



# Unione dei Comuni Valli e Delizie

Argenta – Ostellato – Portomaggiore  
Provincia di Ferrara

NR 78 del 16-12-2016 REGISTRO DELIBERE

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

**OGGETTO** | **Approvazione della Relazione sulla performance relativamente all'anno 2015.**

L'anno **Duemilasedici** e questo di **Sedici** del mese di **Dicembre** presso la propria sede legale nel Comune di Portomaggiore in Piazza Umberto I n. 5, a seguito di invito diramato dal Presidente, si è radunata alle ore **09:00**, la Giunta dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie costituita tra i comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore.

All'appello risultano:

### **Presenti**

Fiorentini Antonio  
Marchi Andrea  
Minarelli Nicola

### **Assenti**

Partecipa la dottoressa *Crivellari Rita* - **Segretario**.

Presiede *Nicola Minarelli* **Presidente dell'Unione**

## LA GIUNTA DELL'UNIONE

### Premesso:

- che con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 48 del 29/12/2014, dichiarata immediatamente eseguibile sono stati approvati bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2015 ed atti collegati della programmazione 2015 – 2017 compresa la Relazione previsionale e programmatica;
- che nell'ambito della predetta Relazione sono stati declinati i programmi per il triennio 2015/2017 specificando le motivazioni delle scelte, le finalità da conseguire nonché le risorse da impiegare;
- che, nelle more dell'approvazione del PEG globalizzato, con deliberazione di G.U. n. 60 del 29/12/2014, è stato definito l'assetto organizzativo dell'ente a far data dal 01/01/2015, con la previsione di 6 unità organizzative di massima dimensione, oltre a 2 unità semplici trasversali coordinate dal Segretario Generale (U.O. Centrale Unica di Committenza e U.O. controlli interni e ciclo performance):
  - **SETTORE FINANZE**
  - **SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI**
  - **SETTORE SERVIZI SOCIALI –AREA MINORI**
  - **SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE**
  - **SETTORE SUAP E SIA**
  - **CORPO DI POLIZIA LOCALE**
- che con il predetto atto sono state attribuite ai diversi settori le risorse umane rimandando al Piano Esecutivo di Gestione Globalizzato 2015, la definizione puntuale delle linee funzionali, degli obiettivi e delle risorse finanziarie;
- che con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 1 del 02/01/2015, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, è stato approvato il "Piano Esecutivo di Gestione Globalizzato 2015-2017 - Approvazione assegnazione risorse finanziarie";

### Dato atto altresì:

- che con deliberazione di Giunta dell'Unione n. n. 53 del 15/09/2015, dichiarata immediatamente eseguibile è stato inoltre approvato il c.d. **Piano esecutivo di gestione globalizzato** composto in modo integrato da:
  - o **Piano esecutivo di gestione** ai sensi dell'art.169 del TUEL;
  - o **Piano delle Performance** ai sensi dell'art.10 del D.Lgs. n.150/2009.
- che con il predetto documento venivano definiti:
  - o L'organizzazione dell'ente e le responsabilità gestionali;
  - o Le linee funzionali attribuite a ciascun settore;
  - o Le risorse umane assegnate a ciascun settore;
  - o Gli obiettivi gestionali assegnati a ciascun settore;
  - o Gli obiettivi strategici intersettoriali;
  - o Le risorse finanziarie;

**Rilevato** che gli strumenti di programmazione e controllo adottati, quali in PEG globalizzato, rappresentano un presupposto per l'attività di misurazione e valutazione delle performance e del sistema di premialità a favore dei dipendenti dirigenti e non dirigenti;

**Visto** il vigente Statuto dell'Unione;

**Vista** la deliberazione C.U. n. 20 del 09/04/2014 avente per oggetto "Individuazione norme regolamentari da applicare nell'ambito dell'attività dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie nelle more della approvazione di regolamenti da parte dell'Unione" e la C.U. n. 10 del 29/04/2015 che proroga il termine previsto nella C.U. 20/2014 di ulteriori 24 mesi;

**Dato atto** che, come contemplato l'art. 31, comma 1, dello Statuto trova applicazione per l'Unione, fino all'emanazione di proprio regolamento, 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.;

**Richiamato** i Titoli IV e V del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di cui alla deliberazione G.C. n. 172 del 28/12/2010, e successive variazioni ed integrazioni;

**Vista** la deliberazione G.C. del Comune di Portomaggiore n. 27 del 22/03/2011 e ss.mm.ii., concernente l'approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nonché, quale integrazione al Regolamento di cui sopra, del Sistema di allocazione e valutazione delle posizioni dirigenziali;

**Dato atto** che come contemplato dall'art. 35 del Regolamento:

- il monitoraggio nel corso d'esercizio avviene ad opera degli organi di indirizzo politico-amministrativo con il supporto dei dirigenti e consiste nella valutazione in corso d'anno dell'andamento della performance;
- la rendicontazione dei risultati da parte dei dirigenti dell'ente, costituisce il riferimento per la predisposizione della Relazione annuale sulla performance validata da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ed approvata dalla Giunta;

**Rilevato** che, ai sensi dell'art. 44, la Relazione sulla performance viene adottata, entro il trenta giugno, dalla Giunta in base alla rendicontazione dei risultati da parte dei Dirigenti, previa validazione da parte dell'OIV;

**Considerato** che i tempi di realizzazione delle diverse fasi della performance previsti dallo SMIVAP hanno subito alcuni significativi slittamenti a causa dei ritardi connessi all'acquisizione dei report da parte di alcuni dirigenti dell'Unione, dovuti soprattutto alle profonde e frequenti rivisitazioni dell'organizzazione che hanno interessato l'Unione nell'anno 2015 e che hanno richiesto uno sforzo aggiuntivo ai Dirigenti e al personale tutto, per riprogrammare e rivedere la distribuzione delle competenze e delle modalità operative della propria struttura (ci riferisce, ad esempio, allo spostamento deciso dalla Giunta, del personale dei Settori Gestione Risorse Umane e Affari generali, Programmazione Urbanistica, edilizia privata e SIT, Tributi locali, dalla sede dell'Unione, ove erano stati allocati gli uffici relativi, ai rispettivi Comuni di provenienza);

**Dato atto:**

- che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha proceduto all'analisi dei report predisposti dai dirigenti dei settori sull'attività svolta nel corso dell'anno 2015 in merito agli obiettivi gestionali e trasversali/strategici assegnati nel 2015 con il Piano Performance 2015/2017 ed ha elaborato in data 06/10/2016 una proposta valutativa del grado di realizzazione degli obiettivi da sottoporre all'approvazione definitiva da parte della giunta Unione (verbale prot. unione n. 23815 del 11/10/2016);
- che la Giunta dell'Unione con deliberazione n. 54 del 12/10/2016, dichiarata immediatamente eseguibile, ha provveduto ad approvare i report relativi alla verifica dello stato di attuazione dell'attività gestionale 2015 predisposti dai Dirigenti e dal Segretario Generale, già sottoposti all'analisi e alla valutazione dell'O.I.V. in data 06/10/2016;
- che con la medesima deliberazione la Giunta ha disposto l'approvazione della proposta formulata dall'O.I.V., di valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi gestionali e strategici trasversali anno 2015 finalizzata alla valutazione della performance organizzativa di tipo operativo gestionali e di tipo strategico;
- che l'OIV, con verbale prot. unione n. 24732 del 14/10/2016, coerentemente con quanto contemplato dall'art. 15, comma 4, del CCNL 01/04/1999, relativamente alle risorse di cui all'art. 15, comma 2, del medesimo CCNL, ha accertato i risultati raggiunti nel corso della gestione 2015 rispetto agli obiettivi gestionali e agli obiettivi strategici relativi all'anno 2015, già oggetto di valutazione da parte dello stesso OIV in data 06/10/2016;

**Richiamato** testualmente l'art. 44 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:

1. *La Relazione sulla performance viene adottata dalla Giunta sulla base della rendicontazione di risultati da parte dei Dirigenti, previa validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione di cui al successivo art. 50.*
2. *La Relazione, adottata entro il 30 giugno di ciascun anno, analizza, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti. In particolare riporta il ciclo di coerenza valutativa secondo i passaggi attuativi di seguito indicati:*
  - a) *valutazione di coerenza dei contenuti del piano annuale delle performance con il piano triennale e con gli eventi della gestione annuale;*
  - b) *valutazione di coerenza del contenuto dei report dei Dirigenti che evidenziano il grado di conseguimento degli obiettivi, con il contenuto del piano annuale delle performance;*
  - c) *valutazione di coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento dei singoli obiettivi di performance definiti nel piano annuale delle performance;*
  - d) *valutazione di coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato dai dirigenti rispetto al personale dipendente.*
3. *Detto provvedimento viene pubblicato sul sito web istituzionale e viene trasmesso, una volta adottato, alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) ad opera dell'O.I.V.*
4. *La mancata validazione, per qualsiasi motivo, della Relazione ad opera dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che rappresenta l'accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa di cui al comma precedente ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali al personale dirigente.*

**Visto altresì** l'art. 147 ter, comma 2, del D.Lgs. 267/2000 (articolo introdotto dall'articolo 3, comma 1, lettera d), legge n. 213 del 2012) che prevede testualmente:

*"L'unità preposta al controllo strategico, che è posta sotto la direzione del direttore generale, laddove previsto, o del segretario comunale negli enti in cui non è prevista la figura del direttore generale, elabora rapporti periodici, da sottoporre all'organo esecutivo e al consiglio per la successiva predisposizione di deliberazioni consiliari di ricognizione dei programmi.";*

**Richiamata** la "Convenzione tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore e l'Unione dei Comuni Valli e Delizie per la gestione dei servizi di supporto (modificata a seguito del conferimento all'Unione del ciclo delle performance e della trasparenza)" di cui alla S.P. 22 del 29/12/2014 che prevede l'armonizzazione tra i Comuni e l'Unione dei diversi strumenti del ciclo della performance;

**Vista** la **Relazione sulla Performance 2015** a firma del Segretario Generale dell'Unione nonché attualmente Dirigente competenze in materia di personale (Dirigente ad interim del Settore Risorse Umane ed Affari Generali dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie) e trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione con nota prot. n. 32917 del 24/11/2016, allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

**Rilevato** che in data 01.12.2016 l'Organismo Indipendente di Valutazione, ha proceduto alla validazione della Relazione conformemente a quanto previsto dall'art. 44 del citato Regolamento comunale e dall'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, nota assunta al protocollo generale n. 34182 del 01.12.2016, allegata alla presente deliberazione;

**Visti** il parere di regolarità tecnica favorevole espresso dal Segretario Generale dell'Unione, ad esito del controllo attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ed il parere di regolarità contabile favorevole espresso dal Dirigente del Settore Finanze dell'Unione ai sensi degli articoli 49, 147 e 147-bis del Decreto Legislativo 18-08-2000, n. 267 e successivi modifiche ed integrazioni, allegati al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Con voti unanimi e palesi legalmente espressi;

## **DELIBERA**

Per le motivazioni indicate in premessa che qui si intendono integralmente riportate di:

1. di approvare, come approva, la Relazione sulla performance relativamente all'anno 2015, allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale (allegato 1);
2. di dare atto che la Relazione di cui sopra è stata validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione in data 01.12.2016 con nota assunta al protocollo generale al n.34182 del 01.12.2016, ed allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (allegato 2);
3. di disporre la pubblicazione della Relazione di che trattasi con annessa validazione dell'O.I.V. sul sito internet dell'Unione nella sezione trasparenza.

### **UNANIMEMENTE**

Decide di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile essendovene l'urgenza ai sensi articolo 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000 dovendo procedere alla conclusione del ciclo della performance 2015 .

Firmato in digitale  
IL PRESIDENTE  
Nicola Minarelli

Firmato in digitale  
IL SEGRETARIO  
Rita Crivellari



# **Unione dei Comuni Valli e Delizie**

**Argenta – Ostellato – Portomaggiore**  
Provincia di Ferrara

---

## **RELAZIONE PERFORMANCE UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE ANNO 2015**

# 1. ANALISI FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

La Relazione sulla Performance, è un documento rivolto ai cittadini ed agli stakeholder interni ed esterni, che sintetizza ed esplicita i risultati ottenuti nel corso del 2015, 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 2015 nelle fasi descritte di seguito, come previsto dal D. lgs. 150/2009.

Fino al 2014, in considerazione del fatto che l'Unione non aveva una propria dotazione di personale dipendente, avvalendosi esclusivamente del personale dei Comuni aderenti attraverso l'istituto del comando, la valutazione delle performance organizzativa del nuovo Ente e della performance individuale del personale dipendente dei Comuni, impiegato in Unione, è stata inglobata nell'ambito della valutazione delle performance dei Comuni stessi. Nel 2014 i dipendenti sono stati valutati presso gli enti di appartenenza secondo la metodologia ivi contemplata tenuto conto dell'attività prestata presso l'Unione. Ciò nonostante l'Unione ha comunque elaborato i report relativi allo stato di attuazione degli obiettivi individuati nel Piano Performance e ha approvato la Relazione Performance 2014 regolarmente validata dall'OIV. La Giunta Unione, ha tuttavia approvato con delibera n. 50 del 26/09/2016 la Relazione sulle Performance ANNO 2014, previa validazione da parte dell'Organismo Interno di Valutazione con nota prot. Unione 19246 del 15/09/2016.

Con il trasferimento di n. 82 dipendenti dai Comuni all'Unione a far data dal 01/01/2015, l'Unione ha acquisito una propria dotazione organica pur avvalendosi ancora di personale comandato parzialmente dai Comuni.

Il 2015 ha pertanto rappresentato il primo anno di piena applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) del Comune di Portomaggiore, da applicarsi per l'Unione in virtù di quanto contemplato dall'art. 31, comma 1, dello Statuto in base al quale trova applicazione per l'Unione, fino all'emanazione di proprio regolamento, 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.

L'ente ha proceduto con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 48 del 29/12/2014, dichiarata immediatamente eseguibile, ad approvare il Bilancio di previsione 2015/2017 e i correlati atti della programmazione triennale compresa la Relazione Previsionale e Programmatica 2015-2017;

Nelle more dell'adozione del Piano Esecutivo di Gestione Globalizzato 2015, con la deliberazione G.U. n. 60 del 29/12/2014, è stato definito l'assetto organizzativo dell'ente a far data dal 01/01/2015, con la previsione di 6 unità organizzative di massima dimensione, oltre a 2 unità semplici trasversali coordinate dal Segretario Generale (U.O. Centrale Unica di Committenza e U.O. controlli interni e ciclo performance):

- **SETTORE FINANZE**
- **SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI**
- **SETTORE SERVIZI SOCIALI –AREA MINORI**
- **SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE**
- **SETTORE SUAP E SIA**
- **CORPO DI POLIZIA LOCALE**

Con il predetto atto sono state attribuite ai diversi settori le risorse umane, rimandando al Piano Esecutivo di Gestione Globalizzato 2015, la definizione puntuale delle linee funzionali, degli obiettivi e delle risorse finanziarie;

Con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 1 del 02/01/2015, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione "Globalizzato" 2015-2017 – limitatamente all'assegnazione delle risorse finanziarie;

L'attività degli organi gestionali dell'Unione si è svolta sin nei primi mesi del 2015 nell'ottica del raggiungimento dei risultati collegati agli obiettivi individuati nell'ambito della Relazione Previsionale e Programmatica e in una logica di continuità rispetto agli obiettivi gestionali e strategici a valenza pluriennale del Piano Performance 2014/2016 (G.U. n. 22 del 21.05.2014).

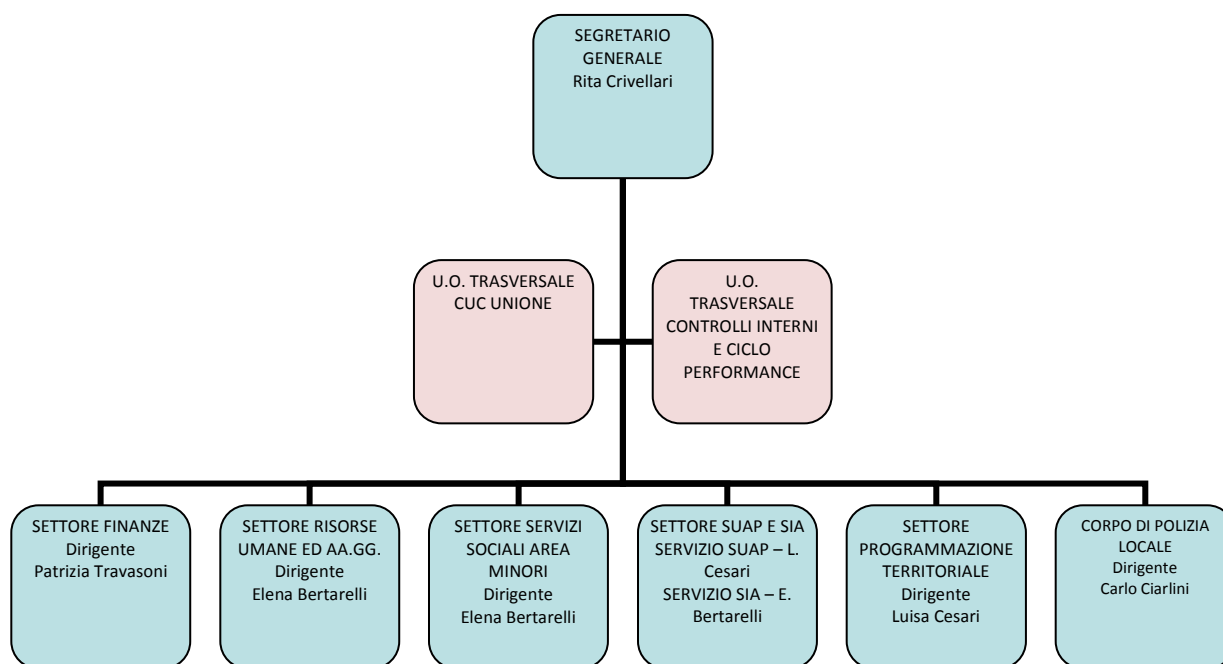
L'approvazione del Piano esecutivo di gestione globalizzato comprensivo del Piano Performance 2015/2017 è avvenuta con deliberazione **Giunta dell'Unione n. 53 del 15/09/2015**. Il documento approvato con tale deliberazione, elaborato in base agli atti di programmazione approvati dal Consiglio dell'Unione con deliberazione C.U. n. 48 del 29/12/2014, costituiva il c.d. *Piano esecutivo di gestione globalizzato composto in modo integrato da:*

- **Piano esecutivo di gestione** ai sensi dell'art.169 del TUEL;
- **Piano delle Performance** ai sensi dell'art.10 del D.Lgs. n.150/2009.

Con esso 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;
- Gli obiettivi strategici intersettoriali;
- Le risorse finanziarie.

La macro struttura organizzazione dell'Unione si conferma essere per tutto il 2015 quella definita con la menzionata deliberazione G.U. n. 60/2014:



Al vertice della tecnostruttura figuravano:

- il Segretario generale individuato, attraverso affidamento di specifico incarico, nella persona del Segretario del Comune di Portomaggiore, **Dott.ssa Rita Crivellari**
- i Dirigenti individuati tra i dirigenti competenti per materia dei Comuni di Portomaggiore e Argenta (enti dotati di dirigenza):

**Dott.ssa Travasoni Patrizia**

*Dirigente del Comune di Argenta a tempo indeterminato*

**Dott.ssa Bertarelli Elena**

*Dirigente a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 del Comune di Portomaggiore*

**Ing. Luisa Cesari**



*Dirigente del Comune di Portomaggiore a tempo indeterminato*

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

<b>Funzione conferita dai Comuni di Argenta Ostellato e Portomaggiore</b>	<b>Decorrenza conferimento</b>	<b>Settore di riferimento</b>
Tributi locali	01/10/2013	Settore Finanze
Gestione delle risorse umane	01/10/2013	Settore risorse umane e affari generali
Programmazione e pianificazione urbanistica, Edilizia privata, Sistema informativo territoriale,	01/10/2013	Settore programmazione territoriale
Sportello Unico per le Attività Produttive	01/10/2013	Settore SUAP SIA - Servizio SUAP
Servizi informativi e telematici (Information and Communication Technology - ICT)	01/10/2013	Settore SUAP SIA - Servizio SIA
Servizi sociali - area minori	01/01/2015	Settore Servizi Sociali Area Minori
Polizia municipale e polizia amministrativa locale	01/01/2015	Corpo di Polizia Locale
Pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi	01/01/2015	Coordinamento Corpo di Polizia Locale
Centrale Unica di Committenza	Approvata convenzione nel corso del 2014 - attuazione è stata sospesa alla luce della posticipazione dell'obbligo di costituzione della CUC	Staff Segretario Generale
Servizio di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro	01/01/2015	Settore programmazione territoriale

In data 30/12/2015, la delegazione trattante di parte pubblica dell'**Unione dei Comuni Valli e Delizie**, ha sottoscritto con la parte sindacale il **contratto decentrato integrativo (CCDI) per il personale non dirigente** per l'anno 2015 di cui all'ipotesi contrattuale del 26/11/2015, previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Unione con deliberazione n. 78 del 21/12/2015, nonché esame senza rilievi in ordine alla compatibilità dei costi di contrattazione con i vincoli di bilancio da parte del revisore unico dell'Unione come da parere del 21/12/2015, assunto al prot. gen.le dell'Unione al n. 26705.

Nel predetto contratto si è stabilito di distribuire tra il personale dipendente le somme a titolo di produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2015, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01/04/1999, quantificati in via previsionale in **€ 60.893,98=** (da integrare con i risparmi delle singole voci di utilizzo del fondo), riservando:

- o **€ 20.000,00=** per incentivare parte della **performance organizzativa strategica** in base al grado di raggiungimento di specifico obiettivo strategico "Implementare il progetto operativo di gestione delle funzioni conferite dai comuni aderenti in Unione", **finanziato con le risorse di cui all'art. 15**

- comma 5 del CCNL 01/04/1999**, definito nell'ambito del PEG Globalizzato comprensivo del Piano della Performance approvato dalla Giunta dell'Unione per l'anno 2015;
- o **€ 3.000,00=** per incentivare parte della **performance organizzativa strategica** in base al grado di raggiungimento di specifico obiettivo strategico "Trasparenza amministrativa delle funzioni gestite attraverso tecnologie e strumenti dell'informazione e della comunicazione", **finanziato con le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 01/04/1999**, definito nell'ambito del PEG Globalizzato comprensivo del Piano della Performance approvato dalla Giunta dell'Unione per l'anno 2015, da erogarsi previo accertamento dell'OIV dei risultati raggiunti;
  - o **€ 35.785,63=** (oltre i risparmi delle singole voci del utilizzo del fondo) da ripartita tra i Settori in base al numero dei dipendenti assegnati a ciascun Settore ed in base al grado di realizzazione degli obiettivi come previsto dalla SMIVAP (previo accertamento da parte dell'OIV per la quota di € 14.879,33 finanziata dall'art. 15, comma 2, del CCNL 01/04/1999), 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;**
  - o **€ 2.108,35** per riconoscere, ai sensi dell'art. 43 Legge 449/97 ed in base ad apposita disciplina regolamentare nonché al grado di coinvolgimento di ciascun dipendente definito dal dirigente, i compensi connessi al service a favore dell'ASP Eppi - Manica - Salvatori per la fornitura di servizi amministrativi relativi alla funzione "Gestione del personale".

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha proceduto all'analisi dei report predisposti dai dirigenti dei settori sull'attività svolta nel corso dell'anno 2015 in merito agli obiettivi gestionali e trasversali/strategici assegnati nel 2015 con il Piano Performance 2015/2017 ed ha elaborato in data 06/10/2016 una proposta valutativa del grado di realizzazione degli obiettivi da sottoporre all'approvazione definitiva da parte della giunta dell'Unione (verbale prot. unione n. 23815 del 11.10.2016).

La Giunta dell'Unione con deliberazione n. 54 del 12/10/2016, dichiarata immediatamente eseguibile, ha provveduto ad approvare i report relativi alla verifica dello stato di attuazione dell'attività gestionale 2015 predisposti dai Dirigenti e dal Segretario Generale, già sottoposti all'analisi e alla valutazione dell'O.I.V. in data 06/10/2016, di seguito descritti:

**ALLEGATO A** - verifica stato attuazione degli obiettivi gestionali al 31/12/2015; (performance operativa gestionale);

**ALLEGATO B** - verifica stato attuazione degli obiettivi strategici trasversali al 31/12/2015 (performance strategica);

L'OIV, con verbale prot. unione n. 24732 del 14/10/2016, ha accertato i risultati raggiunti nel corso della gestione 2015 rispetto agli obiettivi gestionali e agli obiettivi strategici relativi all'anno 2015, già oggetto di valutazione da parte dello stesso OIV in data 06/10/2016, di seguito riassunti:

## OBIETTIVI PERFORMANCE STRATEGICA

Obiettivo strategico trasversale: 1) Implementare il progetto operativo di gestione delle funzioni conferite dai comuni aderenti in Unione	PESO	GRADO DI REALIZZAZIONE definito con delib. G.U. n. 54/2016 per settore	PESO*GRADO REALIZZAZIONE
Staff Segretario Generale	0	90%	0,00%
Risorse Umane e Affari Generali	9	100%	9,00%
Finanze	5	75%	3,75%
Programmazione Territoriale	20	95%	19,00%
Staff Segretario Generale	0	90%	0,00%
Risorse Umane e Affari Generali	9	100%	9,00%
Finanze	5	75%	3,75%
Programmazione Territoriale	20	95%	19,00%
SUAP	9	90%	8,10%
SIA	7	85%	5,95%
Polizia Locale	43	100%	43,00%
Servizi Sociali Area Minori	7	100%	7,00%
<b>MEDIA PONDERATA - PERFORMANCE STRATEGICA</b>	<b>100,00</b>		<b>95,80%</b>

Obiettivo Strategico trasversale n. 2	GRADO DI REALIZZAZIONE definito con delib. G.U. n. 54/2016
Trasparenza amministrativa nelle funzioni gestite attraverso tecnologie e strumenti dell'informazione e della comunicazione	80%

## OBIETTIVI PERFORMANCE OPERATIVA GESTIONALE

DEFINIZIONE GRADO REALIZZAZIONE OBIETTIVI PER CIASCUN SETTORE						
SETTORI	OBIETTIVI		PESO	GRADO REALIZZAZIONE	peso* grado realizzazioni	MEDIA OBIETTIVI PER SETTORE
STAFF SEGRETARIO GENERALE	1	Regolare e puntuale gestione attività organi collegiali (CU e GU) Controllo completezza proposte di deliberazione per quanto riguarda il CU e per le GU.	50,00	80%	40,00	90,00
	2	Supporto al Segretario per controlli interni e attuazione PTPC	50,00	100%	50,00	

RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	1	Attivazione convenzione biennale con ASP Eppi Manica Salvatori per service paghe. Realizzazione attività	4,55	100%	4,55	100,00
	2	Revisione modulistica per permessi, assenze in genere da adottare nel nuovo ente e nei 3 comuni. Inserimento nella intranet.	9,09	100%	9,09	
	3	Approvazione, adeguamento ed attuazione delle programmazione dei fabbisogni di personale compatibilmente con i vincoli normativi dei 4 enti (compresa l'adozione dei 4 piani delle azioni positive). Costante monitoraggio delle spese di personale dei 4 enti e dei fabbisogni di personale in considerazione dei continui mutamenti normativi in materia	11,36	100%	11,36	
	4	Ricognizione del fondo salario accessorio Argenta e sottoscrizione del CCDI 2014 e 2015 previ indirizzi politici	11,36	100%	11,36	
	5	Sottoscrizione CCDI 2014 e 2015 per Ostellato	11,36	100%	11,36	
	6	Sottoscrizione CCDI 2015 per Portomaggiore	11,36	100%	11,36	
	7	Supporto ad Ostellato per valutare la riorganizzazione dei servizi 0-6 oggi gestiti attraverso Consorzio	6,82	100%	6,82	
	8	Avvio sperimentazione tirocini formativi con neo-laureati presso il Comune di Argenta - adozione atti necessari e gestione selezione	6,82	100%	6,82	
	9	Riorganizzazione interna della competenze coseguente ai mutamenti rispetto alla dislocazione territoriale dell'ufficio (attivazione di due sedi permanenti)	9,09	100%	9,09	
	10	Gestione dei procedimenti disciplinari avviati secondo la nuova modalità organizzativa definita con l'Unione - supporto ai dirigenti per i procedimenti che non richiedono il coinvolgimento dell'ufficio per i procedimenti disciplinari	6,82	100%	6,82	
	11	Riorganizzazione interna con maggiore coinvolgimento della Posizione organizzativa sul fronte protocollo in seguito al cambio di competenze registrate per un'unità di personale che svolgeva in passato un ruolo di coordinamento operativo	6,82	100%	6,82	
	12	Formazione del personale connesso all'introduzione della fatturazione elettronica	4,55	100%	4,55	
AREA MINORI	1	Attivazione convenzione con ASP Eppi manica Salvatori per la sperimentazione della gestione in modo integrato di alcuni casi (adolescenti verso la maggiore età, casi di incompatibilità, altri casi in via sperimentale)	50,00	100%	50,00	100,00
		Gestione problema sfratti quanto esistono implicazioni per minori in stretta collaborazione con i servizi sociali. Analisi problema e valutazione intervento in base alle indicazioni del giudice. Coinvolgimento Tribunale per uniformare modalità di intervento Adozione azioni volte alla prevenzione situazioni di rischi sui minori	30,00	100%	30,00	

		Partecipazione per quanto di competenza ai tavoli sociali integrati per la gestione di problematiche complesse attivate dai Comuni	20,00	100%	20,00	
FINANZE	1	Analisi dei procedimenti di entrata e di spesa ai fini della definizione della loro disciplina nel nuovo regolamento di contabilità e nei flussi documentali dell'ente. Analisi del procedimento di variazione al bilancio di previsione ai fini della sua disciplina nel nuovo regolamento di contabilità e della definizione della nuova modulistica per le proposte	9,09	100%	9,09	95,45
	2	Rispetto termini di tolleranza sui ritardi dei tempi di pagamento delle transazioni commerciali previsti per la non applicazione di sanzioni o penalizzazioni all'ente	22,73	100%	22,73	
	3	Monitoraggio costante della situazione di liquidità dell'ente al fine di evitare il ricorso all'anticipazione di tesoreria	22,73	100%	22,73	
	4	Rivisitazione procedimenti collegati alla fatturazione elettronica	18,18	90%	16,36	
	5	Avvio gestione diretta di acquisti e servizi di supporto trasversali: fotocopiatori e buoni pasto - studio fattibilità buoni pasto elettronici a partire dal 2016	13,64	80%	10,91	
	6	Attività di controllo tributi locali. Gestione Rimborsi di tributi locali nel rispetto dei tempi e secondo le modalità previste dalla vigente normativa.	13,64	100%	13,64	
PROGRAMMAZION E TERRITORIALE	1	Variante specifica al POC di Portomaggiore per la realizzazione della nuova scuola elementare a Gambulaga.	15,63	100%	15,63	89,69
	2	Redazione della VAS con valore di VINCA relativamente all'ampliamento dell'allevamento di galline ovaiole nel Mezzano, territorio di Ostellato	15,63	90%	14,06	
	3	Attuazione interventi programmati dal POC al fine di contribuire allo sviluppo urbanistico del territorio . PUA presentati: Golf, Zona artigianale S.M. Codifiume, zona residenziale Longastrino, rinnovo PUA ex Gardenia Immobiliare Boccaleone	15,63	70%	10,94	
	4	Nuovo POC Comune di Portomaggiore	15,63	80%	12,50	
	5	Redazione nuovo POC Comune di Argenta	-	0%NON RILEVA PER IL 2015	-	
	6	Variante specifica al POC di argenta per la realizzazione della nuova scuola materna	-	0%NON RILEVA PER IL 2015	-	
	7	a) Implementazione del Sistema Informativo Territoriale b) adesione progetto ACI/ACSOR in qualità di comuni sperimentatori	12,50	100%	12,50	
	8	Piano di controllo per il contenimento della popolazione della Nutria. Gestione della sterilizzazione delle colonie feline nei territori dell'Unione	9,38	90%	8,44	
	9	Microzonazione sismica e CLE (II livello) . Approfondimento per analisi III livello microzonazione dei territori dei tre comuni.	15,63	100%	15,63	

SIA	1	Riorganizzazione interna per la gestione amministrativa - contabile. Nuova modalità di gestione delle risorse per fronteggiare le spese per interventi a favore dei Comuni nell'ambito del Bilancio dell'Unione. Graduale accorpamento delle tipologia di spesa per razionalizzare e realizzare economie di scala	13,16	100%	13,16	90,00
	2	Adesione a lepida da parte dell'Unione. Adozione atti conseguenti. Approvazione contratto di servizio ed avvio/monitoraggio servizi affidati	7,89	100%	7,89	
	3	Piano di Informatizzazione dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie e dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore a norma dell'art. 24 co. 3-bis del DL 90/2014. Suo monitoraggio ed attuazione	10,53	100%	10,53	
	4	Creazione condizioni informatiche per la gestione delle fatture elettroniche su indicazioni delle 4 ragionerie dei Comuni e dell'Unione	7,89	100%	7,89	
	5	Avvio studio rivisitazione reti e potenziamento connessioni per alcune scuole primarie di Argenta	10,53	100%	10,53	
	6	Potenziamento servizi connettività Portomaggiore.	13,16	100%	13,16	
	7	Analisi progettuale per realizzazione INTRANET dei 4 enti	5,26	100%	5,26	
	8	Analisi dei bisogni per attivazione nuove e-mail dell'unione -individuazione delle necessità per il passaggio dalla e-mail attuali a quella dell'unione, piano di comunicazione all'esterno e piano per dismettere in modo graduale le vecchie e.mail	5,26	60%	3,16	
	9	Acquisizione sistema di rilevazione delle presenze - Unione al fine dell'avvio della nuova modalità gestionale da gennaio 2016	13,16	60%	7,89	
	10	Acquisizione hardware e software per uffici unione e comuni aderenti. Analisi fabbisogni. Studio priorità rispetto alla disponibilità economiche. Acquisizione secondo norme vigente.	13,16	80%	10,53	
SUAP	1	Riordino sistema commercio aree pubbliche Unione dei Comuni Valli e Delizie. Individuazione nuovi assetti mercati di: Portomaggiore, Argenta, Rovereto, Fiera di Argenta, Fiera di Portomaggiore, e riorganizzazione posteggi isolati. Proposta nuovo regolamento per il Commercio su aree pubbliche dell'Unione.	23,08	100%	23,08	92,31
	2	Revisione regolamenti gestione attività produttive : regolamento sale giochi, regolamento acconciatura ed estetica, atti di coordinamento pubblici esercizi.	23,08	80%	18,46	
	3	Riorganizzazione sistema di back office VBG attività produttive e SUAP; interfaccia nuovo sistema di protocollazione.	23,08	100%	23,08	
	4	Presentazione progetto Legge 41/97 e s.m. e i. Progetti speciali Centri Commerciali Naturali, Regione Emilia Romagna anno 2015.	30,77	90%	27,69	
CORPO POLIZIA LOCALE	1	Pacchetto sicurezza: azioni orientate ad aumentare la percezione di sicurezza delle comunità dell'Unione (allarmi, assicurazione, CCIAA)	16,67	100%	16,67	100,00
		Applicazione nuovo regolamento di polizia urbana e attività di controllo. Attivazione rete volontariato e controllo territorio	10,00	100%	10,00	

	4	Pacchetto sicurezza: potenziamento strumentazione in dotazione (nuovo rilevatore, lettore targhe, nuovo laser) e attività di controllo; piano installazione rilevatore fisso sulla SS16	16,67	100%	16,67
	5	Attività di controllo del territorio: art. 15 comma 5 (progetto potenziamento servizi e nuova intesa sindacale) e attività di controllo	16,67	100%	16,67
	6	Attivazione nuovo ufficio verbali e sviluppo attività in convenzione intercenter. Emissione ruolo 2012-2014 su base convenzione intercenter.	13,33	100%	13,33
	7	Attivazione nuovo distaccamento di PL, piano dei servizi e armonizzazione rapporti con la comunità	13,33	100%	13,33
	8	Pacchetto sicurezza: potenziamento rete videosorveglianza Portomaggiore e Mezzano	13,33	100%	13,33
<b>Totale MEDIA GRADO REALIZZAZIONE OBIETTIVI GESTIONALI DELL'UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE</b>				<b>95,10%</b>	

Si è conseguentemente proceduto alla quantificazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 2 e 5 del CCNL 01/04/1999 effettivamente erogabili, destinati alla performance organizzativa operativa e la performance individuale nonché alla performance strategica, come di seguito riportato:

	<b>Importo massimo erogabile €</b>	<b>Grado di realizzazione</b>	<b>Importo effettivo €</b>	<b>Importo non erogabile €</b>
Performance <b>gestionale operativa e individuale</b> finanziata con art. 15 comma 2 del CCNL 01/04/1999 (per differenza)	14.879,33	95,10% (media complessiva)	14.150,25	729,08
Performance <b>strategica</b> finanziata con art. 15 comma 2 del CCNL 01/04/1999 - Obiettivo Strategico n. 1 "Implementare il progetto operativo di gestione delle funzioni conferite dai comuni aderenti in Unione" -	3.000,00	80,00%	2.400,00	600,00
Performance <b>strategica</b> finanziata con art. 15 comma 5 del CCNL 01/04/1999 (per differenza) -Obiettivo Strategico n. 2 "Trasparenza amministrativa delle funzioni gestite attraverso tecnologie e strumenti dell'informazione e della comunicazione"	20.000,00	95,80% (media complessiva)	19.160,00	840,00

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

DEFINIZIONE BUDGET PER SETTORE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE OPERATIVA E INDIVIDUALE						
SETTORI	n.dipendenti in servizio nel corso del 2015	esclusioni ai sensi del CCDI 2015	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo	valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito da OIV approvato dalla giunta G.U.	n. dip* grado realizz	budget per settore
RISORSE UMANE	5		5	100,00%	5,00	3.614,97
AREA MINORI	4		4	100,00%	4,00	2.891,98
FINANZE	4		4	95,45%	3,82	2.761,84
SIA	4		4	90,00%	3,60	2.602,78
SUAP	8		8	92,31%	7,38	5.335,70
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	16		16	89,69%	14,35	10.374,96
POLIZIA LOCALE	35	2,40	32,6	100,00%	32,60	23.569,60
	<b>76</b>	<b>2,40</b>	<b>73,6</b>		<b>70,75</b>	<b>51.151,83</b>

I Dirigenti hanno proceduto alla valutazione dei singoli dipendenti in base al vigente SMIVAR, definendo il grado di apporto individuale alla performance strategica e compilando le schede di valutazione individuale (performance individuale ed operativa).

In base a tale valutazione, con determinazione Unione n. 485 del 18.11.2016 e n. 437 del 18/10/2016 è stata disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi connessi alla performance strategica 2015 e alla performance individuale ed operativa 2015.

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 2015, si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti non dirigenti:

### MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALLA PERFORMANCE STRATEGICA – OBIETTIVO 1 – Implementare il progetto operativo di gestione delle funzioni conferite dai comuni aderenti in Unione:

SETTORE	Media di Punteggio (max 30)	N. dipendenti in servizio nel corso del 2015	N. DIP. COINVOLTI*	Media di Incentivo produttività
FINANZE	17,50	4	4	€ 200,66
POLIZIA LOCALE	21,68	35	33	€ 260,61
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	13,56	16	16	€ 254,17
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	16,00	5	5	€ 385,26
SERVIZI SOCIALI AREA MINORI	15,00	4	4	€ 374,56
SIA	13,75	4	4	€ 318,38
SUAP	15,00	8	8	€ 216,71
<b>Totale complessivo</b>	<b>17,80</b>	<b>76</b>	<b>74</b>	<b>€ 258,92</b>

\* n. 97,37% dei dipendenti dell'ente (74/76)

### MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALLA PERFORMANCE STRATEGICA – OBIETTIVO 2 - Trasparenza amministrativa delle funzioni gestite attraverso tecnologie e strumenti dell'informazione e della comunicazione:

SETTORE	Media di Punteggio (max 30)	N. dipendenti in servizio nel corso del 2015	N. DIP. COINVOLTI*	Media di Incentivo produttività
FINANZE	7,50	4	4	€ 90,58
POLIZIA LOCALE	21,68	35	33	€ 4,65
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	20,00	16	3	€ 144,93
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	9,00	5	5	€ 106,28
SERVIZI SOCIALI AREA MINORI	0,00	4	0	€ 0,00
SIA	11,25	4	4	€ 175,13
SUAP	20,00	8	4	€ 54,35
<b>Totale complessivo</b>	<b>18,41</b>	<b>76</b>	<b>53</b>	<b>€ 45,28</b>

\* n. 69,74% dei dipendenti dell'ente (53/76)

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

SETTORI	N. dipendenti in servizio nel corso del 2015	Esclusioni ai sensi del CCDI 2015	Totali	Importo incentivo per settore	Media per dip coinvolti
FINANZE	4		4	<b>€ 2.761,84</b>	€ 690,46
POLIZIA LOCALE	35	2,40	32,6	<b>€ 23.569,60</b>	€ 722,99
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	16		16	<b>€ 10.374,96</b>	€ 648,44
RISORSE UMANE	5		5	<b>€ 3.614,97</b>	€ 722,99
SERVIZI SOCIALI AREA MINORI	4		4	<b>€ 2.891,98</b>	€ 723,00
SIA	4		4	<b>€ 2.602,78</b>	€ 650,70
SUAP	8		8	<b>€ 5.335,70</b>	€ 666,96
<b>Totale complessivo</b>	<b>76</b>	<b>2,40</b>	<b>73,6</b>	<b>€ 51.151,83</b>	<b>€ 695,00</b>

**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)
FINANZE	15,50	43,75	59,25
POLIZIA LOCALE	13,77142857	34,60	48,37142857
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	14,25	41,4375	55,6875
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	17,00	45,40	62,40
SERVIZI SOCIALI AREA MINORI	18,75	42,50	61,25
SIA	18,75	39,75	58,50
SUAP	13,875	42,25	56,125
<b>Totale complessivo</b>	<b>14,71052632</b>	<b>38,72368421</b>	<b>53,43421053</b>

DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO<sup>1</sup> 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
FINANZE	5,196152423	7,50000000	12,57974563
POLIZIA LOCALE	3,903887311	8,98757312	12,57234527
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	4,106904755	7,155126367	11,17568044
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	2,738612788	3,130495168	5,029910536
SERVIZI SOCIALI AREA MINORI	2,500000000	4,041451884	3,304037934
SIA	2,500000000	3,593976442	5,916079783
SUAP	3,313931631	3,575711717	6,685538764
<b>Totale complessivo</b>	<b>3,99271266</b>	<b>8,243945147</b>	<b>11,65885704</b>

### 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 D. Lgs. n. 33/2013. L'attività di tutte le pubbliche amministrazioni, infatti, è finalizzata alla realizzazione di una amministrazione aperta e al servizio del cittadino (art. 1, c. 2, d.lgs. n. 33/2013).

Anche l'Unione si è 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.

In particolare, anche l'Unione è dotata di una propria sezione all'interno del sito internet istituzionale [www.unionevalliedelizie.it](http://www.unionevalliedelizie.it), denominata "Amministrazione trasparente", in cui sono pubblicati i dati e le informazioni previste dal D.Lgs. n. 33/2013.

Il ruolo di Responsabile dell'Anticorruzione 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 ruolo di Responsabile della Trasparenza è stato attribuito al Dirigente del Settore Finanze.

Il responsabile anticorruzione, in base ai report inviati dai dirigenti dell'ente, ha predisposto la relazione annuale 2014 su scheda standard messa a disposizione dell'ANAC pubblicata in data 22/12/2014 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale. Con apposita nota prot. 18239 del 24/12/2014 ha poi provveduto ad informare i dirigenti evidenziando le misure anticorruzione da perfezionare e potenziare.

<sup>2</sup> La **deviazione standard** o **scarto tipo** o **scarto quadratico medio** è un [indice di dispersione](#) delle misure sperimentali, vale a dire è una stima della variabilità di una popolazione di dati o di una [variabile casuale](#). La deviazione standard è uno dei modi per esprimere la dispersione dei dati intorno ad un indice di posizione, quale può essere, ad esempio, il [valore atteso](#) o una stima del suddetto [valore atteso](#).

Con deliberazione di Giunta Unione n. 6 del 29/01/2015 è stato approvato il **“Piano di prevenzione della Corruzione e dell’Illegalità nell’Unione dei Comuni Valli e Delizie (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2015/2017”**.

La Relazione annuale sull’attività svolta in tema di anticorruzione per l’anno 2015 è stata predisposta dal Responsabile della Corruzione dell’Unione e pubblicata sul sito istituzionale, in attuazione del PTPC. Di seguito vengono riportate testualmente le **CONSIDERAZIONI GENERALI SULL’EFFICACIA DELL’ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC) E SUL RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (RPC)** di cui alla menzionata relazione:

1.A	<b>Stato di attuazione del PTPC</b> - Valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPC indicando i fattori che hanno determinato l’efficacia delle misure attuate	Le misure individuate all'interno del PTPC, specifiche e generali (attuazione Codice di comportamento; nomina responsabili di procedimento ed assegnazione responsabilità di sotto fasi del procedimento a persone diverse per aumentare i controlli intermedi; interventi consulenziali del Segretario su questioni complesse e controlli di legalità preventivi e successivi; introduzione di modelli di autodichiarazione circa l'insussistenza di situazioni di conflitto d'interessi e di incompatibilità degli incarichi; diffusione di modelli di autodichiarazioni da impiegare da parte di tutti gli uffici per autodichiarazioni ex art. 35-bis e 53 c.16-ter D. lgs. 163.2001 e da far compilare a coloro che si rivolgono al Comune per ottenere autorizzazioni, titoli abilitativi, o per altre istanze; ecc..) sono state sostanzialmente attuate. Ha contribuito all'efficacia delle misure, il confronto nel gruppo dirigenziale su questioni trasversali, la fattiva collaborazione di alcuni funzionari operanti delle aree di attività maggiormente esposte al rischio; l'impiego delle migliori prassi dei diversi Comuni dell'Unione ed un'informazione interna continua, anche attuata mediante invio e-mail contenenti aggiornamenti di pronunce ANAC e giurisprudenziali da parte del RPC.
1.B	<b>Aspetti critici dell’attuazione del PTPC</b> - Qualora il PTPC sia stato attuato parzialmente, indicare le principali motivazioni dello scostamento tra le misure attuate e le misure previste dal PTPC	L'attuazione di alcune misure di contrasto specifiche (ad es. monitoraggio sistematico dei tempi procedurali) richiedono gradualità e necessitano di investimenti nel campo dell'informatica per l'introduzione di sistemi automatizzati di rilevazione di cui non tutti i Settori dell'Ente sono ancora dotati.
1.C	<b>Ruolo del RPC</b> - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPC rispetto all’attuazione del PTPC individuando i fattori che ne hanno supportato l’azione	L'attività d'impulso del RPC è attuata dal confronto continuo con il personale, nonché dalle periodiche Conferenze dei dirigenti e dall'attività di formazione ed informazione interna, anche mediante circolari e sensibilizzazione rispetto ai temi della legalità e dell'etica, compiuta con continuità.

1.D	<b>Aspetti critici del ruolo del RPC</b> - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPC rispetto all'attuazione del PTPC	La presunzione diffusa di operare in un contesto immune al fenomeno corruttivo e dunque la sottovalutazione del rischio; la distorsione del concetto di interesse pubblico; la percezione di alcuni strumenti normativi di prevenzione della corruzione come inutili appesantimenti burocratici, inidonei a prevenire concretamente l'illegalità; la scarsa sensibilità politica al fenomeno corruttivo. Infine la distorsione presente nel sistema, consistente nella non indipendenza del ruolo del RPC che è soggetto di nomina politica, il suo impiego in una pluralità di Enti, l'assenza di strutture di supporto al ruolo del RPC rende l'attuazione della normativa spesso complicata.
-----	---	---

Infine con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 25/01/2016 è stato approvato il **"Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nell'Unione dei Comuni Valli e Delizie** (Legge 6 novembre 2012, n. 190) **Aggiornamento triennio 2016/2018"**.

L'OIV dell'Unione, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. nn. 50/2013 e 43/2016, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'apposita griglia di rilevazione al 31 gennaio 2016 contemplata dalla menzionata delibera n. 43/2016.

L'OIV ha svolto gli accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della trasparenza ai sensi dell'art. 43, c. 1, del d.lgs. n. 33/2013.

Sulla base di quanto sopra, l'OIV, in data 31/01/2016, ha proceduto ad emettere apposita attestazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009, che risulta pubblicata sul sito istituzionale dell'ente.

Portomaggiore, 23/11/2016

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



Unione dei Comuni  
Valli e Delizie  
Argenta – Ostellato – Portomaggiore  
Provincia di Ferrara  
**Organismo Indipendente di Valutazione per  
l'Unione e i Comuni di Argenta Portomaggiore  
e Ostellato**

Alla Giunta dell'Unione

## Documento di validazione della Relazione sulla performance anno 2015

A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 24.11.2016

B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- il monitoraggio della CiVIT sul Piano della *performance* e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- le Relazioni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Complessivamente, questo OIV, tenuto conto del processo di misurazione e del fatto che l'ente si trova ancora in una fase di avvio del processo di conferimento delle funzioni essendo di nuova istituzione, ritiene che il sistema abbia realizzato gli obiettivi prefissi dalla normativa e dal sistema stesso con le seguenti raccomandazioni:

- Necessità di una maggiore coerenza nei tempi di approvazione dei documenti di programmazione/valutazione rispetto a quanto previsto dalla normativa. In particolare si richiama la necessità che il piano performance sia approvato con una tempistica che permetta una effettiva realizzazione degli obiettivi.
- Rimarca l'importanza che anche i documenti di rendicontazione sugli obiettivi siano redatti tempestivamente a conclusione delle attività evitando sistematici ritardi.
- Sempre utile, e rispondente alle norme, sarebbe progettare progressivamente un sistema atto a monitorare la soddisfazione degli utenti rispetto ai servizi offerti.
- Si suggerisce infine di tendere all'omogeneizzazione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance vigenti presso l'Unione e gli enti facenti parte della stessa

Su tutte le suddette considerazioni l'OIV, si rende come sempre disponibile a fornire la propria collaborazione progettuale.

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla *performance* 2014 dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie allegata alla presente.

Imola 01/12/2016

Firma  
Alberto Scheda