



Comune di
VIGARANO MAINARDA

**DELIBERA DI GIUNTA
N. 100 DEL 28/10/2022**

Oggetto: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021 - APPROVAZIONE

L'anno duemilaventidue addì ventotto del mese di ottobre alle ore 16:45 si è riunita la Giunta appositamente convocata.

All'appello risultano:

BERGAMINI DAVIDE	Presente
ZANELLA MAURO	Presente
PATRONCINI DANIELA	Presente
LAMBERTINI FRANCESCA	Presente
BIZZARRI ENNIO	Presente

Partecipa il Segretario Comunale Dr. VERONESE PIETRO

Accertata la validità dell'adunanza il Sig. BERGAMINI DAVIDE in qualità di Sindaco ne assume la presidenza, dichiarando aperta la seduta e invitando la Giunta a deliberare in merito all'oggetto sopra indicato.

Unità Proponente: SERVIZIO AFFARI GENERALI - ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE

Oggetto: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021 - APPROVAZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Decreto Legislativo n. 150/2009, in attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale;

ATTESO che il citato decreto stabilisce, all'art. 4, che le amministrazioni pubbliche sviluppino il ciclo di gestione della performance, il quale si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei relativi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

VISTO, in particolare, l'art. 10 del citato decreto, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente:

- a) un documento programmatico triennale denominato "Piano della performance", che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori;
 - b) un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;
- e che tali documenti vengano trasmessi alla CIVIT (ora ANAC) ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze;

VISTO il comunicato della CIVIT (ora ANAC) in data 28.5.2012 in cui viene precisato che gli enti territoriali e relativi OIV non sono tenuti a trasmettere alla Commissione i documenti elaborati nell'ambito del ciclo di gestione della performance (sistemi, piani, standard, relazioni e documenti equivalenti) in quanto l'attività di verifica a campione verrà svolta sui documenti pubblicati dalle singole amministrazioni nelle apposite sezioni previste presso i siti istituzionali;

VISTO il D.Lgs n. 33/2013, come modificato ed integrato dal d.lgs 25.1.2016 n.97, in materia di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento all'art. 10 comma 8 il quale impone alle amministrazioni l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

CONSIDERATO che per il Comune di Vigarano Mainarda per l'anno 2021, il Piano della performance, come inteso dal D.Lgs 150/2009, si concretizza nei contenuti e della sua strutturazione, con quanto approvato con Delibera del Commissario Straordinario con funzioni della Giunta Comunale n.19 del 29.03.2021;



Comune di
VIGARANO MAINARDA

DATO ATTO che con delibera del Commissario Straordinario nelle funzioni di Giunta Comunale n.19 del 29/03/2021 è stato approvato il piano esecutivo di gestione (PEG) per l'anno 2021, dando atto in tale delibera che il Piano Economico di Gestione, con il quale sono state assegnate ai singoli Responsabili di Settore le risorse finanziarie necessarie per attuare gli obiettivi programmatici già sintetizzati nei documenti fondamentali del sistema di bilancio (linee di mandato e RPP), e contenente altresì il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) redatto in conformità di quanto previsto dal sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale come delineato dalle vigenti disposizioni normative in materia, tenuto conto dei suoi contenuti e della sua strutturazione nonché del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale SMIVAP approvato con deliberazione di giunta comunale n.135 del 19.12.2012, può identificarsi con il piano della performance, così come definito dal decreto legislativo n.150 del 27.10.2009, realizzando di fatto il ciclo di gestione della performance ai sensi della citata normativa;

RICORDATO che, in attuazione a quanto disposto dall'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009, il Comune di Vigarano Mainarda è dotato di organismo indipendente di valutazione, allora istituito con dgc n. 154 del 16.12.2010, in forma associata tra i comuni di Poggio Renatico (comune capifila), Mirabello, Sant'agostino (ora Terre del Reno a seguito di fusione) e Vigarano Mainarda, sottoscrivendo apposita convenzione in data 22.02.2011 e successivamente rinnovata fino al 31.12.2020 con deliberazione di consiglio comunale n.38 del 30.10.2017 e che in seguito a scadenza è stato individuato il nuovo ndv nominato con decreto del Commissario Straordinario n.3 in data 17 giugno 2021 ;

VISTE la deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 18.03.2021 con cui è stata approvato il DUP 2021-2023 e la deliberazione di Consiglio Comunale n.9 del 18.03.2021 con cui è stata approvato il bilancio di previsione per gli esercizi 2021-2023;

VISTA la Delibera di Giunta Comunale n. 19 del 29.3.21 inerente "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il periodo 2021-2023 – Assegnazione delle risorse", con la quale sono stati attribuite ai singoli responsabili le risorse scaturenti dal Bilancio 2021, approvato dal Consiglio Comunale con la deliberazione sopracitata;

VISTA la deliberazione della CIVIT (ora ANAC) n.5/1012 inerente "Linee guida ai sensi dell'art.13 comma 6 lettera b) del D.lgs 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art.10, comma 1, lettera b) dello stesso decreto";

VISTA la Relazione sulla performance allegata alla presente deliberazione redatta con riferimento agli obiettivi, attività e servizi di cui agli atti programmatici sopracitati, la quale evidenzia la performance raggiunta per ciascun obiettivo e quella complessiva dell'intera struttura, per l'anno 2021, riportando la modalità di valutazione della performance individuale del personale titolare di Posizione Organizzativa e non;

EVIDENZIATO che, come stabilito dalle sopracitate normative e comunicati Civit (ora ANAC), la Relazione sulla performance è soggetta alla validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente e al successivo invio al Ministero dell'Economia e delle finanze;

RICHIAMATI

- la Delibera del Consiglio Comunale n. 25 del 23.05.2022, avente ad oggetto: "Approvazione del bilancio di previsione finanziario 2022-2024 e relativi allegati";



Comune di
VIGARANO MAINARDA

- la Delibera di Giunta Comunale n. 49 del 23.05.2022, avente ad oggetto: “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il periodo 2022-2024 - Assegnazione risorse ai Responsabili dei Settori”;
- la Delibera del Consiglio Comunale n. 24 del 23.05.2022, avente ad oggetto: “Approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2022-2024”;

VISTI:

- il Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- il D.Lgs 14 marzo 2013, n 33 come modificato ed integrato dal d.lgs. 25.1.2016 n.97;
- il Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

AD unanimità di voti,resi palesi

DELIBERA

1. di approvare l'allegata Relazione sulla performance per l'anno 2021;
2. di trasmettere la suddetta Relazione sulla Performance 2021 all'Organismo Indipendente di Valutazione ora Nucleo di Valutazione, ai fini della validazione della medesima;
3. di dare atto che la presente Relazione verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, in apposita sottosezione nell'ambito della sezione “Amministrazione Trasparente”, ed inviata al Ministero dell'Economia e delle finanze secondo quanto disposto dalle vigenti normative e comunicati Civit (ora ANAC);
4. di dare atto che sulla proposta della presente deliberazione è stato espresso il parere di cui all'art. 49 del D.lgs. 267/2000,che si allega al presente atto,di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
5. con separata votazione palese,ad esito unanime,la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile,ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere.

Approvato e sottoscritto:

Il Sindaco

f.to BERGAMINI DAVIDE

Il Segretario Comunale

f.to Dr. VERONESE PIETRO



COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

PROVINCIA DI FERRARA

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021
AI SENSI DELL'ART. 10 C.1 LETT.B) DEL D.LGS. N. 150/2009**

INDICE

1) PRESENTAZIONE

2) SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

3) PERFORMANCE

4) OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

5) RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

6) PARI OPPORTUNITA'

7) ALTRI ADEMPIMENTI INCIDENTI SULLA PERFORMANCE

8) IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1) PRESENTAZIONE

La presente relazione viene adottata, così come stabilito dall'art. 10 comma 8 del D.lgs n.33/2013, come modificato ed integrato dal d.lgs 97/2016, e dall'art.10 del D.Lgs. n. 150/2009.

L'art.10, comma 1, lettera b), del D.Lgs n.150/2009 , in particolare, 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.

La relazione di seguito esposta sarà:

- approvata con delibera di giunta comunale ai sensi dell'art.15 d.lgs 150/2009;
- trasmessa all'OIV/NDV ai fini della validazione ai sensi dell'art.14 comma 4 lettera c) del d.lgs 150/2009;
- pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, in apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "Amministrazione trasparente".

2) IL SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

L'art.10, comma 1, lettera b), del D.Lgs n.150/2009 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 Vigarano Mainarda ha approvato la metodologia di valutazione permanente del personale, inclusi i titolari di posizione organizzativa, con DGC n.116 del 1.8.2002 e successivamente la metodologia di che trattasi è stata oggetto di rivisitazione, anche alla luce delle disposizioni normative dettate dalla legge 150/2009, ed è stato pertanto approvato il Sistema di valutazione e misurazione della performance individuale (SMIVAP) con delibera di DGC n.135 del 19.12.2012.

L'Organismo Indipendente di Valutazione istituito sottoscrivendo apposita convenzione in data 22.02.2011, successivamente ad adozione di delibera di consiglio comunale n.85 del 21.12.2010, convenzione poi prorogata e rinnovata fino 31.12.2020 con deliberazione del Consiglio Comunale n.30 del 30.10.2017;

Con deliberazione di giunta comunale n.37 in data 14.02.2020 è stata approvata le trasformazione dell'organismo indipendente di valutazione (OIV) in nucleo di valutazione (NDV) e contestuale modifiche al vigente regolamento di organizzazione degli uffici e servizi approvato con delibera di giunta comunale n. 116 del 1.8.2002 e ss.mm.ii , e al sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberadi giunta comunale n.135 del 19.12.2012 ";

Che l'O.I.V. attualmente in carica è stato nominato con Decreto del Commissario Straordinario del Comune di Vigarano Mainarda n.3 in data 17.06.2021;

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'Organo di Valutazione (OIV)
- ✓ Il Segretario Generale
- ✓ Le Posizioni Organizzative

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

- ✓ Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei rispettivi indicatori e valori attesi;
- ✓ Collegamento degli obiettivi alle risorse
- ✓ Monitorare in corso di esercizio gli obiettivi adottando se necessario interventi correttivi;
- ✓ Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
- ✓ Utilizzo dei sistemi premianti, valorizzando il merito
- ✓ Rendicontazione dei risultati ai soggetti interessati sia esterni che interni

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

- la Delibera di Consiglio Comunale n. 8 del 18.03.2021: "Approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2021-2023;

la Deliberazione di C.C. n. 9 del 18/03/2021 "Approvazione Bilancio di Previsione Finanziario 2021-2023 e relativi allegati";

La Delibera di Giunta n. 19 del 29/03/2022 "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il periodo 2020-2022 – Assegnazione delle risorse" dando atto in tale delibera che il Piano Economico di Gestione in argomento, con il quale sono state assegnate ai singoli Responsabili di Settore le risorse finanziarie necessarie per attuare gli obiettivi programmatici già sintetizzati nei documenti fondamentali del sistema di bilancio (linee di mandato e RPP), e contenente altresì il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) redatto in conformità di quanto previsto dal sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale come delineato dalle vigenti disposizioni normative in materia, tenuto conto dei suoi contenuti e della sua strutturazione nonché del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale SMIVAP approvato con deliberazione di giunta comunale n.135 del 19.12.2012, può identificarsi con il piano della performance, così come definito dal decreto legislativo n.150 del 27.10.2009, realizzando di fatto il ciclo di gestione della performance ai sensi della citata normativa.

Il sistema di valutazione della performance relativo all'anno 2020 rappresenta per il Comune di Vigarano Mainarda la prosecuzione di un percorso già attivato fin dal 2002 con l'approvazione di una metodologia di valutazione permanente del personale ed applicato da tale data con successo presso l'ente mettendo 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

3) PERFORMANCE

A) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Esprime il risultato che l'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.

Per l'anno 2021 i Responsabili di settore del Comune di Vigarano Mainarda hanno redatto lo stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2021, le cui schede sono conservate agli atti presso l'Ufficio del Segretario Generale, tenendo conto del particolare contesto di pandemia "Covid19" in cui si è svolta l'annualità lavorativa.

Il PDO approvato con la già citata delibera di giunta comunale:

- è redatto in conformità di quanto previsto dal sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale come delineato dalle disposizioni normative vigenti in materia;
- definisce gli obiettivi assegnati i quali sono tesi prevalentemente al miglioramento dell'azione amministrativa e all'innalzamento dei livelli di efficienza dei servizi erogati alla cittadinanza, presentando considerevoli elementi innovativi e strategici su più fronti;

- garantisce il rispetto da parte del Comune di Vigarano Mainarda dei rilevanti adempimenti in materia di anticorruzione ex. L.190/2012 e trasparenza ex D.Lgs. 33/2013 in tutti i settori dell'ente, individuando un obiettivo propedeutico al progressivo adeguamento dell'attività amministrativa a tali disposizioni.

B) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione delle prestazioni e dei risultati è entrata a far parte dei criteri di gestione delle risorse umane, consentendo non solo di formulare un quadro chiaro sull'andamento lavorativo di coloro che operano all'interno di un'organizzazione, ma anche di costruire i presupposti per il suo miglioramento.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati ha assunto una valenza strategica ai fini dell'impostazione di una politica di gestione delle Risorse Umane al passo con i tempi.

Il Sistema di Valutazione utilizzato dal Comune di Vigarano Mainarda è uno strumento in grado di governare l'intero processo di valutazione, aperto e adattabile ai mutamenti organizzativi, il quale contiene i presupposti per agire sullo sviluppo e sulla valorizzazione delle professionalità e sulla qualità delle prestazioni lavorative, per l'aumento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

La performance individuale esprime il contributo fornito dal singolo individuo (dipendente), in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

Nel Comune di Vigarano Mainarda esiste un sistema di valutazione della performance individuale che prevede una valutazione delle prestazioni dei Responsabili di settore titolari di posizione organizzativa nonché la valutazione delle prestazioni del restante personale dipendente.

Il **sistema di valutazione individuale della performance dei Responsabili di settore titolari di posizione organizzativa** viene utilizzato per la distribuzione del fondo annuale della retribuzione di risultato e quindi per la definizione delle singole quote annuali della retribuzione di risultato spettante ad ogni Responsabile APO.

La metodologia adottata da questo Comune per valutare i Responsabili di settore titolari di posizione organizzativa è stata a suo tempo approvata con deliberazione di giunta comunale n.116 del 1.8.2002 e successivamente è stato definito il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale SMIVAP approvato con deliberazione di giunta comunale n.135 del 19.12.2012.

L'organo a cui è affidata questa valutazione è stato il Nucleo di Valutazione fino al 2010, poi dal 2011 è stata affidata all'OIV, successivamente a partire da maggio 2020 nuovamente al Nucleo di Valutazione costituito in forma monocratica;

Una volta elaborata la valutazione da parte del Organo di valutazione, il Sindaco provvede all'emanazione dei decreti di corresponsione delle retribuzioni di risultato agli aventi diritto.

I **parametri** sulla base dei quali avviene la valutazione dei Responsabili di settore titolari di posizione organizzativa del Comune di Vigarano Mainarda e quindi la determinazione dell'indennità di risultato ad essi spettante sono i seguenti:

- **Valutazione dei risultati;**
- **Valutazione della capacità e dei comportamenti manageriali.**

La metodologia adottata per valutare il **personale dipendente non titolare di posizione organizzativa** è stata ridefinita con il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale SMIVAP approvato con deliberazione di giunta comunale n.135 del 19.12.2012.

I **parametri** sulla base dei quali avviene la valutazione del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa sono i seguenti:

- **Esperienza acquisita (anzianità);**
- **Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento;**

- **Impegno profuso;**
- **Qualità della prestazione individuale resa;**
- **Risultati conseguiti.**

4) OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

LO STATO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA E INTEGRITA' (d.lgs 33/2013)

Il Comune di Vigarano Mainarda con deliberazione del Commissario Straordinario assunti i poteri della Giunta Comunale n.20 del 29.03.2021 ha approvato l'aggiornamento del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza relativo al triennio 2021-2023 il di cui il Programma triennale per la trasparenza valido per il triennio 2020 – 2022 costituisce apposita sezione. Il documento è stato redatto ai sensi dell'art. 11, comma 2, D.Lgs. n. 150/2009 e sulla base delle linee guida elaborate dalla CIVIT ora ANAC (deliberazioni n. 105/2010, n. 2/2012 e n.50/2013).

L'amministrazione ritiene la trasparenza sostanziale della PA e l'accesso civico le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi.

L'amministrazione ritiene che la trasparenza sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

1. la **trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale** alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. **il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico**, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Gli obiettivi di trasparenza sostanziale sono stati formulati coerentemente con la **programmazione strategica e operativa** definita e negli strumenti di programmazione di medio periodo e annuale adottati dall'ente.

Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, occorre **semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.**

E' necessario utilizzare un linguaggio semplice, elementare, evitando per quanto possibile espressioni burocratiche, abbreviazioni e tecnicismi dando applicazione alle direttive emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica negli anni 2002 e 2005 in tema di semplificazione del linguaggio delle pubbliche amministrazioni.

Il **sito web** dell'ente è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'amministrazione garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese le altre PA, pubblicità e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale costantemente aggiornato.

La legge 69/2009 riconosce l'effetto di "pubblicità legale" soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti informatici delle PA. L'articolo 32 della suddetta legge dispone che "a far data dal 1° gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati".

L'amministrazione ha adempiuto con tempestività al dettato normativo e l'albo pretorio è esclusivamente informatico. Il relativo link è ben indicato nella home page del sito istituzionale.

Come deliberato dall'Autorità nazionale anticorruzione (legge 190/2012), per gli atti soggetti a pubblicità legale **all'albo pretorio on line**, nei casi in cui tali atti rientrino nelle categorie per le quali l'obbligo è previsto dalle

legge, rimane invariato anche l'obbligo di pubblicazione in altre sezioni del sito istituzionale, nonché nell'apposita sezione "amministrazione trasparente").

L'ente è munito di **posta elettronica** ordinaria e certificata. Sul sito web, nella home page, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale. Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, fax, ecc.).

SITO WEB ISTITUZIONALE	www.comune.vigarano.fe.it
MAIL ORDINARIA ISTITUZIONALE	protocollo@comune.vigarano.fe.it
PEC ISTITUZIONALE	comune.vigarano@cert.comune.vigarano.fe.it

Posizione centrale nel Programma per la trasparenza occupa l'adozione del PDO (Piano degli Obiettivi) e del Piano delle Performance, destinato ad indicare con chiarezza obiettivi dell'Amministrazione e relativi indicatori di risultato, unità operative responsabili e personale coinvolto.

Per il Comune di Vigarano Mainarda il Piano Economico di Gestione approvato annualmente con deliberazione di giunta comunale, con il quale vengono assegnate ai singoli Responsabili di Settore le risorse finanziarie necessarie per attuare gli obiettivi programmatici già sintetizzati nei documenti fondamentali del sistema di bilancio (linee di mandato e RPP), e contenente altresì il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) redatto in conformità di quanto previsto dal sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale come delineato dalle vigenti disposizioni normative in materia, tenuto conto dei suoi contenuti e della sua strutturazione nonché delle vigenti metodologie di valutazione si identifica con il piano della performance, così come definito dal decreto legislativo n.150 del 27.10.2009, realizzando di fatto il ciclo di gestione della performance ai sensi della citata normativa.

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 Piano triennale per la prevenzione della corruzione 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".

Nell'ambito di questa logica il Piano Performance del Comune ha individuato tra i suoi obiettivi strategici la Trasparenza.

Il Programma triennale relativo al triennio 2021-2023 è stato predisposto dal RPCT.

Il responsabile per la trasparenza fino a tutto l'anno 2016 era individuato nel Capo settore Affari Generali dell'Ente, nominato con Decreto del Sindaco n.26 del 13.9.13, il quale opera in stretto coordinamento con il Responsabile per la prevenzione della corruzione nominato con Decreto del Sindaco n.9 del 18.3.2013 ed individuato nella figura del Segretario Generale dell'ente. Il Responsabile della trasparenza ha svolto fino al 31.12.2016 le funzioni previste dall'art.43 del d.lgs. 33/2013.

Con provvedimento del Sindaco n.2 del 26.1.2017 è stato nominato quale Responsabile per la trasparenza il Segretario Generale, già a suo tempo nominato quale Responsabile per la prevenzione della corruzione con decreto n.9 del 18.3.2013, il quale pertanto ora riveste la qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Per quanto attiene ai dati di competenza di ciascun Settore, i responsabili dei settori, nominati quali referenti per la trasparenza con Decreto del Sindaco n.29 del 7.11.2013, ed in seguito con Decreti del Commissario Straordinario dal 6.10.2020, sono responsabili della pubblicazione dei dati afferenti il settore di appartenenza e devono provvedere all'invio al Servizio Affari Generali o al caricamento diretto nelle banche dati, dei dati di propria competenza da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi di quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative ed elencati nella precedente lettera A).

Nella seguente tabella vengono riportata l'elencazione dei responsabili della pubblicazione dei dati sopraspecificati afferenti il settore di appartenenza da pubblicare/aggiornare sul sito dell'ente:

SETTORE	RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE DEI DATI
Affari Generali – Servizi Demografici e cimiteriali – Organizzazione risorse umane – Servizi alla persona sociali e sanitari	Capo settore
Finanze-Bilancio	Capo settore
Tecnico	Capo settore

Commercio-Attività produttive-Polizia Municipale	Capo settore
Cultura-Politiche giovanili-Pubblica istruzione-Sport-Relazioni internazionali	Capo settore

La **Bussola della Trasparenza** (www.magellanopa.it/bussola) è uno strumento operativo ideato dal Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione – Dipartimento della Funzione Pubblica per consentire alle Pubbliche Amministrazioni e ai cittadini di utilizzare strumenti per l'analisi e il monitoraggio dei siti web istituzionali. Il principale obiettivo della Bussola è quello di accompagnare le amministrazioni, anche attraverso il coinvolgimento diretto dei cittadini, nel miglioramento continuo della qualità delle informazioni online e dei servizi digitali.

La Bussola della Trasparenza consente di:

1. verificare i siti web istituzionali (utilizzando la funzionalità "verifica sito web");
2. analizzare i risultati della verifica (controllando le eventuali faccine rosse e i suggerimenti elencati);
3. intraprendere le correzioni necessarie:
 - a. azioni tecniche (adeguare il codice, la nomenclatura e i contenuti nella home page)
 - b. azioni organizzative/redazionali (coinvolgere gli eventuali altri responsabili, per la realizzazione delle sezioni e dei contenuti mancanti e necessari per legge).
4. dopo aver effettuato i cambiamenti è possibile verificare nuovamente il sito web, riprendendo, se necessario, il ciclo di miglioramento continuo.

Lo strumento è pubblico e accessibile anche da parte del cittadino che può effettuare verifiche sui siti web delle pubbliche amministrazioni e inviare segnalazioni.

Il monitoraggio dei siti web delle PA ideato avviene attraverso un processo automatico di verifica (crawling) che analizza i vari siti web e permette di verificarne la rispondenza con le "Linee guida dei siti web delle PA" nelle versioni 2010 e 2011, ovviamente in termini di aderenza e compliance (conformità).

In particolare, per ciascun contenuto minimo previsto dalla linee guida, sono state individuati una serie di indicatori con le relative modalità di misurazione, che permettono di verificarne il rispetto con la sua esistenza.

Il processo di crawling, che viene automaticamente avviato a intervalli di tempo regolari, scandisce ciascun sito e verifica che siano soddisfatti gli indicatori per ciascun contenuto minimo e determina una classificazione dei siti. La verifica è condotta sui siti di tutte le pubbliche amministrazioni

LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA PREVENZIONE E REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITA' (legge 190/2012)

Il piano triennale di prevenzione della corruzione 2021-2023 è stato adottato dalla Giunta con deliberazione n.20 del 29.03.2021

Con provvedimento del Sindaco n.2 del 26.1.2017 è stato nominato quale Responsabile per la trasparenza il Segretario Generale, già a suo tempo nominato quale Responsabile per la prevenzione della corruzione con il decreto surrichiamato, il quale pertanto ora riveste la qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, e che in seguito a cessazione dell'incarico tali ruoli sono stati poi assegnati al Segretario Comunale a scavalco dott. Virgilio Mecca.

Ai sensi dell'art. 10 del Piano di prevenzione della corruzione i Responsabili di settore hanno regolarmente fornito:

- le relazioni sulla corretta esecuzione dei regolamenti, protocolli e procedimenti disciplinanti le decisioni nelle attività a rischio di corruzione, evidenziando il rispetto dei contenuti del piano durante tutto il 2021;
- le relazioni sul monitoraggio dei tempi procedurali.

La Relazione relativa all'anno 2021 sull'attività e applicazione del Piano di prevenzione della corruzione del Comune di Vigarano Mainarda, è stata firmata dal Sindaco vista l'assenza del Segretario Comunale e la conseguente mancata individuazione di altra figura quale Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. La relazione è pubblicata sul sito dell'ente nell'apposita sottosezione "Altri contenuti – prevenzione della corruzione" della sezione "Amministrazione trasparente".

Con Delibera di Giunta Comunale n. 129 del 18.12.2013 è stato approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Vigarano Mainarda ai sensi dell'art. 54, commi 1 e 5, del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. n. 190/2012. Il Codice di Comportamento non ha avuto rilievi/osservazioni da parte delle RSU aziendali ed inoltre sul documento è stato espresso parere favorevole dall'OIV con nota trasmessa in data 27.11.2013, assunta al protocollo dell'ente in data 28.11.2013 al n. 17165.

Nel sito istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione di primo livello "Altri contenuti – prevenzione della corruzione" sono altresì pubblicati tutti i documenti, dichiarazioni, referti inerenti l'attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione.

LO STATO DI ATTUAZIONE DEI CONTROLLI INTERNI (DL 10.10.2012 N.174)

Il Regolamento per la disciplina della metodologia e dell'organizzazione dei controlli interni al Comune di Vigarano Mainarda è stato approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 2 del 10.1.2013.

Durante l'anno 2021 non si è dato corso ai controlli interni in quanto l'Ente era sottoposto a gestione commissariale

5) RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Per i dati relativi alla presente sezione si fa esplicito rimando ai documenti economico finanziari approvati dal Comune di Vigarano Mainarda relativamente all'esercizio 2021 e precisamente:

- la Delibera di Consiglio Comunale n. 8 del 18.03.2021: "Approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2021-2023;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 18.03.2021: "Approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario 2021-2023 e relativi allegati";

6) PARI OPPORTUNITA'

L'Amministrazione Comunale di Vigarano Mainarda ha sempre rivolto particolare attenzione al tema delle pari opportunità.

In ambito pari opportunità, è stato istituito presso il Comune di Vigarano Mainarda il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Il CUG è l'organismo previsto dall'articolo 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dalla L.183/10, all'interno delle amministrazioni pubbliche con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro e rafforzare la Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nel Comune di Vigarano Mainarda il Comitato è stato costituito con deliberazione di giunta comunale n.33 del 22.3.2011 e con provvedimento del Segretario generale prot.6259 del 19.5.2011 ne sono stati nominati i componenti. Con successivo provvedimento del Segretario Generale prot. 2325 del 18.2.2016, a seguito di scadenza del precedente Comitato, sono stati nominati i nuovi componenti del comitato stesso, che restano in carica per quattro anni dalla data di adozione del provvedimento di nomina. Con Delibera di Giunta n. 24 del 14.04.2022 è stato designato quale Presidente la Dr.ssa Siciliano Carmela in veste di Vice-Segretario comunale con indirizzo di attivare le procedure per la nomina dei componenti del nuovo CUG dando atto che il CUG eserciterà le sue funzioni con l'attuale composizione fino all'avvenuta nomina dei nuovi componenti.

Il Comitato esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale (dirigente e non dirigente) ed esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, in raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente, nell'ambito delle competenze stabilite dalla legge e dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e della Ministra per le Pari Opportunità. "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia".

Il Comitato ha come finalità la promozione della cultura delle pari opportunità per tutti e del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo e intende contribuire a fornire elementi utili per una gestione del personale fondata su questi principi.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 135 del 19.12.2012 è stato approvato il Regolamento sul funzionamento del CUG.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 111 del 23.11.2017 è stato approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2018/2020 ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge del 28/11/2005 n. 246". Il documento nasce dal lavoro svolto all'interno del C.U.G. tenendo conto degli elementi innovativi del Comitato, al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi consultivi e di verifica. Con DGC n. 8 del 06.02.2021 è stato approvato il PTAP anni 2021-2023 mentre con DGC n. 36 del 28.04.2022 è stato approvato il PTAP anni 2022-2024.

Nel Piano vengono indicati un ristretto numero di misure e comportamenti che si ritengono particolarmente rilevante i prioritari:

- la conoscenza valorizzazione del ruolo del C .U.G. ;

- pari opportunità di carriera nell'ottica della valorizzazione di genere;
- l'organizzazione del lavoro e politiche di gestione del capitale umano attenta a rimuovere le discriminazioni;
- il contributo nelle strategie delle forme di flessibilità oraria in una logica costruttiva e dinamica tra i bisogni delle persone e le esigenze dell'Ente;
- benessere organizzativo e dell'ambiente di lavoro;
- la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del Benessere e la lotta alle discriminazioni.

7) ALTRI ADEMPIMENTI INCIDENTI SULLA PERFORMANCE

Si ritiene opportuno indicare nella presente relazione altri adempimenti richiesti dalle normative che incidono sul raggiungimento della performance dell'ente e dei Responsabili di settore:

- invio con nota prot. n. 9159 del 19.6.2013 del rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nell'anno 2012 all' OIV, ai sensi dell'art. 36 comma 3 del D.lgs. 165/2001, cui ha fatto seguito nel mese di giugno 2013 l'inserimento dei dati sul portale del Ministero della funzione pubblica;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 16.5.2019 è stato approvato il Piano Triennale 2019-2021 per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, delle autovetture di servizio e dei beni immobili, ai sensi dell'art. 2, comma 594 della Legge n. 244/2007;
- l'ente ha provveduto a registrarsi sulla Piattaforma elettronica per la certificazione dei crediti sul portale del MEF ai sensi dell'art. 7 del D.L. n. 35/2013, così come convertito con Legge n. 64/2013. Entro i termini fissati dal Decreto sopraindicato sono state effettuate le comunicazioni di assenza di posizioni debitorie sia per quanto riguarda l'esercizio 2012 che per gli esercizi 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021, ai sensi dell' art. 7 comma 4 e 4-bis.
- l'Ente ha consentito l'attivazione del lavoro agile durante la pandemia "Covid19" garantendo la prosecuzione dell'attività amministrativa nel rispetto dei termini procedurali.

8) IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La presente relazione viene redatta, ai sensi dell'art. 10 comma 2 del D.lgs n. 150/2009, a cura del Responsabile del Servizio Organizzazione Risorse Umane che, seppur coinvolgendo tutte le Aree gestionali dell'ente, per il ruolo ricoperto e per le funzioni e le competenze attribuite all'interno dell'ente, non può che effettuare una mera ricognizione dell'attività svolta e delineando i contenuti più importanti e rappresentativi degli atti adottati nei quali sono evidenziati in dettaglio i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse.

La relazione verrà trasmessa alla Giunta Comunale per l'approvazione, ai sensi dell'art. 15, D.Lgs 150/2009 e, successivamente, sarà:

- trasmessa all'OIV ai fini della validazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. c) D.Lgs. 150/2009;
- pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- inviata al Ministero dell'economia e delle finanze, secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

Il ciclo della performance, che si conclude con la relazione sulla performance, rappresenta senz'altro l'anello di congiunzione tra attività di governo dell'ente, struttura gestionale e Segretario Generale che devono sinergicamente coordinarsi per il raggiungimento degli obiettivi dell'ente. Si tratta di un percorso non privo di ostacoli, segnato oltre che dall'esiguità delle risorse economiche ed umane a disposizione, sempre più limitate in conseguenza dei vari provvedimenti di spending review succedutisi nel tempo, al continuo sopraggiungere di nuove normative che hanno pesantemente coinvolto la struttura amministrativa nell'assolvimento dei propri compiti, ma che soprattutto ha incontrato difficoltà durante l'emergenza pandemia "Covid19" e per lo scioglimento del Consiglio Comunale che ha avuto come conseguenza il Commissariamento dell'Ente.



Comune di
VIGARANO MAINARDA

PARERE DEL RESPONSABILE DI PROCEDIMENTO

Sulla proposta n. 552/2022 dell'unità proponente SERVIZIO AFFARI GENERALI - ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE ad oggetto: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021 - APPROVAZIONE si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Vigarano Mainarda li, 28/10/2022

Sottoscritto dal Responsabile di Procedimento
(GABATEL SANDRO)
con firma digitale



Comune di
VIGARANO MAINARDA

PARERE TECNICO

Sulla proposta n. 552/2022 dell'unità proponente SERVIZIO AFFARI GENERALI - ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE ad oggetto: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021 - APPROVAZIONE si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Vigarano Mainarda li, 28/10/2022

Sottoscritto dal Responsabile di Settore
(BARBI MONICA)
con firma digitale



Comune di
VIGARANO MAINARDA

PARERE CONTABILE

Sulla proposta n. 552/2022 dell'unità proponente SERVIZIO AFFARI GENERALI - ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE ad oggetto: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021 - APPROVAZIONE si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile

Vigarano Mainarda li, 28/10/2022

Sottoscritto dal Responsabile del Settore Finanze e
Bilancio
(CAMPAGNOLI ALESSANDRA)
con firma digitale