

COMUNE DI ARGENTA
Provincia di Ferrara



Segretario Generale

AI NDV

Dott. Bruno Susio

Oggetto: Relazione sulla performance anno 2024, 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 2024 si compone di tre 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**

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, 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., sul sito istituzionale dell'Ente, in apposita sezione, di facile accesso e consultazione:

<https://www.comune.argenta.fe.it/trasparenza-pagina/relazione-della-performance>

1) Il funzionamento del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale nel Comune di Argenta – Anno 2024

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 2024, ha adottato i seguenti atti:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 66 del 29.11.2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026 di cui all'art. 170 del D.Lgs. n.267/2000 e ss.mm.ii;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 71 del 21.12.2023 dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2024-2026 e relativi allegati (art.151 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. - art.10 del D.Lgs. n.118/2011);
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 283 del 21.12.2023, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, è stata approvata il Piano Esecutivo di gestione finanziario 2024-2026 secondo l'articolazione per programmi definita nel D.U.P. 2024-2026;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 29.02.2024, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione 2024- 2026.
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 152 del 19.09.2024 è stato modificato il Piano Integrato di attività e organizzazione 2024- 2026 nella sola sezione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026;

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 progressivamente 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 (Information and Communication Technology - ICT), dei Comuni e dell'Unione;
- Polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- Pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- Servizio di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro;
- Servizi di supporto;
- Centrale Unica di Committenza;
- Controllo di gestione;

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 2024 gli obiettivi strategici sono stati nel complesso confermati.

Occorre, comunque, ricordare che nella seconda metà dell'anno ci sono state le nuove elezioni amministrative, che hanno portato all'insediamento di una nuova Giunta Comunale e di un nuovo Consiglio comunale con la conseguente individuazione di nuovi indirizzi e obiettivi strategici assunti a partire dall'anno 2025.

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, nel corso dell'anno 2025, hanno redatto, lo stato di attuazione al 31.12.2024 degli obiettivi gestionali di propria competenza inseriti nel Piano Performance – PdP - allegato al PIAO 2024-26 e collegati ad ogni obiettivo operativo/strategico previsti nel DUP 2024-26. 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 sono in linea con i risultati programmati. In generale la percentuale media di raggiungimento degli obiettivi strategici si attesta attorno al 93,57%.

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 PdP/PIAO 2024-26 in cui si articola, appunto, ogni obiettivo operativo e strategico del DUP 2024-26.

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 PdP, 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.

DUP 2024-26 Sezione Strategica					DUP 2024-26 Sezione Operativa
Linee programmatiche mandato Sindaco 2019-2024	Indirizzi strategici	Missione	Obiettivi strategici	SAL Obiettivo strategico al 31.12.2024	Obiettivi operativi in cui si articolano gli obiettivi strategici
2. OSPEDALE E WELFARE	2.1. Salute sanitaria e sociale	12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	2.1.1. Consolidamento e potenziamento dei servizi socio-sanitari e socio-assistenziali esistenti sul territorio	90%	2.1.1.5. Interventi strutturali per asili nido
4. AMBIENTE E TURISMO	4.1. Sostenibilità ambientale	09 Sviluppo sostenibile e tutela territorio e ambiente	4.1.1. Promozione di attività e progetti tesi a sensibilizzare i cittadini sull'uso ecosostenibile delle risorse naturali ed energetiche	85%	4.1.1.4. Approvazione di strumenti urbanistici conformi alla nuova normativa regionale in ambito ambientale
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	93%	5.1.1.1. Interventi strutturali per scuole dell'infanzia sicure ed efficienti
					5.1.1.2. Interventi strutturali per scuole primarie e secondarie sicure ed efficienti
6. SPORT E ASSOCIAZIONISMO	6.1. Sport e associazionismo	06. Politiche giovanili, sport e tempo libero	6.1.1. Promozione di attività, realizzazione progetti e interventi specifici sulle strutture esistenti e nuove destinate ad attività sportive e ricreative al fine di sviluppare il senso di comunità e convivialità tra le persone	50%	6.1.1.1. Messa a norma di tutti gli impianti sportivi presenti sul territorio e ampliamento di alcuni impianti e raggiungimento della loro piena funzionalità
7. VIABILITA' E URBANISTICA	7.1. Infrastrutture stradali	10. Trasporti e diritto alla mobilità	7.1.1. Riqualficazione delle infrastrutture stradali urbane ed extraurbane	95%	7.1.1.2. Realizzazione di piste ciclabili urbane ed extraurbane e manutenzione dei ponti nelle aree rurali
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

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), il quale 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, approvato con deliberazione del Comune di Argenta G.C. n. 81 del 07/05/2019, in vigore dall'01/01/2019.

Con deliberazione del Comune di Argenta G.C. n. 6 del 23/01/2020 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 cui 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 2024 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** 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 alle 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 / Incarichi di Elevata qualificazione¹ in enti privi di Dirigenti;**
- **Posizioni organizzative (ove istituite) / Incarichi di Elevata qualificazione in enti con Dirigenza;**
- **Personale delle categorie D, C, B, A / aree di inquadramento Funzionari ed EQ, Istruttori, Operatori esperti, Operatori.**

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

Rispetto al **Segretario comunale**, l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettante, 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).

Per il **personale dirigente e le posizioni organizzative** l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettante 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

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.

¹ All'art. 13 comma 3, del CCNL 16/11/2022 si stabilisce che "Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza";

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.

Ai 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. 81 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

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 delle aree di cui agli artt. 13, comma 6, e 14 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (non dirigenti comprese le posizioni organizzative/incarichi di elevata qualificazione), 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, 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 alla *Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza* (punto 1.1 della scheda) e rapportando 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.

Per il personale comandato parzialmente con una percentuale inferiore o 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 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 2024:

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%

In particolare per l'anno 2024 la quota del 30% della retribuzione di risultato del personale dirigente, coerentemente con quanto contemplato dall' art. 4 bis D.L. n. 13/2023 convertito in L. n. 41/2023, è correlata al grado di raggiungimento dell'obiettivo specifico inserito in ogni settore denominato "Rispetto termini di pagamento dei debiti commerciali dell'ente di competenza del settore". Tale obiettivo ha raggiunto un grado di realizzazione pari al 100% per ogni settore dell'ente.

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 al sistema di valutazione e al contratto decentrato integrativo sottoscritto per il personale non dirigente.

In data 10/12/2024 la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Argenta ha sottoscritto con la parte sindacale il contratto collettivo integrativo (CCI) parte economica anno 2024 connessa al CCI triennio 2023-2025 per il personale non dirigente, di cui alla Preintesa raggiunta in data 07/11/2024 e previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Comunale avvenuta con deliberazione n. 210 del 22/11/2024.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale n. 7 del 18/11/2024, prot. Unione n. 38171 del 18/11/2024, 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. 37900 del 15/11/2024).

L'art. 6 "Incentivazione della Performance (art. 80 , c. 2, let. a) e b) e art. 81)" del CCI per il personale non dirigente del Comune di Argenta, parte economica, anno 2024, sottoscritto il 10/12/2024 prevede testualmente:

"Le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2024, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP), come riportato nell'allegato A, sono pari in via previsionale a € 41.844,08= di cui:

- **€ 1.969,12=** (ottenuta dal 30% della incentivazione media per dipendente moltiplicato per il 15% dei dipendenti in servizio all'01/01/2024 - ossia 8 dipendenti sui 51 pari - $41.844,08 * 30\% / 51 * 8$) al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022 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
- **€ 39.874,96=** (somma restante) ripartita tra i Settori in base al numero dei dipendenti assegnati al Settore stesso e al grado di realizzazione degli obiettivi come previsto dallo SMIVAP, per incentivare la performance individuale in base al punteggio assegnato dal dirigente a ciascun/a dipendente con la scheda di valutazione prevista dallo SMIVAP per il personale non dirigente

Omissis....."

Nell'anno 2024, ai sensi di quanto disposto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL 16/11/2022, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del medesimo art. 80 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 2024.

L'art. 15 "Somme non corrisposte" del CCI 2023-2025 del Comune di Argenta sottoscritto il 30/11/2023, infatti, testualmente prevede:

"1 Per tutta la durata della vigenza del presente contratto collettivo integrativo, le somme destinate all'erogazione delle indennità di cui ai precedenti articoli, 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 / area di inquadramento Operatori-Operatori esperti-Istruttori-Funzionari ed EQ 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 2024.

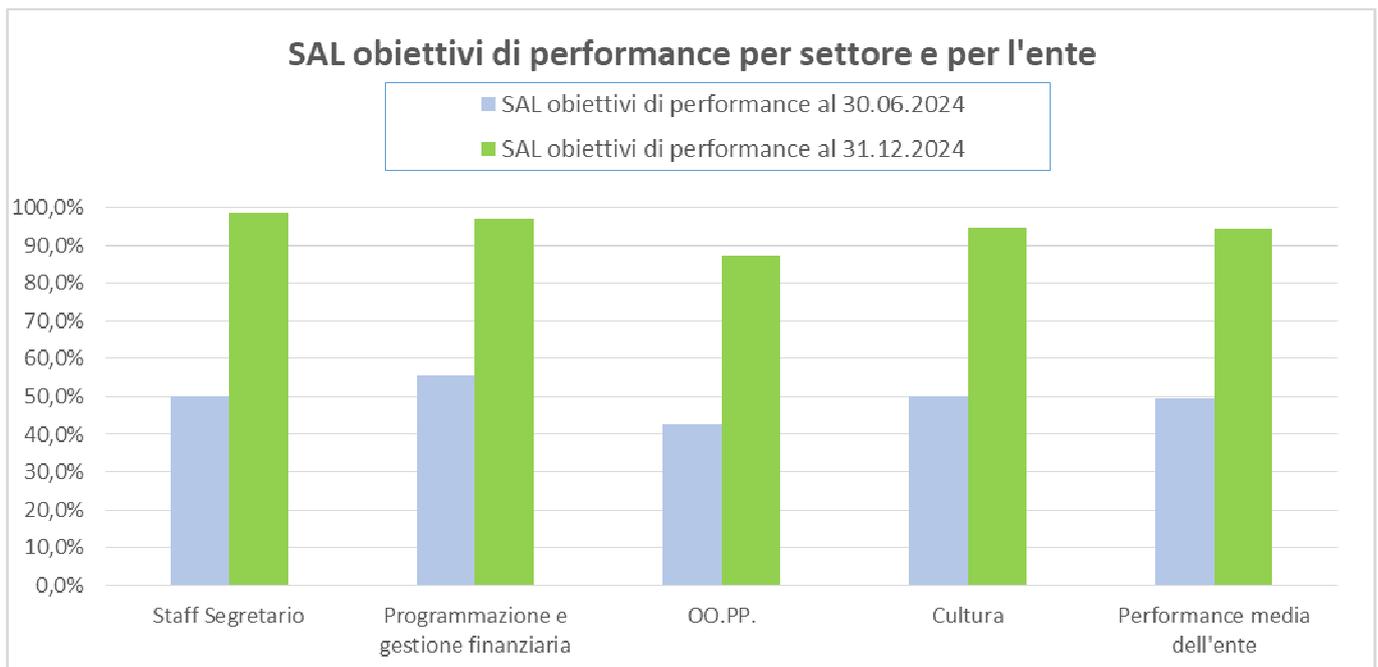
SINTESI RISULTATI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI RAGGIUNTI NEL 2024

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 20.03.2025, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, è stato approvato lo stato di attuazione al 31.12.2024 degli obiettivi gestionali di settore previsti nel Piano Performance (PdP), contenuto a sua volta nel PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 29.02.2024, modificata con deliberazione della Giunta Comunale n. 152 del 19.09.2024.

Si rappresenta di seguito in sintesi, in formato tabellare e grafico, lo stato di realizzazione degli obiettivi gestionali di PdP 2024.

La performance dell'Ente risulta distribuita rispetto ad ogni settore operativo come segue:

Settore operativo	SAL obiettivi di performance al 30.06.2024	SAL obiettivi di performance al 31.12.2024
Staff Segretario	50,0%	98,6%
Programmazione e gestione finanziaria	55,4%	97,3%
OO.PP.	42,7%	87,3%
Cultura	50,0%	94,7%
Performance media dell'ente	49,5%	94,5%



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. 52 del 20/03/2025, 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 **98,6%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 16 su 20 punti massimi (ossia l'80,00%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 60,40 su 80 punti massimi (ossia 75,50%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 75,50/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 6,54 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. 52 del 20/03/2025, 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 **97,30%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 15,71 su 20 punti massimi (ossia l'78,57%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 60,86 su 80 punti massimi (ossia 76,07%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 76,57/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 10,71 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. 52 del 20/03/2025, 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 **87,30%**

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 13,50 su 20 punti massimi (ossia il 67,50%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 54,50 su 80 punti massimi (ossia 68,13%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 68,00/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 10,14 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. 52 del 20/03/2025, 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 **94,7%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 16,25 su 20 punti massimi (ossia il 81,25%) per la partecipazione alla performance del settore ed un punteggio medio pari a 59,82 su 80 punti massimi (ossia 74,78%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 76,07/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 10,71 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 2024 si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti non dirigenti:

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2024 AI SENSI DELL'ART. 81 DEL CCNL 2019-2021 E DELL'ART. 24 DEL CCI 2023-2025

SETTORI	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo totale Maggiorazione Premio
2	8	€ 1.969,12

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	16,00	60,40	76,40
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	15,71	60,86	76,57
OO.PP. E PATRIMONIO	13,50	54,50	68,00
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	16,25	59,82	76,07
Totale complessivo	15,61	59,19	74,81

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

DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO² DEI PUNTEGGI DI VALUTAZIONE CONNESSI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: <u>Settore</u>	Dev. standard di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza	Dev. standard di COMPETENZE COMPORTAMENTALI	Dev. standard di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze comportamentali)
STAFF del SEGRETARIO	2,24	5,13	6,54
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	3,31	8,11	10,71

²¹ 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](#).

OO.PP. E PATRIMONIO	5,30	6,57	10,14
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	3,50	7,66	10,71
<u>Totale complessivo</u>	3,79	7,57	10,57

VALUTAZIONE DELLE 3 POSIZIONI ORGANIZZATIVE DIPENDENTI DEL COMUNE DI ARGENTA

	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (30 punti max)	COMPETENZE COMPORTAMENTALI (70 punti max)	Totale punteggio (max 100 punti)
Punteggio medio	28,33	68,00	96,33
Deviazione standard ¹	2,89	1,73	4,04

2) Lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione e degli obiettivi di trasparenza e dell'integrità dei controlli interni al 31.12.2024

Ai fini dell'applicazione dei principi della trasparenza e integrità, il Comune di Argenta è dotato di un sito web istituzionale, visibile al link <https://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 6 del P.I.A.O 2024/2026, approvato con deliberazione della Giunta comunale nr. 36 del 29.02.2024 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.

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 31.05.2024, il NDV del Comune di Argenta, ha attestato l'assolvimento degli obblighi relativi al secondo semestre 2023 ed all'anno 2024, come risulta da documento pubblicato nell'apposita

sottosezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione", sotto-sezione 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, allegato nr. 4 "Processi rischi misure" al PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione della Giunta comunale nr. 36 del 29.02.2024, 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 2024-2026, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 66 del 29.11.2023 e, successivamente integrati nel Piano performance allegato al P.I.A.O 2024-26, approvato con deliberazione di G.C. 36 del 29.02.2024 e il cui stato di avanzamento al 31.12.2024 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.

Nell'anno 2024 sono state complessivamente assoggettate a controllo 111 determinazioni dirigenziali, su un totale di 790 determinazioni, pari al 14%.

Nel periodo di riferimento 01/01/2024 – 30/06/2024, sono state sottoposte a controllo n. 23 determinazioni (su totale determine del 1° semestre 2024 n. 339) estratte con sistema di campionamento casuale nella misura del 5% stabilita dal Regolamento in materia, di cui:

- n. 5 determinazioni di impegno
- n. 4 determinazioni di accertamento di entrate
- n. 9 determinazioni di affidamento di lavori, servizi, forniture
- n. 1 determinazioni di incarico
- n. 4 determinazioni in materia di Personale

Sono state inoltre, sottoposte a controllo n. 24 determinazioni PNRR (100% delle determinazioni PNRR 2024)

Nel periodo di riferimento 01/07/2024 – 31/12/2024, sono state sottoposte a controllo n. 30 determinazioni (su totale determine del 2° semestre 2024 n.451), estratte con sistema di campionamento casuale nella misura del 5% stabilita dal Regolamento in materia, di cui:

- n. 7 determinazioni di impegno
- n. 6 determinazioni di accertamento di entrate
- n. 6 determinazioni di affidamento di lavori, servizi, forniture
- n. 5 determinazioni di incarico
- n. 6 determinazioni in materia di Personale

Sono state inoltre, sottoposte a controllo n. 34 determinazioni PNRR (100% delle determinazioni PNRR 2024)

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.

Con specifico riferimento ai controlli successivi di regolarità amministrativa sulle procedure PNRR di cui il Comune è soggetto attuatore, non sono emersi scostamenti rispetto agli adempimenti da attendere in fase di programmazione del ciclo di bilancio, dopo l'ammissione a finanziamento dei progetti, all'atto dell'indizione della procedura di affidamento e nella fase di gestione dell'affidamento per gli interventi avviati ed in corso. Dall'analisi puntuale sulle procedure gestite, risulta una generale conformità ed un regolare andamento delle attività.

Gli atti amministrativi sono risultati redatti, in linea generale, in modo corretto, con esposizione dei presupposti di fatto e di diritto, dei provvedimenti deliberativi presupposti, in coerenza con gli strumenti di programmazione e riportando la motivazione.

Tuttavia è stato effettuato n. 1 rilievi e formulate alcune raccomandazioni ai dirigenti per potenziare le attività di indirizzo e controllo preventivo.

3) Relazione sull'attività svolta in tema di anticorruzione ed applicazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e relativi decreti legislativi attuativi – anno 2024

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, individuato nella figura del Segretario Generale, ha provveduto a redigere, con la collaborazione dei Dirigenti, **l'aggiornamento per il triennio 2024-26 della SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Allegato 4 "Processi, rischi, misure" e Allegato 2 "Codice di comportamento" del PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione della Giunta comunale 36 del 29.02.2024,**

Come per la trasparenza, anche l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione sono state integrate nell'allegato nr. 1 **"Obiettivi Piano della Performance 2024/2026", SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE, del PIAO 2024-2026,** come da scheda riportata nella parte 1) della presente relazione, contenente la relativa rendicontazione.

Il Responsabile Anticorruzione ha inoltre provveduto a pubblicare nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale del Comune, la **Relazione anno 2024 ai sensi dell'art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012,** utilizzando la Scheda formato standard messa a disposizione dall'ANAC e l'ha trasmessa all'OIV.

In occasione della verifica annuale sull'attività anticorruzione svolta e della redazione della suddetta Relazione per l'anno 2024, si è avuto modo di constatare che le misure generali individuate all'interno del PTPC, nonché le diverse misure specifiche implementate nel PTPC, registrano un livello di effettività buono.

Particolare rilevanza in chiave di prevenzione continua a rivestire la formazione continua del personale, che anche per l'anno 2024 è stata svolta in collaborazione con l'Unione Valli e Delizie ed i Comuni aderenti, con l'organizzazione di corsi specifici per i dipendenti e per i Dirigenti e ruoli apicali.

Nell'anno 2024 non è pervenuta al Responsabile Anticorruzione alcuna segnalazione di condotta illecita (whistleblowing), né sono stati attivati procedimenti disciplinari. Parimenti non risultano essere stati segnalati/accertati casi di pantouflage.

Permangono alcuni aspetti di criticità legati alla mancanza di una struttura stabilmente dedicata all'attività di prevenzione e monitoraggio, stante la necessità di assicurare l'efficacia dell'azione amministrativa nell'ambito delle risorse complessivamente disponibili.

Inoltre, per quanto concerne la rotazione delle figure dirigenziali, deve essere valutata dal Sindaco con il supporto del Responsabile Anticorruzione a cadenza quinquennale e in concreto può riguardare soltanto l'alternanza oggettiva rispetto ad alcune tipologie di procedimento, in ragione

delle specializzazioni ed esperienze professionali maturate negli ambiti di competenza, che rendono di fatto impraticabile la rotazione nei ruoli professionali, a pena di inefficacia ed inefficienza della scelta organizzativa.

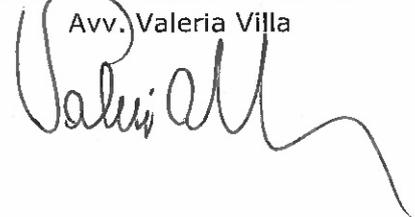
Per quanto riguarda la rilevazione dei tempi procedurali, utile a rilevare eventuali scostamenti sintomatici, è operante soltanto in alcuni ambiti di attività, in quanto mancano in alcuni settori i necessari sistemi automatizzati di rilevazione.

Alla luce di quanto sopra, si proseguirà con attività d'impulso del RPC, attraverso la costante collaborazione ed il confronto continuo con i Dirigenti ed i responsabili di procedimento, oltre che con l'attività di formazione ed informazione interna, soprattutto come azione di sensibilizzazione rispetto ai temi della legalità e dell'etica, da compiersi con continuità nel tempo, allo scopo di promuovere la cultura dell'integrità all'interno dell'Ente. Per "integrità" s'intende un approccio al tema della legalità non più basato sul numero delle regole, ma sulla comprensione dei valori di riferimento, in grado di guidare ogni comportamento anche se non sempre esigibile per legge; servono poche regole, dunque, ma affiancate da idonei interventi formativi.

Firmato in digitale

IL SEGRETARIO GENERALE

Avv. Valeria Villa

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Valeria Villa', with a long, sweeping tail extending to the right.