



Unione dei Comuni Valli e Delizie

Argenta – Ostellato – Portomaggiore
Provincia di Ferrara

RELAZIONE PERFORMANCE UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE ANNO 2019

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 2019, rispetto agli obiettivi di performance strategica ed organizzativa, prefissati dalla Giunta nel Piano delle Performance, ai quali sono legate strettamente le valutazioni relative al merito del personale comunale ed i relativi incentivi. La Relazione sulla Performance, conclude il ciclo della performance, che si è articolato nel corso del 2019 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, applicava il 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:

- con delibera della Giunta Unione n. 7 del 31/01/2019 ha provveduto a disporre la "Conferma degli Obiettivi contenuti nel PEG-Piano delle Performance 2018-2020 nelle more della approvazione degli strumenti di programmazione economico-finanziaria per il triennio 2019-2021. Verifica adeguamento SMIVAP";
- con delibera del il Consiglio Unione n. 3 del 05/03/2019, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, ha approvato la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2019 – 2021 ai sensi dell'art. 170, c. 1 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- con delibera del Consiglio Unione n. 4 del 05/03/2019, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, ha approvato il Bilancio di previsione 2019 – 2021 e relativi allegati;
- con delibera della Giunta Unione n. 15 del 07/03/2019 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione riferito al triennio 2019-2021 e sono state assegnate le relative risorse finanziarie ai diversi Settori dell'Ente;
- con delibera della Giunta Unione n. 33 del 09/04/2019 ha approvato il Piano della Performance riferito al triennio 2019-2021, in continuità con il piano 2018/2020 di cui alla delibera di Giunta Unione n. 18 del 09.04.2018;

Con la quest'ultima delibera G.U. n. 33 del 09/04/2019 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 2019/2021;
- Gli obiettivi strategici intersettoriali (nel 2019 non presenti);
- Le risorse finanziarie.

L'articolazione della struttura organizzativa di massima dimensione dell'Unione nell'anno 2019 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

La composizione della Giunta dell'Unione è stata innovata a seguito delle elezioni amministrative che hanno interessato, nel 2019, i Comuni di Argenta ed Ostellato. Nella giornata del **26 Maggio 2019**, infatti, si sono svolte le elezioni amministrative per il rinnovo dei Consigli comunali dei Comuni di Argenta e di Ostellato ed in data **9 Giugno 2019**, presso il Comune di Argenta, si è svolto il ballottaggio tra i candidati sindaci delle due liste che avevano ricevuto il maggior numero dei voti ma non la maggioranza assoluta dei voti validi.

Ad esito delle suddette votazioni:

- è risultata eletta alla carica di Sindaco del Comune di Ostellato la **sig.ra Elena Rossi**,
- è risultato eletto alla carica di Sindaco del Comune di Argenta il **sig. Andrea Baldini**;

Sono state, pertanto, rinnovate anche le cariche di Presidente dell'Unione, di Vice Presidente e le deleghe assessorili.

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

Funzione conferita dai Comuni	Settore di riferimento
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 (solo se espressamente assegnate)	Corpo di Polizia Locale
Pianificazione di Protezione Civile e di coordinamento dei primi soccorsi	Coordinamento Corpo di Polizia Locale per la fase dell'emergenza Coordinamento Programmazione Territoriale per la fase dell'emergenza
Centrale Unica di Committenza	Staff Segretario Generale
Servizio di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro	Settore Programmazione Territoriale

I Settori sono, a loro volta, suddivisi nei seguenti Servizi:

Settori/Servizi	Responsabile	Referente politico
Staff Segretario	Segretario Dott.ssa Crivellari Rita	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Servizio Organi Istituzionali	Dott.ssa Crivellari Rita	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Servizio Contratti	Dott.ssa Crivellari Rita	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
U.O. CUC	Dott.ssa Crivellari Rita	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola

U.O. Controlli interni e ciclo performance	Dott.ssa Crivellari Rita	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Settore Finanze	Dott.ssa Travasoni Patrizia	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Servizio Finanziario	Dott.ssa Travasoni Patrizia	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Servizio Tributi	Dott.ssa Travasoni Patrizia	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Settore Risorse Umane e Affari Generali	Dott.ssa Bertarelli Elena	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Servizio Personale	Dott.ssa Bertarelli Elena	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Servizio Protocollo	Dott.ssa Bertarelli Elena	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola
Settore Polizia Locale	Dott. Ciarlini Carlo	Sindaco Baldini Andrea – Assessore
Servizio PM	Dott. Ciarlini Carlo	Sindaco Baldini Andrea – Assessore
Servizio Protezione Civile	Dott. Ciarlini Carlo (emergenza)	Sindaco Baldini Andrea – Assessore
Settore Servizio SIA	Ing. Nascosi Leonardo	Sindaco Rossi Elena - Assessore
Settore Servizio SUAP	Ing. Luisa Cesari	Sindaco Baldini Andrea – Assessore
Settore Programmazione Territoriale	Ing. Cesari Luisa	Sindaco Baldini Andrea – Assessore
Servizio SUE	Ing. Cesari Luisa	Sindaco Baldini Andrea – Assessore
Servizio Urbanistica	Ing. Cesari Luisa	Sindaco Baldini Andrea – Assessore
Servizio Ambiente e Protezione Civile	Ing. Cesari Luisa Ing. Cesari Luisa (programmazione)	Sindaco Rossi Elena - Assessore
U.O. CUC Tecnica	Ing. Cesari Luisa	Presidente dell'Unione – Sindaco Minarelli Nicola

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

I Dirigenti dei Settori ed il Segretario Generale hanno trasmesso il 24/07/2020 al Nucleo di Valutazione apposita reportistica al 31/12/2019 in merito alla realizzazione degli obiettivi performance assegnati nel 2019.

Con nota del 24/07/2020, assunta al protocollo Unione n. 16517 del 27/07/2020, il Nucleo di Valutazione ha validato i REPORT predisposti e trasmessi dai Dirigenti e dal Segretario dell'Unione alla stessa data, contenenti la proposta del grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano Performance 2019 da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta dell'Unione.

La Giunta dell'Unione con deliberazione n. 39 del 26/08/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, ha provveduto ad approvare i report relativi allo stato di attuazione al 31/12/2019 e il grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano delle Performance 2019-2021, dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, predisposti dai Dirigenti e dal Segretario dell'Unione, già sottoposti all'analisi e alla valutazione del Nucleo di Valutazione (N.d.V.), tenendo conto delle ulteriori valutazioni integrative nel frattempo emerse.

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 2019 Definito da NDV approvato dalla G.U. n. 39 del 26/08/2020
STAFF del SEGRETARIO	98,92%
RISORSE UMANE	99,02%
FINANZE	94,88%
SIA	90,58%
SUAP	80,90%
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	75,95%
POLIZIA LOCALE	96,15%

La valutazione della performance, avvenuta con la menzionata deliberazione G.U. n. 39/2020, rappresenta il presupposto per il riconoscimento degli incentivi al personale in base alle sistema di valutazione e al contratto collettivo integrativo sottoscritto per il personale non dirigente.

In data 09/05/2019, la delegazione trattante di parte pubblica dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, ha sottoscritto con la parte sindacale il contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2019/2021 per il personale non dirigente, di cui alla preintesa raggiunta sottoscritta il 19/04/2019 e previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Unione avvenuta con deliberazione n. 38 del 08.05.2019.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale in data 02/05/2019, assunto a prot. n. 11963 del 06.05.2019, effettuato dal revisore comunale unico sull'ipotesi di cui sopra, nonché sulla relazione tecnica finanziaria ed illustrativa.

L'art. 6 dell'Appendice A al CCI per il personale non dirigente dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie per il triennio 2019/2021 sottoscritto il 9.05.2020, prevede che le risorse destinate ai

premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2019, pari in via previsionale a € 44.552,44= siano così suddivisi:

- € 1.937,10 = al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 da riconoscere ai primi 10 dipendenti della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla valutazione della performance individuale;
- € 42.615,34= (somma restante) ripartita tra i Settori in base al numero dei dipendenti assegnati al Settore stesso e al base del grado di realizzazione degli obiettivi come previsto dalla SMIVAP, per incentivare la performance individuale in base al punteggio assegnato dal dirigente a ciascun/a dipendente con la scheda di valutazione prevista dallo SMIVAP 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 2019.

L'importo per il riconoscimento dell'incentivo alla performance di cui all'art. 6 dell'Appendice A al CCI 2019/2021, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi approvati con la delibera di G.U. n. 39 del 26.08.2020, ammonta a complessivi € 51.495,08 di cui €. 1.937,10 per la maggiorazione del premio individuale ed € 49.557,98 per la performance individuale;

L'art. 21 del CCI 2019/2021 dell'Unione Valli e Delizie sottoscritto il 9.05.2019, 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 16, non corrisposte o esuberanti rispetto al fabbisogno accertato, vanno ad incrementare la quota destinata alla performance individuale;
- Analogamente qualora gli importi effettivamente spettanti per le predette finalità dovessero superare le previsioni iniziali, i maggiori oneri andranno finanziati con le risorse destinate alla performance individuale.”.

Come previsto dallo SMIVAP si è conseguentemente giunti alla definizione del budget per settore da destinare alla remunerazione della PERFORMANCE INDIVIDUALE, (determinazione Unione n. 413 del 13/10/2020):

DEFINIZIONE BUDGET PER SETTORE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE						
SETTORI	n.dipendenti in servizio nel corso del 2019	esclusioni ai sensi del CCDI 2019	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo	valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito daL Nucleo di valutazione approvato dalla giunta n. 39/2020	n. dip* grado realizz	budget per settore
STAFF	1	0,5	0,5	98,92%	0,495	444,41
RISORSE UMANE	6		6	99,02%	5,941	5.333,77
FINANZE	5		5	94,88%	4,744	4.259,11
SIA	4		4	80,90%	3,236	2.905,25
SUAP	6,781		6,781	90,58%	6,142	5.514,22
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	14,721		14,721	75,95%	11,181	10.038,18

POLIZIA LOCALE	32,5	8,10	24,4	96,15%	23,461	21.063,04
	70,002	8,60	61,402		55,200	49.557,98

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

In base a tale valutazione, con determinazione Unione n. 413 del 13/10/2020 è stata disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi connessi alla performance individuale dei dipendenti non dirigenti 2019.

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.

Per il **personale dirigente** si riportano in modo sintetico le valutazioni in base al vigente sistema che tiene conto sia del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati (*tenuto conto del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati presso altri Enti in proporzione della % di comando*) sia delle competenze comportamentali:

Dirigente	Totale punteggio (max 100 punti)**	% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica)
Dirigente Settore Corpo di Polizia Locale	92	100%
Dirigente Settore Risorse Umane ed AA.GG.	93	100%

*** già riproporzionato in base alla media del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati ai dirigente 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.

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 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

Al fine della completezza dell'analisi della performance 2019, si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti non dirigenti:

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

SETTORI	n.dipendenti in servizio nel corso del 2019	esclusioni ai sensi del CCDI 2019	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo	Importo incentivo per settore	Media per dipendenti coinvolti
STAFF	1	0,5	0,5	444,41	444,41
RISORSE UMANE	6		6	5.333,77	888,96
FINANZE	5		5	4.259,11	851,82
SIA	4		4	2.905,25	726,31
SUAP	6,781		6,781	5.514,22	813,19
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	14,721		14,721	10.038,18	681,90
POLIZIA LOCALE	32,5	8,10	24,4	21.063,04	863,24
Totale complessivo	70,002	8,60	61,402	49.557,98	807,11

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2019 AI SENSI DELL'ART. 69 DEL CCNL 2016/2018

SETTORE	n. dipendenti in servizio nel corso del 2019 (rapportati in caso di part time)	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo individuale Maggiorazione Premio
SETTORE STAFF	1	-	-
CORPO POLIZIA LOCALE	32,5	6	€ 193,71
SETTORE FINANZE	5	-	€ 193,71
SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	14,721	3	€ 193,71
SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	6	1	€ 193,71
SETTORE SIA	4	-	€ 193,71
SETTORE SUAP	6,781	-	€ 193,71
Totale complessivo	70,002	10	€ 1.937,10

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Settore	Media di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza (Max 20 punti)	Media di COMPETENZE COMPORTAMENTALI (MAX 80 punti)	Media di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze Comportamentali - MAX 100 PUNTI)
CORPO POLIZIA LOCALE	16,06	51,82	67,88
FINANZE	20,00	50,00	70,00
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	14,33	49,60	63,93
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	15,83	51,67	67,50
SERVIZIO SIA	15,00	49,50	64,50
SERVIZIO SUAP	13,57	47,29	60,86
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE - CUC	15,00	50,00	65,00
Totale complessivo	15,63	50,61	66,24

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

Settore	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)
CORPO POLIZIA LOCALE	4,80	6,86	10,63
FINANZE	-	5,48	5,48
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	3,72	7,46	11,07
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	5,85	4,68	9,09
SERVIZIO SIA	4,08	3,42	6,95
SERVIZIO SUAP	4,76	8,34	12,84
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE - CUC	-	-	-
Totale complessivo	4,55	6,68	10,33

VALUTAZIONE DELLE 5 POSIZIONI ORGANIZZATIVE DIPENDENTI DELL'UNIONE

	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (30 punti max)	COMPETENZE COMPORTAMENTALI (70 punti max)	Totale punteggio (max 100 punti)
Punteggio medio	29,50	58,20	87,70
Devianza standard	1,12	7,16	6,44

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;
- deliberazione di Giunta n. 4 del 29/01/2020 con riferimento al triennio 2020-2022;

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 2019/2021, approvato con delibera del Consiglio Unione n. 3 del 05/03/2019, 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 2019/2021, 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 omogeneizzazione dei modelli.

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 2019/2021 approvato con delibera di Giunta Unione n. 33 del 09/04/2019, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL.

Il report rispetto agli Obiettivi di Performance e relativi Indicatori di risultato di cui alla tabella Allegato 2 Sezione I del PTPC 2019/2021, risulta allegato al documento Allegato 1 Sezione I del PTPC 2020/2022.

La valutazione del grado di realizzazione di tali obiettivi ha contribuito alla definizione della **performance dell'ente i cui risultati sono stati oggetto di verifica con Delibera di Giunta Unione n. 39 del 26/08/2020, che ha approvato la proposta di valutazione del grado di realizzazione degli Obiettivi di performance, validato dal Nucleo di valutazione con nota del 24/07/2020, assunta al protocollo Unione n. 16517 del 27/07/2020 sulla base dei report relativi alla verifica dello stato di attuazione dell'attività gestionale 2019 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 il Segretario/Responsabile Anticorruzione, ha esaminato lo stato di attuazione del PTPC 2019-2021, dandone riscontro con la compilazione della **Relazione ai sensi dell'art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012, per l'anno 2019**, effettuata utilizzando la Scheda formato standard messa a disposizione dall'ANAC. La scheda è stata **pubblicata in data 15/01/2020** sul sito internet dell'Unione al link: http://www.unionevalliedelizie.fe.it/userfiles/file/trasparenza/altri_contenuti/Scheda_Relazione_UNIONE_RPCT_2019.xlsx e trasmessa con nota **prot. 1121 dell' 16/01/2020**, per conoscenza al Revisore dei Conti, all'OIV e alla Giunta. Inoltre lo stato di attuazione degli **Obiettivi 2019** risulta quale Allegato al PTPC 2019-2021 ed è il risultato del monitoraggio attuato su richiesta del RPCT con nota **prot. 33146 del 09/12/2019**, dai Dirigenti dei Settori e dai relativi referenti, con note S.FIN prot. 381 dell'08/01/2020; S.GRU prot. 833 del 13/01/2020; S.URB-SUE-SUAP prot. 786 del 13/01/2020; S.PM prot. 815 del 13/01/2020;

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 Consiliari 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