



# COMUNE DI FISCAGLIA

## PROVINCIA DI FERRARA

**Deliberazione n° 60**  
**in data 29-05-2024**

### Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

---

**Oggetto:**

APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

---

L'anno duemilaventiquattro e questo di ventinove del mese di maggio, a seguito di invito diramato dal Sindaco, si è riunita alle ore 16:10 la Giunta del Comune di Fiscaglia con modalità "a distanza", in videoconferenza, ai sensi dell'art. 10 del vigente Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale, approvato con atto G.C.n.25 del 08.04.2022.

La presenza dei componenti la Giunta e la loro espressione di voto viene, pertanto, accertata mediante appello nominale e collegamento simultaneo audiovideo dei componenti e del Segretario Generale verbalizzante.

La seduta, in via convenzionale, si intende effettuata sempre presso la sede istituzionale del Comune di Fiscaglia.

All'appello risultano presenti:

TOSI FABIO

BERTELLI RENATO

CHIARINI MONICA

SOVRANI FRANCESCO

Sindaco

Vice Sindaco

Assessore Effettivo

Assessore Effettivo

| Presenti | Assenti |
|----------|---------|
|----------|---------|

|          |  |
|----------|--|
| Presente |  |
|----------|--|

|          |  |
|----------|--|
| Presente |  |
|----------|--|

|          |  |
|----------|--|
| Presente |  |
|----------|--|

|          |  |
|----------|--|
| Presente |  |
|----------|--|

Assiste il Segretario Comunale, Dr. Babetto Francesco, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, TOSI FABIO, nella sua qualità di Sindaco del Comune suddetto, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

Premesso che :

- con deliberazione n. 65 del 30/12/2022, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023/2025;
- con deliberazione n. 66 del 30/12/2022, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge, il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2023/2025;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 24/05/2023, è stato approvato il Piano delle Performance 2023-2025;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 29/04/2024 veniva approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2023;

Premesso che l'art. 10, comma 1 del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 e s.m.i. prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, verificato che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del summenzionato decreto, la Relazione sulla Performance" è validata dal Nucleo di Valutazione dell'ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente;

Viste:

- la deliberazione di G.C. n.60 del 24/05/2023 , con la quale è stato approvato il Piano delle Performance 2023-2025;
- la deliberazione di G.C. 49 del 27/05/2024 con la quale sono stati approvati i report relativi al grado di realizzazione degli Obiettivi del Piano Performance anno 2023, predisposti dai Responsabili di Settore e validati dal Nucleo di Valutazione;

Ritenuto di dover approvare la relazione sulla performance anno 2023, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

Visti:

- il vigente regolamento di contabilità comunale;
- il Dlgs.267/00 e s.m.i.;
- il Dlgs.118/11 e s.m.i ed i principi contabili;
- il vigente statuto;

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267, allegati alla presente ;

Visto il Parere di regolarità tecnica favorevole espresso dal Responsabile del Settore Finanze/Personale, ad esito del controllo attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ed il Parere di regolarità contabile espresso dal medesimo Responsabile per gli effetti diretti e indiretti sulla situazione economico-finanziaria e sul patrimonio dell'Ente, ai sensi degli articoli 49, 147, comma 1 e 147-bis del Decreto legislativo 18/08/2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni;

Dato atto che i citati pareri sono allegati al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;

All'unanimità di voti espressi nelle forme di legge;

#### DELIBERA

1-di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale al presente provvedimento;

2-di approvare la relazione sulla performance anno 2023, che, allegata al presente atto, ne forma parte integrante e sostanziale;

3-di inviare copia della suddetta relazione al Nucleo di Valutazione per la validazione e la successiva pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente;

4- di pubblicare la Relazione sulla Performance nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente", ai sensi del D. Lgs. N. 33/2013;

Inoltre, stante l'urgenza di procedere alla liquidazione degli incentivi performance nella prima tornata stipendiale utile,

**DELIBERA**

di dichiarare la seguente deliberazione, con votazione unanime separata, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000 e smi.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

**Il Sindaco**  
**TOSI FABIO**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**Il Segretario Comunale**  
**Dr. Babetto Francesco**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



# ***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 2023**

**Approvata con Deliberazione di G.C. n. 60 del 29/05/2024**

**Validata dal Nucleo di Valutazione con verbale del**

**30/05/2024**

## 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 2023**, 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 2023 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.

Successivamente, con delibera di **Giunta comunale n. 168 del 22/12/2023**, il Comune di Fiscaglia approvava il nuovo REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI, contenente, al TITOLO III la misurazione e valutazione della performance, riportando all'allegato “B” il “MANUALE OPERATIVO PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE” e le “SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE”.

**La Giunta comunale con delibera n. 60 del 24/05/2023** approvava il Piano delle Performance 2023-2025;

L'articolazione della struttura organizzativa di massima dimensione del Comune di Fiscaglia nell'anno 2023 risultava essere la seguente:

- SETTORE FINANZE E PERSONALE
- SETTORE ENTRATE
- SETTORE AFFARI GENERALI
- SETTORE URBANISTICA ED EDILIZIA
- SETTORE SUAP E CED
- SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO
- SETTORE DI POLIZIA LOCALE

Il Sindaco, con proprio decreto n. 19 del 01/06/2023 ha conferito i nuovi incarichi di EQ ai singoli Responsabili di Settore per il periodo 01.06.2023-30.06.2024;

I Responsabili dei Settori, su richiesta del Segretario Generale hanno trasmesso al Nucleo di Valutazione, apposita reportistica a marzo 2024, in merito alla realizzazione degli obiettivi performance assegnati nel 2023.

Con **nota del 17/05/2024, assunta al protocollo n. 10961**, 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 2023 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 31/12/2023 e il grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano delle Performance 2023-2025, 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:

| <b>SETTORI</b>                                          | <b>Valutazione grado raggiungimento<br/>Obiettivi di Settore / Performance<br/>di Settore<br/>anno 2023<br/>Definito da NDV</b> |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SETTORE FINANZE E<br>PERSONALE                          | <b>100%</b>                                                                                                                     |
| SETTORE ENTRATE                                         | <b>100%</b>                                                                                                                     |
| SETTORE AFFARI GENERALI                                 | <b>100%</b>                                                                                                                     |
| SETTORE URBANISTICA ED<br>EDILIZIA                      | <b>100%</b>                                                                                                                     |
| SETTORE SUAP E CED                                      | <b>100%</b>                                                                                                                     |
| SETTORE LAVORI PUBBLICI<br>E PATRIMONIO                 | <b>100%</b>                                                                                                                     |
| SETTORE POLIZIA LOCALE                                  | <b>90,69%</b>                                                                                                                   |
| <b>MEDIA GRADO DI<br/>REALIZZAZIONE<br/>COMPLESSIVO</b> | <b>98,67%</b>                                                                                                                   |

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.

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 2023, 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<br>in servizio<br>nel corso del<br>2023 | esclusioni<br>ai sensi del<br>CCI 2023 | totali n. dip tra<br>cui ripartire<br>l'incentivo |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------|
| SETTORE<br>FINANZE E<br>PERSONALE          | 4                                                    | 0                                      | 4                                                 |
| SETTORE<br>ENTRATE                         | 1                                                    | 0                                      | 1                                                 |
| SETTORE AFFARI<br>GENERALI                 | 15                                                   | 0                                      | 15                                                |
| SETTORE<br>URBANISTICA ED<br>EDILIZA       | 2                                                    | 0                                      | 2                                                 |
| SETTORE SUAP E<br>CED                      | 2                                                    | 0                                      | 2                                                 |
| SETTORE LAVORI<br>PUBBLICI E<br>PATRIMONIO | 7                                                    | 0                                      | 7                                                 |
| SETTORE POLIZIA<br>LOCALE                  | 5                                                    | 0                                      | 5                                                 |
| <b>Totale complessivo</b>                  | <b>36</b>                                            | <b>0</b>                               | <b>36</b>                                         |

**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                                                                                                          | 76,25                                              | 96,25                                                                                                                |
| SETTORE ENTRATE                      | 20                                                                                                          | 80                                                 | 100                                                                                                                  |
| SETTORE AFFARI GENERALI              | 20                                                                                                          | 75,33                                              | 95,33                                                                                                                |
| SETTORE URBANISTICA ED EDILIZIA      | 17,50                                                                                                       | 76                                                 | 93,50                                                                                                                |
| SETTORE SUAP E CED                   | 20                                                                                                          | 78,5                                               | 98,50                                                                                                                |
| SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO | 20                                                                                                          | 75,71                                              | 95,71                                                                                                                |
| SETTORE POLIZIA LOCALE               | 20                                                                                                          | 79,40                                              | 99,40                                                                                                                |

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

VALUTAZIONE DELLE 7 POSIZIONI ORGANIZZATIVE DIPENDENTI del Comune di Fiscaglia

|                 | ATTUAZIONE DEGLI<br>OBIETTIVI ASSEGNATI<br>(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”.

Con deliberazione di G.C. n. 76 del 30/06/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, contenente la Sezione 2 “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione”, in cui ora è inglobato il Piano Triennale per la trasparenza e l’anticorruzione;

Il Comune di Fiscaglia è dotato di una propria sezione all’interno del sito internet istituzionale [www.comune.fiscaglia.fe.it](http://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. 09 del 07/03/2023.

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 2023-2025, dandone riscontro con la compilazione della Relazione ai sensi dell’art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012, per l’anno 2023, 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”.

#### **4. Riduzione dei tempi di pagamento (art. 4-bis D.L. 13/2023)**

L’art. 4-bis, comma 2 del D.L. 13/2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 41/2023 ha disposto l’integrazione fra il rispetto dei tempi di pagamento e i sistemi di valutazione della performance individuale e organizzativa. In particolare è stato fissato come parametro l’indicatore di ritardo annuale di cui all’articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145.

La Circolare n. 1/2024 della Rgs di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato le prime indicazioni operative sull’applicazione di tali disposizioni, traslando di fatto la vigenza di tale sistema all’annualità 2024.

In ogni caso, poiché l’art. 4-bis risulta comunque già vigente dal 2023, si ritiene di dover dare conto in tale sede del raggiungimento del parametro stabilito dalla norma (valore 0 o negativo).

In particolare si riportano di seguito gli indicatori di ritardo annuale suddivisi per Settore e Responsabile:

| <b>Unità organizzativa</b> | <b>Tempo medio ritardo</b> |
|----------------------------|----------------------------|
| Ente                       | -13,61                     |
| Settore LL.PP.             | -11,36                     |
| Settore AA.GG.             | -23,76                     |
| Settore SUAP/CED           | -26,60                     |
| Settore Finanze/Personale  | -26,07                     |
| Settore Polizia Locale     | -14,46                     |
| Settore Urbanistica        | -18,40                     |
| Settore Entrate            | -21,54                     |