



COMUNE DI ARGENTA

Provincia di Ferrara

Nucleo di Valutazione

Documento di validazione della Relazione sulla performance del 2021

Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.lgs. n. 150/2009, ha preso in esame la Relazione sulla performance del 2021, pervenuta in data odierna.

Il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dalla verifica sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Tutto ciò premesso il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla performance del 2021.

29 agosto 2022

Il Nucleo di Valutazione

Bruno Susio

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bruno Susio', written in a cursive style.



Argenta, 25/08/2022

AI NDV
Dott. Bruno Susio

Oggetto: Relazione sulla performance anno 2021, ai sensi dell'art. 10 e 14 del D.Lgs. n. 150/2009.

La relazione si pone come obiettivo di monitorare il funzionamento del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale del Comune di Argenta, lo stato di attuazione della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, gli indicatori di bilancio risultanti dal rendiconto approvato, che integrano la valutazione della performance organizzativa dell'Ente.

La relazione per l'anno 2021 si compone di quattro parti:

- 1) Il funzionamento del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale del Comune di Argenta**
- 2) Lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione e degli obiettivi di trasparenza e dell'integrità dei controlli interni**
- 3) La Relazione sull'attività svolta in tema di anticorruzione, in applicazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e ss.mm.ii. e relativi decreti legislativi attuativi**
- 4) Il Piano degli indicatori di bilancio, ai sensi dell'articolo 18 bis del Dlgs 118/2011.**

La relazione è stata redatta tenendo conto delle risultanze e delle informazioni fornite dal Servizio Controllo di Gestione (per la parte sul funzionamento del sistema di valutazione della performance organizzativa, attraverso il monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi), del Settore Risorse Umane ed Affari Generali dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie (per la parte sulla valutazione individuale del personale dipendente dirigenziale e non dirigenziale), dal Segretario Generale (per la parte sulla trasparenza, sull'anticorruzione e sul piano indicatori di bilancio).

La presente relazione, debitamente validata dal Nucleo di Valutazione, verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, in apposita sezione, di facile accesso e consultazione <http://www.comune.argenta.fe.it/comune/amministrazione trasparente/programma triennale.aspx>, così come stabilito dall'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

1) Il funzionamento del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale nel Comune di Argenta – Anno 2021

L'art.10, comma 1, lettera b), del D.Lgs n.150/2009 e ss.mm.ii. impone alle amministrazioni pubbliche l'obbligo di adottare la "Relazione sulla performance", un documento che illustri a consuntivo, a tutti i soggetti interni ed esterni interessati, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nel corso dell'anno precedente rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse gestite, al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

Il Comune di Argenta ha approvato con deliberazione GC n. 6 del 23.01.2020 il nuovo "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi unificato da applicarsi all'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed ai Comuni di Argenta" Ostellato e Portomaggiore", al cui interno si rimanda al "Regolamento per la definizione, misurazione e valutazione delle performance", il quale a sua volta definisce i criteri generali per la misurazione e la valutazione delle performance del Comune di Argenta.

Nel processo di misurazione e valutazione della performance di questo Ente intervengono i seguenti soggetti per quanto di propria competenza:

- Il Sindaco e la Giunta
- L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
- Il Segretario Generale
- I Dirigenti
- Le Posizioni Organizzative
- Il Servizio Personale
- Il Servizio Controllo di Gestione

Il processo di misurazione e valutazione della performance di un Ente passa attraverso le seguenti fasi:

- Definire e assegnare gli obiettivi che si intendono raggiungere, i rispettivi indicatori e valori attesi;
- Collegare gli obiettivi alle risorse
- Monitorare in corso di esercizio gli obiettivi adottando se necessario interventi correttivi;
- Misurare e valutare la performance organizzativa e individuale
- Utilizzare dei sistemi premianti, valorizzando il merito
- Rendicontare i risultati ai soggetti interessati sia esterni che interni

Il Comune di Argenta con specifico riferimento all'esercizio 2021, ha adottato i seguenti atti:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 14.04.2021 è stata approvata la nota di aggiornamento del DUP (Documento Unico di Programmazione) 2021/2023 e ss.mm.ii.;
- con deliberazione di Consiglio Comune n. 14 del 14.04.2021 è stato approvato il bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2021 e il correlato bilancio pluriennale 2021/2023 del Comune di Argenta e ss.mm.ii.;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 26.07.2021 è stato approvato il PEG/Piano della Performance - Anni 2021/2023 e ss.mm.ii..

La redazione della relazione sulla performance, ovviamente, continuerà ad essere sviluppata e possibilmente migliorata nel corso del tempo secondo la logica della trasparenza e della buona comunicazione.

In questo modo, Il Comune di Argenta si propone di mettere in pratica i principi generali espressi dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, vale a dire:

- ✓ Miglioramento continuo e costante della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione;
- ✓ Valorizzazione del merito;
- ✓ Trasparenza dei risultati conseguiti e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento.

a) La performance organizzativa

La performance organizzativa esprime il risultato che un'intera organizzazione (il Comune), con le

sue singole unità (settori e servizi), consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Si rammenta che a partire dal 01.10.2013 è stata avviata ufficialmente l'Unione dei Comuni Valli e Delizie tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore a cui le seguenti funzioni sono state trasferite con apposita convenzione:

- Programmazione e pianificazione urbanistica, Edilizia privata, Sistema informativo territoriale, Ambiente
- Sportello Unico per le Attività Produttive
- Gestione delle risorse umane
- Tributi locali
- Servizi informativi e telematici
- Polizia Locale
- Protezione civile
- Servizi sociali – Area minori (poi dal 01.06.2016 revocata per trasferimento all'ASP Eppi Manica Salvatori)
- Prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro

Gli obiettivi strategici individuati dal Comune di Argenta fissano i traguardi che l'Amministrazione si prefigge di raggiungere nell'arco del triennio di riferimento per eseguire con successo i propri indirizzi.

Per la loro rilevanza e valenza pluriennale, gli obiettivi strategici non risultano facilmente modificabili nel breve periodo e quindi anche per l'anno 2021 gli obiettivi strategici sono stati nel complesso confermati.

Con la costituzione dell'Unione Valli e Delizie, gli obiettivi strategici legati alle funzioni conferite sono stati trasferiti all'Unione stessa e quindi rendicontati nei documenti di programmazione strategica e operativa di questo Ente.

I Dirigenti, nei primi mesi dell'anno 2022, hanno redatto, lo stato di attuazione al 31.12.2021 degli obiettivi operativi di propria competenza e collegati ad ogni obiettivo strategico. Le schede sono state raccolte ed analizzate dal Servizio Partecipate, Controllo di Gestione e Statistica.

Come risulta dalle tabelle seguenti, gli obiettivi strategici di pertinenza del Comune di Argenta, che in totale sono 2, sono quasi tutti in linea con i risultati programmati.

Il grado di raggiungimento di ogni obiettivo strategico viene determinato facendo la media aritmetica semplice degli obiettivi operativi, il cui stato di avanzamento a sua volta è calcolato come media aritmetica ponderata dei SAL degli obiettivi gestionali di PEG 2021 in cui si articola, appunto, ogni obiettivo operativo e strategico del DUP.

Per determinare il SAL degli obiettivi strategici di DUP si parte, perciò, dalle unità elementari ovvero dal SAL degli obiettivi gestionali di settore previsti nel PEG, la cui pesatura è determinante per calcolare correttamente lo stato di avanzamento degli stessi e poi a cascata degli obiettivi operativi e strategici del DUP.

Mandato del Sindaco	DUP 2021-2023 Comune di Argenta				
	Sezione Strategica			Sezione Operativa	
Linee programmatiche 2019-2024	Indirizzi strategici	Missione	Obiettivi strategici	SAL Obiettivo strategico al 31.12.2021	Obiettivi operativi
5. SCUOLA E CULTURA	5.1. Istruzione prescolastica e scolastica	04 Istruzione e diritto allo studio	5.1.1. Consolidamento attività e azioni di investimento continue a favore delle strutture scolastiche e dei soggetti coinvolti in esse	100%	5.1.1.2. Interventi strutturali per scuole primarie e secondarie sicure ed efficienti

Mandato del Sindaco	DUP 2021-2023 Comune di Argenta				
	Sezione Strategica			Sezione Operativa	
Linee programmatiche 2019-2024	Indirizzi strategici	Missione	Obiettivi strategici	SAL Obiettivo strategico al 31.12.2021	Obiettivi operativi
8. SERVIZI AL CITTADINO ED ALLE IMPRESE	8.1 Il comune al servizio dei cittadini e delle imprese	01. Servizi istituzionali, generali e di gestione	8.1.1. Miglioramento della qualità dei servizi diretti e indiretti erogati a cittadini e imprese	96%	8.1.1.1. Una Pubblica Amministrazione efficace, efficiente e trasparente

L'obiettivo strategico "8.1.1. Miglioramento della qualità dei servizi diretti e indiretti erogati a cittadini e imprese", all'interno del PEG/PdP 2021-23, oltre ad essere articolato in obiettivi gestionali specifici di settore, è stato ulteriormente articolato in 4 obiettivi gestionali **trasversali** a tutti i settori di particolare rilevanza legati a diversi aspetti e il cui stato di avanzamento al 31 dicembre 2021 è di seguito indicato:

DUP 2021-23 Sezione Strategica			DUP 2021-23 Sezione		PEG/PdP 2021-23							
Indirizzi strategici	Missione	Obiettivi strategici	Programma	Obiettivi operativi	Coordinatore e personale coinvolto	Settori coinvolti	Obiettivo gestionale trasversale	Pesatura obiettivo (- priorità strategica: punti assegnati da 1 a 10) - complessità: punti assegnati da 1 a 10)	Pesatura obiettivo (in termini %)	SAL obiettivo al 31.12. 2021 (Grado di raggiungimento in termini %)	Grado di raggiungimento rapportato al peso	
5.1 Istruzione prescolastica e scolastica	04 Istruzione e diritto allo studio	5.1.1. Consolidamento attività e azioni di investimento continue a favore delle strutture scolastiche e dei soggetti coinvolti in esse	02 Altri ordini di istruzione non universitaria	5.1.1.2. Interventi strutturali per scuole primarie e secondarie sicure ed efficienti	Segretario Generale e Urselli Federica, Villani Stefano Murtas Daniele, Fini Francesca Gretel Bondioli, Capozzi Monica Bassi Sabrina, Cattabriga Monia Ilaria Bosi, Toti Valeria Bruni Maurizia	Tutti i settori	1) Riqualificazione strutturale dell'edificio sede della Scuola Elementare di Argenta e organizzazione delle attività educative e finanziarie correlate	20	25%	100%	25%	
8.1 Il comune al servizio dei cittadini e delle imprese	01. Servizi istituzionali, generali e di gestione	8.1.1. Miglioramento della qualità dei servizi diretti e indiretti erogati a cittadini e imprese	11 Altri servizi generali	8.1.1.1. Una Pubblica Amministrazione efficace, efficiente e trasparente	Segretario Generale e Maurizia Bruni Tutti i dipendenti del Settore Programmazione e Gestione Finanziaria Urselli Federica, Murtas Daniele Capozzi Monica, Beccati Matteo Villani Stefano, Fini Francesca Bondioli Gretel, Masperi Nicoletta Peretto Barbara, Rizzioli Rita Paganelli Marcella, Quartieri Marta Bosi Ilaria, Toti Valeria, Gulminelli Gianna, Grassi Giuliana, Assirelli Antonella, Negretto Silvia, Rosa Ferrandina, Landini Silvia, Rosati Vincenza, Margotti Claudia Pollini Lara, Cavallini Ornella, Baldi Nerina, Bolognesi Benedetta	Tutti i settori	1) Attuazione strumenti operativi e gestionali tesi a favorire la semplificazione dei procedimenti amministrativi all'interno di ogni settore	20	25%	99,5%	24,9%	
						Tutto il personale dei settori coinvolti	Tutti i settori	2) Gestione ottimale del tempo dedicato all'attività lavorativa dal personale assegnato ai settori in relazione al rispetto dei diritti dei lavoratori previsti da contratto e ai fini del miglioramento della qualità della vita lavorativa e non del dipendente	20	25%	98,5%	24,6%
						Tutti i referenti trasparenza dei settori così come individuati nel PTPCT in vigore	Tutti i settori	3) Attuazione programma di trasparenza e di prevenzione corruzione	20	25%	99,0%	24,8%
TOT								80	100%		99%	

PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE

Con la nascita dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed il conferimento alla stessa della funzione relativa alla gestione delle risorse umane (convenzione sottoscritta in data 01/10/2013 reg. n. 6), è emersa sempre più l'esigenza di redigere un nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi unificato per l'Unione ed i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, ed, in particolare, un nuovo unico sistema misurazione e valutazione delle performance ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. al fine di consentirne l'applicazione fin dal 2019.

A tal fine è stato costituito un gruppo di lavoro formato dal Dirigente del Settore Risorse Umane ed AAGG dell'Unione e dei Segretari dei Comuni di Argenta Ostellato e Portomaggiore (coincidente con il Segretario dell'Unione) che ha elaborato il testo del nuovo Regolamento unico per la definizione, misurazione e valutazione delle performance da applicarsi all'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore.

Successivamente alla sottoscrizione in data 19/04/2019 di apposito verbale di confronto, con la parte sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21/05/2018, con nota prot. Unione n. 11043 del 23-04-2019 il Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione ha trasmesso all'O.I.V. la versione definitiva del predetto regolamento comprensiva delle integrazioni frutto del confronto sindacale concluso il 19/04/2019 e che lo stesso O.I.V. in data 29/04/2019 ha formulato il proprio parere positivo (assunto prot. Unione n. 11478 del 30/04/2019) ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

Con deliberazione del Comune di Argenta G.C. n. 81 del 7.5.2019 si è provveduto ad approvare il sopracitato Regolamento unico per la definizione, misurazione e valutazione della performance da applicarsi all'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, coerentemente con il D.Lgs.150/2009, stabilendone l'applicazione fin dal 1.1.2019.

Con deliberazione del Comune di Argenta G.C. n. 6 del 23.1.2020 si è provveduto ad approvare il nuovo Regolamento unico sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, al cui interno è inserito il nuovo Regolamento unico per la definizione, misurazione e valutazione della performance, con il quale all'allegato 4 si prevedono le modalità di valutazione del personale dipendente.

La **performance organizzativa** è il contributo che un'unità di massimo livello, comunque denominata o l'organizzazione nel suo complesso, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna. La misurazione della performance organizzativa avviene nel rispetto del principio di fattibilità e secondo criteri di progressività.

Al fine della misurazione e valutazione della **performance organizzativa** vengono individuati nell'ambito del Piano Performance gli obiettivi gestionali assegnati ai singoli settori ed eventualmente gli obiettivi trasversali di particolare rilevanza assegnati all'intero ente o alcune strutture.

Annualmente l'ente può definire in sede di contrattazione decentrata integrativa per il personale non dirigente le risorse disponibili da destinare all'erogazione dei premi connessi alla realizzazione di specifici progetti trasversali eventualmente definiti nell'ambito del piano performance.

Il valore complessivo dell'incentivo da erogare per ciascun obiettivo viene definito in base al peso e al grado di realizzazione di ciascun obiettivo.

Il sistema per la misurazione e valutazione della performance prevede che il riparto del budget di ciascun obiettivo tra il personale coinvolto nella sua realizzazione sia frutto della valutazione disposta dal dirigente di riferimento sentito il dirigente coordinatore del progetto.

La valutazione viene operata attribuendo un punteggio da 0 a 10 da commisurarsi in funzione dell'apporto individuale al raggiungimento dell'obiettivo (ruolo ricoperto e qualità della prestazione resa).

Per l'anno 2021 non sono state previste risorse da destinare all'erogazione dei premi connessi alla realizzazione di obiettivi di particolare rilevanza trasversali.

La performance individuale

La **performance individuale**, che consiste nella realizzazione dei compiti e delle funzioni assegnate a ciascun dipendente in ragione degli obiettivi assegnati e della partecipazione alla performance di settore e organizzativa.

I **dipendenti** vengono valutati in base a schede di valutazione di cui all'allegato 5 del Regolamento unico sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Il personale viene valutato in **quattro distinti gruppi**:

- **Segretario comunale;**
- **Dirigenti – Posizioni Organizzative in enti privi di Dirigenti;**
- **Posizioni organizzative (ove istituite) in enti con Dirigenza;**
- **Personale delle categorie D, C, B, A.**

Per tutte le tipologie il punteggio va da 0 a 100.

Per il **personale dirigente e le posizioni organizzative** l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettabile viene definita al momento della pesatura delle posizioni in base alle metodologie vigenti presso gli enti, decurtata della quota destinata ad incentivare gli obiettivi trasversali di particolare rilevanza.

La percentuale di risultato erogabile ai Dirigenti viene calcolata in base ai punteggi individuali di valutazione assegnati ai dirigenti e alla loro collocazione nelle specifiche fasce contemplate nell'allegato 4 del vigente per sistema per la misurazione e valutazione della performance (manuale operativo), ottenendo così la parte di retribuzione di risultato connessa alla performance individuale ed alla performance gestionale.

Fasce	Punteggio scheda	% di Retribuzione di risultato
1	Da >85 a 100	100%
3	Da >70 a 85	85%
4	Da >55 a 70	70%
5	Da >40 a 55	55%
6	Da >30 a 40	40%
7	Da >20 a 30	30%
8	Inferiore a 20	0

Rispetto al **Segretario comunale**, l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettabile, sulla quale viene applicata la percentuale corrispondente alla fascia in cui ricade il punteggio ottenuto in sede di valutazione, è pari al 10% del monte salari annuo (art. 42 CCNL 16/10/2001).

Rispetto ai **dirigenti e alle posizioni organizzative (in enti con o privi di dirigenza)** l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettabile (ai sensi dell'art. 29 del CCNL – Area Dirigenza – del 23/12/1999 per i dirigenti ed ai sensi dell'art. 15 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 per le posizioni organizzative) viene definita al momento della pesatura delle posizioni in base alle metodologie vigenti presso gli enti decurtata della quota destinata ad incentivare gli obiettivi trasversali di particolare rilevanza.

Per il personale non dirigente l'aver conseguito un punteggio della scheda di valutazione inferiore a 20 punti per un triennio può essere considerato ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste dal Codice disciplinare per l'insufficiente rendimento, secondo le modalità indicate dal D. Lgs 150/2009.

Per le posizioni organizzative ai fini dell'applicazione della disposizione in materia di revoca contenuta nell'articolo 14, commi 3, 4 e 5 del CCNL FL 21/05/2018 per "valutazione negativa" si intende il conseguimento di un punteggio complessivo inferiore a 20 punti.

Per il personale dirigente ai fini dell'applicazione della disposizione contenuta nell'articolo 3, comma 5-bis del decreto legislativo 150/2009, così come modificato e integrato dal d.lgs 74/2017, per "valutazione negativa" si intende il conseguimento di un punteggio complessivo inferiore a 20 punti.

I dipendenti non dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate in base alla scheda di valutazione secondo un'apposita graduatoria stilata per tutto l'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale non inferiore al 30% del valore medio pro-capite così come previsto dall'art. 69 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

In sede di contrattazione collettiva integrativa vengono definiti la misura della maggiorazione nonché la quota massima di personale a cui attribuire tale incentivo.

Le progressioni economiche all'interno della categoria di cui all'art. 16 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (non dirigenti comprese le posizioni organizzative), in relazione alla valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, tenendo conto eventualmente in base ai criteri definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. Al fine della redazione delle graduatorie vengono presi in considerazione i punteggi delle schede di valutazione ottenuti, in relazione al triennio, escludendo il punteggio relativo *all'Attuazione degli obiettivi assegnati* (punto 1.1 della scheda) e riportando in modo proporzionale il punteggio.

Iter valutativo

Il personale viene valutato dal dirigente della struttura di appartenenza.

Il processo di valutazione per il personale non dirigente deve concludersi entro il 31 marzo dell'anno successivo.

Le schede relative alla valutazione sono firmate dai valutatori e controfirmate dai valutandi entro il 15/03.

Per il personale comandato parzialmente con una percentuale inferiore uguale al 50% presso altro ente, verrà effettuata la valutazione sentito il responsabile della struttura presso cui il dipendente presta l'attività. Nel caso di comando superiore al 50% la valutazione verrà effettuata dal responsabile di riferimento dell'altro ente presso cui il dipendente presta l'attività secondo la metodologia in uso presso l'ente di provenienza.

Per il personale comandato parzialmente con una percentuale inferiore uguale al 50% presso altro ente, verrà effettuata la valutazione sentito il responsabile della struttura presso cui il dipendente presta l'attività. Nel caso di comando superiore al 50% la valutazione verrà effettuata dal responsabile di riferimento dell'altro ente presso cui il dipendente presta l'attività secondo la metodologia in uso presso l'ente di provenienza.

I dirigenti di settore e le posizioni organizzative in enti privi di dirigenti vengono valutati dal Sindaco/Presidente, su proposta formulata dall'Organismo Indipendente di Valutazione con il supporto del Segretario Comunale.

La percentuale di risultato erogabile ai Dirigenti viene calcolata in base ai punteggi individuali di valutazione assegnati ai dirigenti e alla loro collocazione nelle specifiche fasce contemplate nell'allegato 4 del vigente per sistema per la misurazione e valutazione della performance (manuale

operativo), ottenendo così la parte di retribuzione di risultato connessa alla performance individuale ed alla performance gestionale.

Di seguito si riportano le percentuali di retribuzione di risultato da erogare ai Dirigenti sulla base delle le risultanze delle valutazioni della performance individuale e gestionale di settore per l'anno 2021:

Dirigente	% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema in funzione del punteggio della scheda
DIRIGENTE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	100%
DIRIGENTE OO.PP. E PATRIMONIO	100%
DIRIGENTE CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	100%

Per il **personale dirigente comandato presso altro ente**, la valutazione viene effettuata sentito il Sindaco/Presidente presso cui il dipendente presta l'attività. Al fine della valutazione si terrà conto del grado di realizzazione degli obiettivi di settore presso l'ente in cui il dirigente è comandato in proporzione alla percentuale di comando.

Per il **personale non dirigente** la valutazione della performance rappresenta il presupposto per il riconoscimento degli incentivi in base alle sistema di valutazione e al contratto decentrato integrativo sottoscritto per il personale non dirigente.

In data 29/07/2021, la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Argenta, ha sottoscritto con la parte sindacale il contratto collettivo integrativo (CCI) per il personale non dirigente parte economica 2021, connesso al CCI per il triennio 2019-2021, di cui alla Preintesa raggiunta in data 29/06/2021 previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Comunale avvenuta con deliberazione n. 92 del 26/07/2021.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale del 22/07/2021, prot. Unione n. 21329 del 23/07/2021, effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di cui sopra, nonché sulla relazione tecnica finanziaria ed illustrativa (il tutto trasmesso con prot. Unione n. 21131 del 21/07/2021).

L'art. 6 "Incentivazione della Performance (art. 68 , c 2, let. a) e b) e art. 69)" del CCI per il personale non dirigente del Comune di Argenta parte economica 2021 sottoscritto il 29/07/2021, prevede testualmente:

"Le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2021, comprensive dell'incremento previsto dal comma 870 dell'art 1 della Legge Bilancio 2021 connesso al risparmio per buoni pasto registrato nell'anno 2020 a fronte del ricorso allo smart working in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAR), come riportato nell'allegato A, sono pari in via previsionale a € 42.683,23= destinati alla performance individuale così suddivisa:

- € 1.970,00 = pari al 30% dell'incentivazione media per dipendente moltiplicato per il 15% dei dipendenti in servizio al 01/01/2021, escluso il personale in aspettativa non retribuita, ossia $42.683,23/52$ (dipendenti in servizio al 01/01)*30%*8 (15% di 52 dip.ti) al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui

- all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 da riconoscere ai primi 8 dipendenti della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla valutazione della performance individuale. Nel caso di parità di punteggio opererà la seguente preferenza nell'ordine:
- il punteggio dell'anno precedente
 - il più anziano d'età
- € 40.713,23 = (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 SMIVAR per il personale non dirigente.

Nell'anno 2021 ai sensi di quanto disposto dall'art. 68 comma 3, del CCNL 21/05/2018, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018 con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 e, specificatamente, alla performance individuale almeno per il 30%. Tale requisito alla luce della distribuzione suindicata risulta rispettato.

Tenuto conto degli emolumenti aventi carattere di stabilità nonché delle indennità effettivamente erogate, 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 2021.

L'art. 18 "Somme non corrisposte" del CCI 2019/2021 del Comune di Argenta sottoscritto il 09/05/2019, 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 14, 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".

L'ammontare delle risorse destinate ad incentivare il personale non dirigente viene ripartito tra i Settori in base al numero dei dipendenti ad essi assegnati ed alla media ponderata del grado di realizzazione degli obiettivi gestionali di ciascun Settore, come indicato nel vigente sistema per la misurazione e valutazione della performance.

Il budget di ciascun Settore viene distribuito tra i dipendenti dello stesso in base alle valutazioni individuali operate dal dirigente di riferimento, in base alle schede di valutazione per il personale di categoria A-B-C-D di cui all'allegato 5 al vigente sistema per la misurazione e valutazione della performance.

In base alle valutazioni indicate, con determinazione del Dirigente del Settore Risorse Umane ed Affari Generali, viene infine disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi connessi alla performance individuale e la maggiorazione del premio individuale anno 2021.

SINTESI RISULTATI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI RAGGIUNTI NEL 2021

Si riportano di seguito le sintesi elaborate in merito ai risultati organizzativi (gestionali e strategici) ed individuali raggiunti dai singoli settori, al fine di evidenziare brevemente la coerenza valutativa del sistema:

STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 37 del 17/03/2022, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando
--

infatti un grado di realizzazione medio pari a **100%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 15 su 20 punti massimi (ossia il 75,00%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 53,40 su 80 punti massimi (ossia 66,75%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 68,40/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 7,30 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).

PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 37 del 17/03/2022, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **100%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 15 su 20 punti massimi (ossia il 75,00%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 56,50 su 80 punti massimi (ossia 70,63%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 71,50/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 5,92 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).

OPERE PUBBLICHE E PATRIMONIO

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 37 del 17/03/2022, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con buoni risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **85%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 13,89 su 20 punti massimi (ossia il 69,45%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 48,67 su 80 punti massimi (ossia 60,84%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 62,56/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 14,41 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).

CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione n. 37 del 17/03/2022, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **98%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 15 su 20 punti massimi (ossia il 75,00%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 51,21 su 80 punti massimi (ossia 64,01%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 66,21/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 4,79 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).

ANALISI DEGLI INDICATORI

Al fine della completezza dell'analisi della performance 2021 si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti non dirigenti:

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2021 AI SENSI DELL'ART. 69 DEL CCNL 2016/2018 E DEL CCI PARTE ECONOMICA 2021

SETTORI	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo totale Maggiorazione Premio
4	8	€ 1.970,00

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

SETTORI	Media di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza (0-5-10-15-20)	Media di COMPETENZE COMPORTAMENTALI (MAX 80 punti)	Media di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze Comportamentali - MAX 100 PUNTI)
STAFF del SEGRETARIO	15	53,40	68,40
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	15	56,50	71,50

OO.PP. E PATRIMONIO	13,89	48,67	62,56
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	15	51,21	66,21
Totale complessivo	14,81	52,17	66,98

DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO¹ DEI PUNTEGGI DI VALUTAZIONE CONNESSI

ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

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 COMPORMENTALI	Dev. standard di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze comportamentali)
STAFF del SEGRETARIO	0	7,3000684899	7,3000684899
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	0	5,916079783	5,916079783
OO.PP. E PATRIMONIO	4,859126579	9,937303457	14,41449887
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	0	4,794728146	4,794728146
Totale complessivo	1,933557422	6,6697648137	7,925337302

VALUTAZIONE DELLE 3 POSIZIONI ORGANIZZATIVE DIPENDENTI DEL COMUNE DI ARGENTA

	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (30 punti max)	COMPETENZE COMPORMENTALI (70 punti max)	Totale punteggio (max 100 punti)
Punteggio medio	28,33	58,33	86,67
Deviazione standard ¹	2,886751346	7,371114796	10,21436896

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](#).

2) Lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione e degli obiettivi di trasparenza e dell'integrità dei controlli interni al 31.12.2021

Ai fini dell'applicazione dei principi della trasparenza e integrità, il Comune di Argenta è dotato di un sito web istituzionale, visibile al link <http://www.comune.argenta.fe.it/> nella cui homepage è collocata la **sezione** denominata "**Amministrazione trasparente**", all'interno della quale sono inseriti i dati, le informazioni e i documenti da pubblicare obbligatoriamente ai sensi del D.Lgs. 33/2013, così come modificato da D.Lgs. n. 97/2016.

La sezione è organizzata e suddivisa in sotto-sezioni nel rispetto delle specifiche strutturali stabilite nell'allegato alla delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016".

Nell'Allegato 1 della "sezione trasparenza" del Piano di prevenzione della corruzione 2021-2023, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 28 del 30/03/2021 sono riportati in una apposita tabella i singoli **obblighi di pubblicazione** previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

In particolare in questa tabella è stato aggiunto per ogni adempimento previsto da normativa l'indicazione del Responsabile della trasmissione e pubblicazione dei dati, così come sancito dal modificato art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013; tutto questo in un'ottica di maggiore responsabilizzazione delle strutture interne dell'ente ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza.

L'obiettivo è quello di procedere ad una costante integrazione dei dati già pubblicati, raccogliendoli con criteri di omogeneità nella sezione "Amministrazione trasparente" consentendone così l'immediata individuazione e consultazione, al fine di arricchire nel tempo la quantità di informazioni a disposizione del cittadino, e pertanto la conoscenza dei molteplici aspetti dell'attività svolta dall'Ente, allo scopo di:

- rafforzare il diritto del cittadino di essere informato in merito al funzionamento e ai risultati dell'organizzazione dell'Ente;
- favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;
- garantire il miglioramento continuo nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico.

Il ruolo di **Responsabile della trasparenza** è stato ricoperto dal Segretario Generale del Comune di Argenta, che come indicato da Anac, riveste altresì il ruolo di Responsabile per la prevenzione della corruzione, essendo la trasparenza una delle principali misure di prevenzione da mettere in campo.

I Responsabili dell'individuazione, elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati contenuti nel programma della trasparenza sono i Dirigenti Responsabili dei Settori e le Posizioni Organizzative, in base alle rispettive competenze. Sono ormai anni che tutto il personale dell'ente è impegnato in un grosso lavoro di raccolta, analisi, organizzazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati obbligatori per legge, al fine di addivenire quanto prima ad un assetto ben definito e strutturato del piano della trasparenza e della correlata sezione sul sito istituzionale. A far tempo dal 2016, allo scopo di rafforzare questo circolo virtuoso, i Dirigenti hanno individuato ed aggiornato i propri rispettivi referenti per gli obblighi di pubblicazione, in modo da responsabilizzare i dipendenti che detengono i dati da rendere noti e che, appositamente incaricati, hanno cura di raccogliere, aggiornare e pubblicare, avvalendosi del Sia per le pubblicazioni solo in situazione di stretta necessità.

Il Nucleo di Valutazione (NDV) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, esercitando quindi un'attività di impulso nei confronti del Responsabile per la trasparenza, come stabilito dall'art. 14, comma 4, lett. g), del D.Lgs. n. 150/2009.

In data 01/06/2021, il NDV del Comune di Argenta, ha attestato l'assolvimento degli obblighi relativi all'anno 2021 ed al primo semestre 2022, come risulta da documento pubblicato nell'apposita sottosezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione", sottosezione di 2° livello "Organismo indipendente di valutazione".

Con lo stesso documento, l'OIV ha attestato la veridicità e l'attendibilità riguardo all'assolvimento di ciascun obbligo di pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione dei dati previsti dalle leggi vigenti nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati alla data dell'attestazione.

Nell'ambito del piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, approvato con deliberazione G.C. n. 28 del 30/03/2021 sono stati altresì individuati **Obiettivi di Trasparenza** e definito il loro collegamento con i documenti di programmazione strategico-gestionale, che consistono sostanzialmente nello sviluppo dei seguenti punti:

- la cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico da parte dei dipendenti e funzionari pubblici;
- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, quale diritto, così come potenziato dal D.Lgs. 97/2016, riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

In questa ottica, gli obiettivi sono stati formulati coerentemente con gli obiettivi strategici e operativi di rilevante interesse ai fini della trasparenza dell'azione e dell'organizzazione amministrativa contenuti nella nota di aggiornamento al DUP 2021-2023, approvato con deliberazione C.C. n. 13 del 14.04.2021, successivamente integrati nel PEG-Piano performance 2021-23, approvato con deliberazione di G.C. n. 86 del 26.07.2021 e il cui stato di avanzamento al 31.12.2021 è già stato illustrato nelle schede di cui alla parte 1) della presente relazione.

L'interrelazione tra i due documenti è sancita dall'art. 44 del decreto di riordino della trasparenza (D.Lgs 33/2013) per il quale l'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

Con riferimento ai **controlli interni**, sono stati svolti nelle due fasi previste dal legislatore:

- La prima da effettuarsi "in itinere" rispetto alla formazione dell'atto e dunque **in via preventiva** rispetto all'adozione o all'efficacia del provvedimento. Tale fase è di competenza dei Dirigenti/Posizione Organizzative ed è esercitata attraverso i pareri di regolarità tecnica e contabile cui agli artt. 49, 147, 147-bis, 153, del D. Lgs.267/2000, da esprimere sulle proposte di deliberazioni da sottoporre agli Organi collegiali e mediante le attestazioni di regolarità amministrativa e di copertura finanziaria sulle determinazioni. Il parere di regolarità contabile sulle proposte di deliberazione è necessario ogni qualvolta la delibera sia destinata a produrre effetti diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o patrimoniale dell'ente. L'attestazione di

copertura finanziaria sulle determinazioni è necessaria ove l'atto comporti impegno di spesa, ai sensi dell'art. 147-bis del D. Lgs.267/2000. Il campo delle verifiche preventive è, pertanto, molto ampio e comprende i diversi aspetti della gestione: la regolarità finanziaria intesa come rispetto del complesso delle regole di finanza pubblica e degli equilibri di bilancio e la regolarità amministrativa intesa anche come rispetto delle norme e delle procedure. Si è comunque ritenuto di integrare la suddetta fase di controllo preventivo, mediante la procedura di invio delle proposte di deliberazione da parte dei dirigenti al Segretario, in via preventiva rispetto all'avvio dell'iter di gestione documentale, al fine di rinforzare gli strumenti di verifica di legittimità degli atti.

- La seconda, da effettuarsi **successivamente** da parte del Segretario comunale, è finalizzata a verificare la regolarità amministrativa dell'atto, "*secondo principi generali di revisione aziendale e modalità definite nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'Ente*". La fase di controllo successiva è funzionale al miglioramento qualitativo dell'attività amministrativa. E' volta a monitorare e verificare la regolarità delle procedure e degli atti adottati ed a garantire l'imparzialità ed il buon andamento dell'Amministrazione, evidenziando eventuali scostamenti rispetto alle norme comunitarie, costituzionali, legislative, statutarie e regolamentari vigenti, sollecitando l'esercizio del potere di autotutela da parte dei Dirigenti/Posizioni Organizzative, ove se ne ravvisino i presupposti. Il controllo successivo mira a costruire un sistema di regole condivise, a stabilire procedure omogenee per l'adozione di atti dello stesso tipo e tende a coordinare i singoli Servizi per l'impostazione e l'aggiornamento delle procedure. In particolare l'attività di controllo mira ad indirizzare l'attività amministrativa verso percorsi che garantiscano il rispetto della legalità e della massima trasparenza, attraverso l'uso di raccomandazioni e direttive. Al riguardo, si sottolinea che la funzione di controllo successivo di competenza del Segretario generale dell'Ente, si coordina e si integra con quella di prevenzione della corruzione. Il controllo successivo costituisce, infatti, una delle Misure generali di prevenzione della corruzione e dell'illegalità previste nel "Piano di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nel Comune di Argenta, approvato dalla Giunta Comunale.

Nel periodo di riferimento 01/01/2021 - 31/12/2021 sono state sottoposte a controllo n. 56 determinazioni (su totale determine anno 2021 n. 875), di cui:

- n. 15 determinazioni di impegno
- n. 11 determinazioni di accertamento di entrate
- n. 11 determinazioni di affidamento di lavori, servizi, forniture
- n. 9 determinazioni di incarico
- n. 10 determinazioni in materia di Personale

L'attività di controllo a carattere sistematico non ha fatto emergere particolari elementi di criticità relativi alla complessiva regolarità amministrativa degli stessi atti esaminati, tali da determinare la necessità di interventi in autotutela.

Tuttavia sono state formulate alcune raccomandazioni finalizzate a migliorare la qualità di redazione degli atti ed alla loro standardizzazione.

3) Relazione sull'attività svolta in tema di anticorruzione ed applicazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e relativi decreti legislativi attuativi – anno 2021