



COMUNE DI FISCAGLIA

(Comune istituito il 01.01.2014 L. Regionale E.R. n.18/07.11.2013 mediante fusione dei Comuni di Massa Fiscaglia, Migliaro e Migliarino)

(Provincia di Ferrara)

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2022

**Approvata con Deliberazione di G.C. n. 73 del
29/06/2023**

**Validata dal Nucleo di Valutazione con verbale del
03/07/2023**

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

La Relazione sulla Performance, è un documento rivolto ai cittadini ed agli stakeholders interni ed esterni, che sintetizza ed esplicita i risultati ottenuti nel corso **dell'anno 2022**, 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 2022 nelle fasi descritte di seguito, come previsto dal D. Lgs. 150/2009.

La Giunta comunale, in occasione della sottoscrizione del **Contratto decentrato integrativo - parte normativa - triennio 2019-2021 e parte economica anno 2019**, ha approvato con delibera n. 142 del 28/11/2019:

- il *“SISTEMA DI DEFINIZIONE, MISURAZIONE, VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE” con gli allegati “MANUALE OPERATIVO PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE” E “SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE”*;
- il *“REGOLAMENTO COMUNALE PER LA COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE (art. 113 D.Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016)”*;
- il *“REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE ENTRATE (art. 1 comma 1091 legge 30 dicembre 2018, n. 148).*

Il testo dei predetti regolamenti, che risultano allegati al CCI 2019-2021, prima dell'approvazione, sono stati sottoposti al confronto, con esito positivo, con la parte sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21/05/2018, nonché dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016.

La Giunta Comunale, a seguito della sottoscrizione in data 15/11/2019 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo integrativo, ha autorizzato con **deliberazione n.142 del 28/11/2019**, la sottoscrizione del CCI normativo riferito al triennio 2019-2021 e parte economica riferita all'anno 2019, a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018, sottoscritto in data 21/05/2018.

Successivamente, con delibera di **Giunta comunale n. 167 del 30/12/2019**, il Comune di Fiscaglia approvava il nuovo REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI, contenente, al TITOLO V, “LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITÀ DEL PERSONALE DIPENDENTE” del “SISTEMA DI DEFINIZIONE, MISURAZIONE, VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE” di cui alla menzionata deliberazione di Giunta n. 142 del 28/11/2019 ed, inoltre, all'allegato “B” il “MANUALE OPERATIVO PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE” e le “SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE”, apportando solo piccole modifiche nella terminologia usata (ad esempio “Responsabile di Settore” anziché “Responsabile di servizio”);

La Giunta comunale con delibera n. 13 del 25/02/2022 approvava il P.E.G. globalizzato e l'annesso piano delle performance 2022-2024 ed assegnava le risorse ai Responsabili di Settore;

L'articolazione della struttura organizzativa di massima dimensione del Comune di Fiscaglia nell'anno 2022 risultava essere la seguente:

- SETTORE FINANZE E PERSONALE
- SETTORE ENTRATE
- SETTORE AFFARI GENERALI
- SETTORE URBANISTICA ED EDILIZIA

- SETTORE SUAP E CED
- SETTORE AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE
- SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO
- SETTORE DI POLIZIA LOCALE

Il Sindaco, con propri decreti, ha conferito i seguenti incarichi triennali 2020-2022 di Posizione organizzativa:

- DECRETO SINDACALE N. 48 del 31/12/2019 incarico al dipendente LUIGI GUOLO della Posizione Organizzativa relativa al Settore SUAP E CED;
- DECRETO SINDACALE N. 49 del 31/12/2019 incarico al dipendente ENRICO MENINI della Posizione Organizzativa relativa al Settore LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO;
- DECRETO SINDACALE N.50 del 31/12/2019 incarico al dipendente ANTONIO MOLOSSI della Posizione Organizzativa relativa al Settore AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE;
- DECRETO SINDACALE N.52 del 31/12/2019 incarico alla dipendente ILARIA SIMONI della Posizione Organizzativa relativa al Settore URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA;
- DECRETO SINDACALE N.53 del 31/12/2019 incarico alla dipendente OTTAVIA TAGLIATTI della Posizione Organizzativa relativa al Settore ENTRATE;
- DECRETO SINDACALE N. 1 del 30/04/2021 incarico alla dipendente ROBERTA GUIETTI della Posizione Organizzativa relativa al Settore FINANZE E PERSONALE (dal 01/05/2021);
- DECRETO SINDACALE N.55 del 31/12/2019 incarico alla dipendente STEFANIA FORTINI della Posizione Organizzativa relativa al Settore AFFARI GENERALI;

I Responsabili dei Settori, su richiesta del Segretario Generale hanno trasmesso al Nucleo di Valutazione, apposita reportistica a marzo 2023, in merito alla realizzazione degli obiettivi performance assegnati nel 2022.

Con **nota del 21.06.2022, assunta al protocollo n. 15774**, il Nucleo di Valutazione ha validato i REPORT predisposti e trasmessi dai Responsabili dei Settori e definito, con il supporto del Segretario generale, il grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano Performance 2022 da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta comunale.

La **Giunta comunale** con deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile, ha provveduto ad approvare i report relativi allo stato di attuazione al 31/12/2022 e il grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano delle Performance 2022-2024, predisposti dai Responsabili dei Settori, già sottoposti all'analisi e alla valutazione del Nucleo di Valutazione.

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 2022 Definito da NDV
SETTORE FINANZE E PERSONALE	100%
SETTORE ENTRATE	100%

SETTORE AFFARI GENERALI	95%
SETTORE URBANISTICA ED EDILIZIA	96%
SETTORE SUAP E CED	100%
SETTORE AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE	97%
SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	100%
SETTORE POLIZIA LOCALE	100%
MEDIA GRADO DI REALIZZAZIONE COMPLESSIVO	98,50%

La valutazione della performance, avvenuta con la menzionata deliberazione di G.C. 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.

La Giunta Comunale, a seguito della sottoscrizione in data 18/11/2022 dell'Ipotesi di Accordo annuale di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL 21.05.2018, ha autorizzato con deliberazione n. 121 del 28.11.2022, la sottoscrizione dell'Accordo decentrato riferito all'anno 2022.

La sottoscrizione dell'Accordo Decentrato, avvenuta in data 02/12/2022, è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale n. 3 del 25/11/2022, effettuato dal revisore comunale unico sull'Ipotesi di cui sopra, nonché sulla relazione tecnica finanziaria ed illustrativa.

L'appendice A del CCI 2019 prevede, in base all'art. 6 Parte Normativa del CCI 2019-2021, che le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2022, vengano ripartite 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 dalla Posizione Organizzativa a ciascun/a dipendente con la scheda di valutazione prevista dallo SMIVAP.

L'art. 20 del CCI 2019/2021 sottoscritto il 29/11/2019, inoltre prevede quanto segue:

- 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 12, 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.

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

Al fine della completezza dell'analisi della performance 2022, si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti:

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DEGLI INCENTIVI CONNESSI ALLA PERFORMANCE
INDIVIDUALE

SETTORI	n.dipendenti in servizio nel corso del 2022	esclusioni ai sensi del CCI 2022	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo
SETTORE FINANZE E PERSONALE	5	0	5
SETTORE ENTRATE	1	0	1
SETTORE AFFARI GENERALI	17	0	17
SETTORE URBANISTICA ED EDILIZIA	2	0	2
SETTORE SUAP E CED	3	0	3
SETTORE AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE	1	0	1
SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	6	0	6
SETTORE POLIZIA LOCALE	5	0	5
Totale complessivo	38	0	38

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)
SETTORE FINANZE E PERSONALE	20	75,20	95,20
SETTORE ENTRATE	20	80	100
SETTORE AFFARI GENERALI	20	76,12	96,12
SETTORE URBANISTICA ED EDILIZIA	17,50	78,50	96
SETTORE SUAP E CED	20	76	96
SETTORE AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE	20	77	97
SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	20	75	95
SETTORE POLIZIA LOCALE	20	80	100

2. ANALISI DEGLI INDICATORI PER IL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

VALUTAZIONE DELLE 7 POSIZIONI ORGANIZZATIVE DIPENDENTI del Comune di Fiscaglia

	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (40 punti max)
Punteggio medio	40

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

Il Comune di Fiscaglia è soggetto, come tutte le P.A. 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”.

Il Comune si è, pertanto, dotata di un Piano anticorruzione, redatto sulla base del Piano nazionale anticorruzione riferito al triennio 2014-2016, approvato con provvedimento del Commissario n.10 del 30/01/2014, a seguito della istituzione, con decorrenza dall’01/01/2014 del nuovo Comune risultante dalla fusione dei tre Comuni di Migliaro, Migliarino e Massa Fiscaglia.

Tale Piano è stato successivamente aggiornato con:

- delibera di Giunta n.6 del 30/01/2015 con riferimento al triennio 2015-2017;
- delibera di Giunta n.7 del 28/01/2016 con riferimento al triennio 2016-2018;
- delibera di Giunta n.6 del 26/01/2017 con riferimento al triennio 2017-2019;
- delibera di Giunta n.8 del 25/01/2018 con riferimento al triennio 2018-2020;
- delibera di Giunta n.11 del 31/01/2019 con riferimento al triennio 2019-2021;
- delibera di Giunta n. 6 del 29/01/2020 con riferimento al triennio 2020-2022;
- delibera di Giunta n. 11 del 12/02/2021 con riferimento al triennio 2021/2023.
- Delibera di Giunta n. 5 del 22/02/2022 con riferimento al triennio 2022/2024.

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 del Comune di Fiscaglia è stato completamente rivisitato per il triennio 2021-2023 a seguito della modifica della figura del Segretario/RPCT e contiene la Mappatura delle Aree di rischio, maggiormente esposte. Il P.T.P.C contiene: la valutazione del rischio di illegalità in termini numerici, la definizione del rischio 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.

Il Comune di Fiscaglia è dotato di una propria sezione all'interno del sito internet istituzionale www.comune.fiscaglia.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 del Comune compete al Segretario generale in forza dell'art. 1 comma 7 della L.190/2013 che ha ricevuto investitura formale da parte del Sindaco con decreto n. 46 del 06/12/2019, che ha sostituito il precedente decreto n. 13 del 30/06/2018.

A partire dalla predisposizione del P.T.C.P. 2021-2023 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 tal modo è assicurata una stretta correlazione tra incentivi riconosciuti al personale e risultati raggiunti, anche in tema di anticorruzione. 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.

Il Segretario generale/Responsabile Anticorruzione, ha esaminato lo stato di attuazione del PTPC 2022-2024, dandone riscontro con la compilazione della Relazione ai sensi dell'art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012, per l'anno 2022, effettuata utilizzando la Scheda formato standard messa a disposizione dall'ANAC.

Inoltre, in forza del "REGOLAMENTO DEI CONTROLLI INTERNI" approvato con atto del Commissario n.31 del 14/03/2014 il Segretario effettua i controlli successivi di regolarità amministrativi sugli atti dirigenziali del Comune, comunicando a cadenza semestrale, il relativo esito ai Capigruppo consiliari, alla Giunta, ai Responsabili di Settore, al Revisore dei conti ed al Nucleo di Valutazione.

I Referti del controllo interno, risultano Pubblicati nella Sottosezione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale del Comune, sotto la voce "Altri contenuti – Dati Ulteriori".