurazione e valutazione delle performance comune a tutti gli enti dell'Unione e all'Unione stessa, da applicarsi dal 2019.

L'Unione ha proceduto:

- con delibera del Consiglio Unione n. 1 del 20.03.2018, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, ad approvare il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2018 - 2020 dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie;
- con delibera del Consiglio Unione n. 2 del 20.03.2018 dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, ad approvare il Bilancio di Previsione 2018 - 2020 e relativi allegati dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie;
- con delibera di Giunta Unione n. 18 del 09.04.2018, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance dell'Unione Valli e Delizie triennio 2018-2020;

Con la quest'ultima delibera G.U. n. 18 del 09.04.2018 sono stati definiti:

- L'organizzazione dell'ente e le responsabilità gestionali;
- Le linee funzionali attribuite a ciascun settore;
- Le risorse umane assegnate a ciascun settore;
- Gli obiettivi gestionali assegnati a ciascun settore per il triennio 2018/2020;
- Gli obiettivi strategici intersettoriali (nel 2018 non presenti);
- Le risorse finanziarie.

L'attività degli organi gestionali dell'Unione si è comunque svolta sin nei primi mesi del 2018 nell'ottica del raggiungimento dei risultati collegati agli obiettivi individuati nell'ambito del DUP 2016-2018 e in una logica di continuità rispetto agli obiettivi gestionali e strategici a valenza pluriennale del Piano Performance 2017/2019 (G.U. n.63 del 14/11/2017).

L'articolazione della struttura organizzativa di massima dimensione dell'Unione nell'anno 2018 risulta essere la seguente:

- SETTORE FINANZE
- SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI
- SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE
- SETTORE SERVIZIO SUAP
- SETTORE SERVIZIO SIA
- CORPO DI POLIZIA LOCALE
- SETTORE STAFF DEL SEGRETARIO

Le funzioni conferite dai Comuni sono gestite dall'Unione nell'ambito dei Settori sotto indicati:

<i>Funzione conferita dai Comuni</i>	<i>Settore di riferimento</i>
Tributi locali	Settore Finanze
Gestione delle Risorse Umane	Settore Risorse umane e Affari Generali
Programmazione e Pianificazione Urbanistica, Edilizia Privata, Sistema informativo Territoriale	Settore Programmazione Territoriale
Sportello Unico per le Attività Produttive	Settore Servizio SUAP
Servizi Informativi e Telematici (Information and Communication Technology - ICT)	Settore Servizio SIA
Polizia Municipale e Polizia Amministrativa locale	Corpo di Polizia Locale
Pianificazione di Protezione Civile e di coordinamento dei primi soccorsi	Coordinamento Corpo di Polizia Locale
Centrale Unica di Committenza	Staff Segretario Generale
Servizio di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro	Settore Programmazione Territoriale

Nel corso dell'anno la Giunta dell'Unione con delibera n. 44 del 26/07/2018 ha approvato i Report relativi alla verifica al 30.06.2018 del grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano Performance 2018 predisposti dai Dirigenti e dal Segretario Generale.

Nei primi giorni di marzo 2019 i Dirigenti dei Settori hanno trasmesso all'Organismo Indipendente di Valutazione apposita reportistica al 31/12/2018 in merito alla realizzazione degli obiettivi performance assegnati nel 2018.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha proceduto all'analisi dei report predisposti dai dirigenti ed in seguito a confronto, ha elaborato il Verbale in data 19/03/2019 relativo al grado di realizzazione degli obiettivi da sottoporre all'approvazione definitiva da parte della Giunta dell'Unione (verbale assunto a prot. gen.le n. 8151/2019).

La Giunta dell'Unione con deliberazione n. 18 del 01/04/2019, dichiarata immediatamente eseguibile, ha provveduto ad approvare i report relativi alla verifica dello stato di attuazione dell'attività gestionale 2018 predisposti dai Dirigenti e dal Segretario Generale ed il Grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano Performance, proposto dall'Organismo indipendente di Valutazione con Verbale in data 19/03/2019 prot. gen.le n. 8151/2019.

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

SETTORI	PERFORMANCE OPERATIVA GESTIONALE <i>valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito da OIV approvato dalla giunta G.U. n. 18 del 01/04/2019</i>
STAFF del SEGRETARIO	93%
RISORSE UMANE	88%
FINANZE	68%
SIA	75%
SUAP	92%
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	87%
POLIZIA LOCALE	94%

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 18/12/2018, la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Portomaggiore, ha sottoscritto con la parte sindacale il contratto decentrato integrativo (CCDI) per il personale non dirigente per l'anno 2018, di cui alla Preintesa raggiunta sottoscritta il 14/11/2018 (integrata in data 03/12/2018) e previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Comunale avvenuta con deliberazione n. 80 del 11/12/2018.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale in data in data 06/12/2018, assunto a prot. n. 33522 del 10/12/2018, effettuato dal revisore comunale unico sull'ipotesi di cui sopra, nonché sulla relazione tecnica finanziaria ed illustrativa.

L'art. 6 "Incentivazione della Performance (art. 68, c.2, lett. A e B CCNL 21.05.2018)" del predetto CCDI prevede che le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2018, pari in via previsionale a € 46.051,39= siano così suddivisi:

- € 2.140,38= al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 da riconoscere ai primi 11 dipendenti della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla valutazione della performance individuale (esclusa la performance gestionale operativa).
- € 43.911,01= (somma restante) ripartita tra i Settori in base al numero dei dipendenti assegnati al Settore stesso e al base del grado di realizzazione degli obiettivi come previsto dalla SMIVAP, per incentivare la performance organizzativa operativa e 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.

Tenuto conto degli emolumenti aventi carattere di stabilità nonché delle indennità effettivamente erogati, le risorse di cui sopra sono state ridefinite in sede di consuntivo, nei limiti delle risorse complessive del fondo salario accessorio costituito per l'anno 2018.

L'importo per il riconoscimento dell'incentivo alla performance di cui all'art. 6 del CCDI 2018, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi approvati con la delibera di G.U. n. 18 del 01.04.2019, ammonta a complessivi € 50.810,82 di cui €. 2.140,38 per la maggiorazione del premio individuale ed € 48.670,44 per la performance organizzativa e la performance individuale;

L'art. 20 del CCDI 2018 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 7 a 15, non corrisposte o esuberanti rispetto al fabbisogno accertato, vanno ad incrementare la quota destinata alla performance".

Come previsto dallo SMIVAP si è conseguentemente giunti alla definizione del budget per settore da destinare alla remunerazione della PERFORMANCE OPERATIVA E INDIVIDUALE, (determinazione Unione n. 286 del 13/06/2019):

DEFINIZIONE BUDGET PER SETTORE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE OPERATIVA E INDIVIDUALE						
SETTORI	n. dipendenti in servizio nel corso del 2018	esclusioni ai sensi del CCDI 2018	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo	valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito da OIV approvato dalla giunta G.U. 18 del 01/04/19	n. dip* grado realizz	budget per settore
RISORSE UMANE	5		5	88,00%	4,40	3.938,03
FINANZE	6		6	68,00%	4,08	3.651,63
SIA	4		4	75,00%	3,00	2.685,02
SUAP	7		7	92,00%	6,44	5.763,83
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	15		15	87,00%	13,05	11.679,83
POLIZIA LOCALE	33	8,10	24,9	94,00%	23,41	20.952,10
	70	8,10	61,9		54,38	48.670,44

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

In base a tale valutazione, con determinazione Unione n. 286 del 13/06/2019 è stata disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi connessi alla performance individuale ed operativa 2018.

Per il personale dirigente dipendente dell'Unione il Presidente dell'Unione in data 19/03/2019 ha accolto la proposta valutativa della performance individuale, formulata in data 19/03/2019 dall'OIV, con il supporto del Segretario Generale.

Di seguito si riportano in modo sintetico le valutazioni della performance individuale dei dirigenti:

Dirigente	Punteggio performance organizzativa del settore (20)	Performance individuale (50 punti max)	Totale punteggio (max 70 punti)	% retribuzione risultato da erogare (esclusa la quota della performance strategica - non
-----------	--	--	---------------------------------	--

	punti max) – performance settore*20			contemplata nel 2018)*
Dirigente Settore Corpo di Polizia Locale	19,40*	45	64,40	100%
Dirigente Settore Risorse Umane ed AA.GG.	18,35*	47	65,35	100%

*** già riproporzionato in base alla media del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti presso rispettivamente l'Unione Terre e Fiume ed il Comune di Portomaggiore in base alle % di comando*

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

Si riportano di seguito gli indicatori ritenuti più significativi per ciascun settore in merito alla valutazione del personale operata dai dirigenti e agli incentivi collegati.

Complessivamente si riscontra una coerenza del sistema in particolare:

a) coerenza dei contenuti del piano annuale delle performance con il piano triennale e con gli eventi della gestione annuale;

b) coerenza del contenuto dei report dei Dirigenti che evidenziano il grado di conseguimento degli obiettivi, con il contenuto del piano annuale delle performance;

c) coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento dei singoli obiettivi di performance definiti nel piano annuale delle performance;

d) coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato dai dirigenti rispetto al personale dipendente.

2. ANALISI DEGLI INDICATORI

Al fine della completezza dell'analisi della performance 2018, si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti non dirigenti:

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

SETTORE	n. dipendenti in servizio nel corso del 2018	Esclusioni ai sensi del CCDI 2018	n. dipendenti tra cui ripartire l'incentivo 2018	Importo incentivo per settore	Media per dipendenti coinvolti
CORPO POLIZIA LOCALE	33	8,10	24,9	€ 20.952,10	€ 841,45
SETTORE FINANZE	6		6	€ 3.651,63	€ 608,61
SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	15		15	€ 11.679,83	€ 778,66
SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	5		5	€ 3.938,03	€ 787,61
SETTORE SIA	4		4	€ 2.685,02	€ 671,26
SETTORE SUAP	7		7	€ 5.763,83	€ 823,40
Totale complessivo	70	8,10	61,90	€ 48.670,44	€ 786,28

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

SETTORE	n. dipendenti in servizio nel corso del 2018	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo individuale Maggiorazione Premio
CORPO POLIZIA LOCALE	33	3	€ 194,58
SETTORE FINANZE	6	3	€ 194,58
SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	15	2	€ 194,58
SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	5	1	€ 194,58
SETTORE SIA	4	1	€ 194,58
SETTORE SUAP	7	1	€ 194,58
Totale complessivo	70	11	€ 2.140,38

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE GESTIONALE OPERATIVA E INDIVIDUALE:

SETTORE	Media punteggio performance gestionale/operativa (max 20)	Media punteggio performance individuale (max 50)	Media punteggio performance operativa + individuale (max 70)
CORPO POLIZIA LOCALE	17,57575758	43,3030303	60,87878788
SETTORE FINANZE	15,66666667	38,66666667	54,33333333
SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	16,26666667	44	60,26666667
SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	20	45,8	65,8
SETTORE SIA	19	44,25	63,25
SETTORE SUAP	14,28571429	42,57142857	56,85714286
Totale complessivo	17,05714286	43,21428571	60,27142857

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

SETTORE	Dev. standard di Partecipazione alla realizzazione della performance gestionale/operativa del servizio di appartenenza	Dev. standard di TOTALE PUNTEGGIO performance individuale	Dev. standard di TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO performance operativa + individuale
CORPO POLIZIA LOCALE	2,121766702	6,336821209	8,233911453
SETTORE FINANZE	4,802776974	14,98888477	19,43879283
SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	2,433887739	4,855041562	7,004760286
SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	0	2,48997992	2,48997992
SETTORE SIA	0,816496581	3,862210075	4,573474245
SETTORE SUAP	3,498298906	5,223572943	8,668497975
Totale complessivo	2,848267789	6,752117987	9,150784283

VALUTAZIONE DELLE 7 POSIZIONI ORGANIZZATIVE DIPENDENTI DELL'UNIONE

n. dipendenti	Punteggio performance organizzativa del settore (20 punti max) - performance settore*20	Capacità valutazione collaboratori e Competenze manageriali dimostrate (50 punti max)	Totale punteggio (max 70 punti)
Punteggio medio	16,83333333	48,16667	65
Devianza standard	2,228601953	2,483277	2,44949

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](#).

3. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA RELATIVO ALLA TRASPARENZA E ALLA INTEGRITA' 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.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell'illegalità comprende, in un unico organico documento, anche la sezione Trasparenza ed il Codice di comportamento specificativo ed integrativo del Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 D.LGS. n. 165/2001 approvato con DPR 16.4.2013 n. 62.

Il Piano Anticorruzione dell'Unione contiene la Mappatura delle Aree di rischio, con riferimento alle sole funzioni conferite all'Unione dai Comuni ed alle funzioni trasversali di supporto; la valutazione del rischio in termini numerici, la definizione del Rischio di illegalità rispetto alle diverse Fasi dei Processi afferenti alle Aree di Rischio; le Misure specifiche di contrasto al rischio e gli Obiettivi di performance ad essi collegate, con i relativi Indicatori di risultato. Oltre a ciò, contiene una parte normativa riferita alle Misure generali di prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

L'Unione è dotata di una propria sezione all'interno del sito internet istituzionale www.unionevalliedelizie.fe.it, denominata "Amministrazione trasparente", in cui sono pubblicati i dati e le informazioni previste dal D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016.

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.

A partire dalla predisposizione del P.T.C.P. 2017-2019 e dei successivi aggiornamenti, è stato garantito il collegamento e l'integrazione con gli altri documenti di programmazione (Documento unico di Programmazione e Piano delle Performance).

In particolare, nel DUP 2018/20, approvato con delibera del Consiglio Unione n. 1 del 20/03/2018, appare nella Sezione Strategica, tra gli **Obiettivi Strategici** il seguente: **"5.2.4. L'ente come "casa di vetro" di tutti i cittadini: dare piena attuazione al programma della trasparenza previsto dal D.Lgs. N. 33/2013 e s.m.i." e nella Sezione Operativa 2018/2020, tra gli Obiettivi Operativi, i seguenti:**

- **"5.2.4.1 Completare e perfezionare gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013 e dalle linee guida elaborate dall'ANAC"**

- **"5.2.4.2 Attuare le misure di prevenzione della corruzione contenute nel P.T.P.C. 2016-2018 e negli aggiornamenti ai trienni successivi, a partire dalle misure organizzative di carattere generale, per finire con le misure specifiche collegate alle diverse "aree di rischio" ed aggiornare annualmente il PTPC, coordinandolo con i PTPC dei Comuni, con l'obiettivo di una sempre maggiore omogenizzazione dei modelli, a partire dal PTPC 2018-20,**
- **"5.2.4.3 Misure di anticorruzione."**
- **"5.2.4.4 Diffusione dell'etica e della legalità."**
- **"5.2.4.5 Formazione operativa anticorruzione."**

Tali obiettivi risultano dettagliati all'interno del Piano delle Performance 2018/20 approvato con delibera di Giunta n. 18 del 09/04/2018, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL, con cui è stato approvato il Piano esecutivo di gestione "globalizzato" con l'annesso Piano delle Performance 2018-2020.

Il report rispetto agli Obiettivi di Performance e relativi Indicatori di risultato di cui alla tabella Allegato 2 Sezione I del PTPC 2018/20, risulta allegato al documento Allegato 1 Sezione I del PTPC 2019/21.

La valutazione del grado di realizzazione di tali obiettivi ha contribuito alla definizione della **performance strategica dell'ente i cui risultati sono stati oggetto di verifica con Delibera di Giunta Unione n. 18 dell'01/04/2019, che ha approvato la proposta di valutazione del grado di realizzazione degli Obiettivi di performance, elaborato dall'OIV con Verbale prot. Unione 8151 in data 19/03/2019, sulla base dei report relativi alla verifica dello stato di attuazione dell'attività gestionale 2018 predisposti dai Dirigenti e dal Segretario Generale.**

Il tal modo è assicurata una stretta correlazione tra incentivi riconosciuti al personale (dirigente e non) e risultati raggiunti, anche in tema di anticorruzione.

Il Segretario generale/Responsabile Anticorruzione, ha esaminato lo stato di attuazione del PTPC 2018-2020, dandone riscontro con la compilazione della Relazione ai sensi dell'art. 1, **comma 14, della l. n. 190 del 2012, per l'anno 2018**, effettuata utilizzando la Scheda formato standard messa a disposizione dall'ANAC. La scheda è stata **pubblicata in data 11/01/2019** sul sito internet dell'Unione al link: <http://www.unionevalliedelizie.fe.it/53/477/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-responsabile-della-prevenzione>

e trasmessa per conoscenza all'OIV, al Revisore dei conti e alla Giunta **protocollo n. 952 del 11/01/2019.**

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

All'elaborazione sia del P.T.P.C. che degli ulteriori documenti di programmazione, hanno partecipato - insieme al Segretario generale/Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della Trasparenza - tutti i Dirigenti ed i Referenti per Settore dell'Unione. E' stata assicurata, in tal modo, la condivisione ed il coordinamento tra le diverse fasi di costruzione degli strumenti di programmazione dell'Ente.

Inoltre, in forza del *"Regolamento per la disciplina della metodologia e dell'organizzazione dei controlli interni 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 19/03/14, 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, risultano Pubblicati nella Sottosezione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale dell'Unione, sotto la voce "Altri contenuti".

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

Il 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