



COMUNE DI ARGENTA

Provincia di Ferrara

Nucleo di Valutazione

Documento di validazione della Relazione sulla *performance* del 2020

Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.lgs. n. 150/2009, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* del 2020, pervenuta in data odierna.

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

Tutto ciò premesso il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla *performance* del 2020.

11 novembre 2021

Il Nucleo di Valutazione

Bruno Susio

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Bruno Susio', is written below the printed name.



Argenta, 27/10/2021

AI NDV

Dott. Bruno Susio

Oggetto: Relazione sulla performance anno 2020, 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 2020 si compone di quattro parti:

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

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

La presente relazione, debitamente validata dal Nucleo di Valutazione, verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, in apposita sezione, di facile accesso e consultazione

http://www.comune.argenta.fe.it/comune/amministrazione_trasparente/programma_triennale.aspx,

così come stabilito dall'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.



1) Il funzionamento del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale nel Comune di Argenta – Anno 2020

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 2020, ha adottato i seguenti atti:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 27.01.2020 è stata approvata la nota di aggiornamento del DUP (Documento Unico di Programmazione) 2020/2022 e ss.mm.ii.;
- con deliberazione di Consiglio Comune n. 3 del 27.01.2020 è stato approvato il bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2020 e il correlato bilancio pluriennale 2020/2022 del Comune di Argenta e sss.mm.ii.;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 17.02.2020 è stato approvato il PEG/Piano della Performance - Anni 2020/2022 e ss.mm.ii..

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

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

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



a) La performance organizzativa

La performance organizzativa esprime il risultato che un'intera organizzazione (il Comune), con le sue singole unità (settori e servizi), consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

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

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

Gli obiettivi strategici individuati dal Comune di Argenta fissano i traguardi che l'Amministrazione si prefigge di raggiungere nell'arco del mandato amministrativo.

Nell'anno 2020 gli obiettivi strategici sono stati rideterminati in coerenza con il programma di mandato dell'Amministrazione insediatasi nel corso del 2019, a seguito delle elezioni amministrative comunali.

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.

Sono stati elencati per ogni obiettivo strategico gli stakeholders (ovvero i portatori di interesse sia interni che esterni all'ente) e gli indicatori di outcome, che in forma sintetica misurano il tipo di impatto provocato dal raggiungimento di un dato obiettivo sugli stakeholders.

Questi indicatori sono caratterizzati da forti interdipendenze con fattori esogeni all'azione dell'amministrazione, ovvero sono influenzati in modo rilevante da fattori esterni.

I Dirigenti, nei primi mesi dell'anno 2021, hanno redatto, lo stato di attuazione al 31.12.2020 degli obiettivi operativi di propria competenza e collegati ad ogni obiettivo strategico. Le schede sono state raccolte ed analizzate dal Servizio Partecipate, Controllo di Gestione e Statistica.

Come risulta dalle tabelle seguenti, gli obiettivi strategici di pertinenza del Comune di Argenta, che in totale sono 15, sono quasi tutti in linea con i risultati programmati.

Il grado di raggiungimento di ogni obiettivo strategico viene determinato facendo la media aritmetica semplice degli obiettivi operativi, il cui stato di avanzamento a sua volta è calcolato come media aritmetica ponderata dei SAL degli obiettivi gestionali di PEG 2020 in cui si articola, appunto, ogni obiettivo operativo e strategico del DUP.

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



Mandato del Sindaco	DUP 2020-2022 Comune di Argenta				
	Sezione Strategica			Sezione Operativa	
Linee programmatiche 2019-2024	Indirizzi strategici	Missione	Obiettivi strategici	SAL Obiettivo strategico al 31.12.2020	Obiettivi operativi
1. LAVORO E PROGRESSO ECONOMICO	1.1 Economia e lavoro	15. Politiche per il lavoro e la formazione professionale	1.1.1. Innovazione del sistema economico e delle competenze correlate	75%	1.1.1.1. Investimento nella formazione permanente e promozione progetti di sviluppo delle politiche pubbliche in materia economica
		14. Sviluppo economico e competitività	1.1.2. Sviluppo di insediamenti produttivi e commerciali e consolidamento di quelli esistenti e promozione di attività e progetti tesi a sviluppare il senso di comunità e convivialità tra le persone	OBIETTIVO DI COMPETENZA UNIONE	1.1.2.1. Digitalizzazione della PA al fine del sostegno della piccola e media impresa
		16. Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	1.1.3. Promozione di attività e progetti nel settore primario tesi a sviluppare il senso di comunità e convivialità tra le persone	OBIETTIVO DI COMPETENZA UNIONE	1.1.3.1. Valorizzazione del prodotto agricolo e agro-alimentare
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	95%	2.1.1.1. Promozione di progetti a sostegno delle persone anziane su tutto il territorio comunale
					2.1.1.2. Promozione di progetti a sostegno delle persone in condizione di fragilità e isolamento sociale su tutto il territorio comunale
					2.1.1.3. Aggiornamento e valorizzazione dell'edilizia residenziale pubblica grazie a interventi di messa a norma e mobilità
					2.1.1.4. Apertura dell'emporio solidale



Mandato del Sindaco	DUP 2020-2022 Comune di Argenta				
	Sezione Strategica			Sezione Operativa	
Linee programmatiche 2019-2024	Indirizzi strategici	Missione	Obiettivi strategici	SAL Obiettivo strategico al 31.12.2020	Obiettivi operativi
3. VIVIBILITA' E SICUREZZA	3.1. Sicurezza	03. Ordine pubblico e sicurezza	3.1.1. Promozione di interventi e progetti tesi a incrementare la sicurezza dei cittadini su tutto il territorio comunale	OBIETTIVO DI COMPETENZA UNIONE	3.1.1.1. Potenziamento del sistema di videosorveglianza pubblico e privato e attivazione di progetti di rigenerazione urbana
		11. Soccorso civile	3.1.2 Promozione di interventi e progetti di protezione civile	OBIETTIVO DI COMPETENZA UNIONE	3.1.2.1. Istituzione dell'associazione di volontariato di protezione civile
4. AMBIENTE E TURISMO	4.1. Sostenibilità ambientale	09. Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	4.1.1. Promozione di attività e progetti tesi a sensibilizzare i cittadini sull'uso ecosostenibile delle risorse naturali ed energetiche	100%	4.1.1.1. Attuazione di iniziative educative e informative per sostenere pratiche di vita ecosostenibili e migliore utilizzo delle risorse naturali COMPETENZA UNIONE
			4.1.2. Promozione di attività e progetti tesi a sensibilizzare i cittadini sulla corretta pratica della raccolta differenziata	0%	4.1.1.2. Interventi di riqualificazione energetica negli edifici pubblici 4.1.1.3. Manutenzione del patrimonio arboreo pubblico 4.1.1.4. Approvazione di strumenti urbanistici conformi alla nuova normativa regionale in ambito ambientale COMPETENZA UNIONE 4.1.1.5. Sostegno alla mobilità elettrica
					4.1.2.1. Interventi per ridurre lo spreco alimentare e incrementare la raccolta differenziata



Mandato del Sindaco	DUP 2020-2022 Comune di Argenta				
	Sezione Strategica			Sezione Operativa	
Linee programmatiche 2019-2024	Indirizzi strategici	Missione	Obiettivi strategici	SAL Obiettivo strategico al 31.12.2020	Obiettivi operativi
			4.1.3 Promozione interventi tesi a migliorare il sistema idrico integrato	100%	4.1.3.1. Miglioramento della rete fognaria in accordo con Hera S.p.a.
	4.2. Turismo	07. Turismo	4.2.1. Aumento dei flussi turistici, creazione di un marchio del territorio di Argenta e sviluppo dei servizi e infrastrutture turistiche	100%	4.2.1.1. Potenziamento delle infrastrutture al servizio del cicloturismo e delle offerte turistiche entro la stazione 6 del Parco del Delta del Po e Anita 4.2.1.2. Coinvolgimento dei privati nella creazione del marchio argentino di promozione territoriale
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	98%	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
					5.1.1.3. Attivazione della sperimentazione per i servizi destinati agli utenti di età 0-6 anni
					5.1.1.4. Qualificazione del sistema di istruzione scolastica di ogni ordine attraverso iniziative legate al benessere del bambino e della famiglia
5.2. Cultura	05. Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	5.2.1. Ristrutturazione degli immobili culturali esistenti sul territorio	75%	5.2.1.1. Completamento ristrutturazione dei principali edifici culturali	
		5.2.2. Promozione di attività e progetti culturali, miglioramento	75%	5.2.2.1 Sostegno alla stagione cinematografica e teatrale	



Mandato del Sindaco	DUP 2020-2022 Comune di Argenta				
	Sezione Strategica			Sezione Operativa	
Linee programmatiche 2019-2024	Indirizzi strategici	Missione	Obiettivi strategici	SAL Obiettivo strategico al 31.12.2020	Obiettivi operativi
			miglioramento dell'offerta dei servizi culturali esistenti e sostegno alle associazioni che operano in ambito culturale al fine di sviluppare il senso di comunità e convivialità tra le persone		5.2.2.2. Organizzazione di manifestazioni in contro-stagione alla Fiera di Argenta
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	92%	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
					6.1.1.2. Sostegno alle associazioni sportive con particolare attenzione ai settori giovanili
			6.1.2. Diffusione di attività e iniziative sportive e motorie rivolte agli utenti di tutte le età con il sostegno delle istituzioni scolastiche e dell'associazionismo	0%	6.1.2.1. Incremento del numero di eventi sportivi, promozione della pratica sportiva per tutti con il sostegno alle associazioni sportive, istituzioni scolastiche e sanitarie presenti sul territorio
7. VIABILITA' E URBANISTICA	7.1 Infrastrutture stradali	10. Trasporti e diritto alla mobilità	7.1.1. Riqualificazione delle infrastrutture stradali urbane ed extraurbane	97%	7.1.1.1. Avvio dei lavori della SS16 e sistemazione della statale all'interno del tratto urbano
					7.1.1.2. Realizzazione di piste ciclabili urbane ed extraurbane e manutenzione dei ponti nelle aree rurali



Mandato del Sindaco	DUP 2020-2022 Comune di Argenta				
	Sezione Strategica			Sezione Operativa	
Linee programmatiche 2019-2024	Indirizzi strategici	Missione	Obiettivi strategici	SAL Obiettivo strategico al 31.12.2020	Obiettivi operativi
	7.2. Urbanistica del territorio	08. Assetto del territorio ed edilizia abitativa	7.2.1. Riqualificazione urbanistica del territorio	OBIETTIVO DI COMPETENZA UNIONE	7.2.1.1 Sviluppo dei documenti di pianificazione urbanistica in linea con la normativa regionale volta a ridurre il consumo del suolo
			7.2.2. Miglioramento quantitativo e qualitativo degli spazi pubblici esistenti	83%	7.2.2.1 Realizzazione di nuove aree sosta per auto, sistemazione cimiteri e delle relative aree di accesso e creazione di un parco urbano di Argenta
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	88%	8.1.1.1. Una Pubblica Amministrazione efficace, efficiente e trasparente
					8.1.1.2. Monitoraggio dei bisogni e delle esigenze dei cittadini e analisi della qualità dei servizi pubblici offerti a cittadini e imprese erogati direttamente e indirettamente per il tramite di organismi partecipati e dell'Unione Valli e Delizie
					8.1.1.3. Riattivazione degli RPC (Rappresentanti di Partecipazione Cittadina) e loro coinvolgimento nelle attività della PA per il miglioramento della partecipazione e del confronto con i cittadini



Nel corso dell'anno 2020 l'obiettivo strategico **"8.1.1. Miglioramento della qualità dei servizi diretti e indiretti erogati a cittadini e imprese"** è stato ulteriormente articolato all'interno del PEG/PdP 2020-22 in un obiettivo gestionale trasversale a tutti i settori di particolare rilevanza legato alla situazione di emergenza COVID che il nostro paese ha dovuto affrontare nei primi mesi del 2020 e che ancora oggi sta fronteggiando.

Lo stato di avanzamento di tale obiettivo al 31 dicembre 2020 è di seguito indicato:

DUP 2020-22 Sezione Strategica			DUP 2020-22 Sezione Operativa		PEG/PdP 2020-22			
Indirizzi strategici	Missione	Obiettivi strategici	Programma	Obiettivi operativi	Coordinatore e personale coinvolto	Obiettivo gestionale	Pesatura obiettivo (- priorità strategica: punti assegnati da 1 a 10) - complessità: punti assegnati da 1 a 10)	SAL obiettivo al 31 dicembre 2020 (Grado di raggiungimento in termini %)
8.1 Il comune al servizio dei cittadini e delle imprese	01. Servizi istituzionali, generali e di gestione	8.1.1. Miglioramento della qualità dei servizi diretti e indiretti erogati a cittadini e imprese	11 Altri servizi generali	8.1.1.1. Una Pubblica Amministrazione efficace, efficiente e trasparente	Segretario Generale e tutti i dipendenti di tutti i settori	1) Organizzazione dei Servizi indifferibili e di assistenza alla popolazione durante la pandemia COVID 19 Obiettivo trasversale di particolare rilevanza	20	100%



L'orizzonte strategico sopra descritto è stato, poi, declinato nel breve periodo, ovvero nel singolo esercizio, attraverso gli obiettivi operativi gestionali, definiti e contenuti nel PEG 2020 (deliberazione G.C. n. 20 del 17.02.2020), per i quali sono stati definiti indicatori di risultato e relativi target (valori di risultato attesi). Tali obiettivi sono stati assegnati dalla Giunta Comunale ai Dirigenti Responsabili dei Servizi, insieme, ovviamente, alle risorse strumentali, umane e finanziarie.

A consuntivo, tutti i Dirigenti del Comune di Argenta hanno anche redatto lo stato di attuazione degli obiettivi gestionali annuali al 31.12.2020.

Il Servizio Partecipate, Controllo di Gestione e Statistica ha esaminato le relazioni dei Dirigenti e ha redatto un report a consuntivo sullo stato di attuazione degli obiettivi gestionali di PEG dell'anno 2020.

Successivamente lo stato di attuazione degli obiettivi è stato verificato e validato dall'NdV con proprio verbale e approvato con apposita deliberazione di Giunta Comunale.

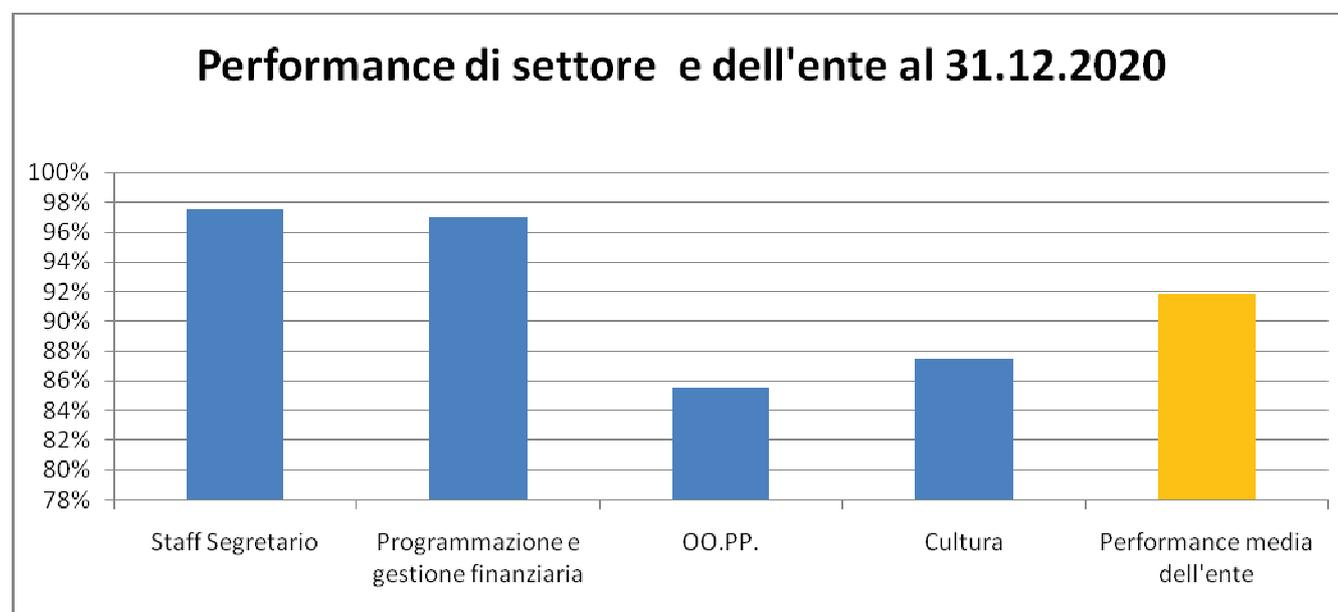
Non sono stati riscontrati scostamenti particolarmente rilevanti rispetto agli obiettivi programmati con la deliberazione di approvazione del Piano Performance - PEG globalizzato anni 2020/2022 e in particolare gli obiettivi gestionali di particolare rilevanza sono stati raggiunti.



Si rappresenta di seguito, con tabelle e grafici, lo stato di realizzazione degli **obiettivi gestionali** di PEG 2020.

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

Settore operativo	Performance di settore al 31.12.2020
Staff Segretario	98%
Programmazione e gestione finanziaria	97%
OO.PP.	85%
Cultura	87%
Performance media dell'ente	92%



Dal grafico emerge che la performance media dell'ente è pari a 92%.

Stato di avanzamento degli obiettivi gestionali in materia di trasparenza e anticorruzione al 31.12.2020

Con deliberazione G.C. n. 9 del 30.01.2020 è stato approvato il piano triennale del Comune di Argenta per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-22, che alla sezione 2 vede elencati gli obiettivi della trasparenza, successivamente riportati nel PEG 2020-22 e il cui stato di avanzamento al 31.12.2020 viene di seguito schematizzato:

Settore	TUTTI
Servizio	TUTTI
Dirigente Responsabile	TUTTI I DIRIGENTI
Indirizzo strategico	8.1 Il comune al servizio dei cittadini e delle imprese
Missione	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
Obiettivo strategico	8.1.1. Miglioramento della qualità dei servizi diretti e indiretti erogati a cittadini e imprese
Programma	01.11 Altri servizi generali
Obiettivo operativo	8.1.1.1. Una Pubblica Amministrazione efficace, efficiente e trasparente

Descrizione obiettivo gestionale	Coordinatore responsabile	Personale coinvolto	SAL obiettivo gestionale al 31 dicembre (Grado di raggiungimento in termini %)
Attuazione programma di trasparenza e di prevenzione corruzione Obiettivo comune a tutti i settori	Segretario Generale	Tutti i dipendenti referenti della trasparenza e anticorruzione	100%

Indicatori di risultato	Valore indicatore atteso	Valore indicatore conseguito (SI/NO o dato quantitativo)
Amministrazione trasparente: completezza dei contenuti pubblicati	SI	SI
Amministrazione trasparente: aggiornamento dei contenuti	SI	SI
Amministrazione trasparente: utilizzo formati aperti ove richiesto	SI	SI
Amministrazione trasparente: rispetto dei tempi per accesso agli atti ex legge 241/90	30 giorni	SI
Amministrazione trasparente: rispetto dei tempi per accesso civico semplice e generalizzato	30 giorni	SI
Prevenzione della corruzione: attuazione delle misure di prevenzione generali e specifiche previste nel Piano Triennale	SI	SI

PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per l'anno 2020 la quantificazione delle risorse connesse alla performance organizzativa per il personale non dirigente in base al grado di realizzazione degli obiettivi di particolare rilevanza trasversali è stata definita come di seguito riportato:

SINTESI GRADO REALIZZAZIONE OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI QUANTIFICAZIONE INCENTIVI EROGABILI PERSONALE NON DIRIGENTE (in base al nuovo SMIVAP obiettivi trasversali di particolare rilevanza)						
OBIETTIVO	Descrizione	Peso da 1 a 20 per dipendenti	Peso rapportato al totale dei pesi (1)	Incentivo connesso all'obiettivo (2)=totale budget/100*(1)	Grado di realizzazione dell'obiettivo (3)	Incentivo da erogare al personale (2)*(3)
Obiettivo 1	Organizzazione dei Servizi indifferibili e di assistenza alla popolazione durante la pandemia COVID 19	20	100	€ 4.000,00	100%	€ 4.000,00

Lo SMIVAP prevede che il riparto del budget di ciascun obiettivo tra il personale coinvolto nella sua realizzazione è 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*).

In base alle valutazioni indicate, con determinazione Unione n. 305 del 07/07/2021 è stata disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi legati alla performance organizzativa anno 2020.

La performance individuale

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

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

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

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

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

Per il **personale non dirigente**, il budget destinato alla performance gestionale di settore quantificato secondo le modalità di cui al punto 2, dell'allegato 4 del Regolamento unico sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, viene distribuito tra i dipendenti del settore in base al punteggio della scheda di valutazione.

I dirigenti procedono alla valutazione dei dipendenti utilizzando la scheda per il personale delle categorie D, C, B, A di cui all'allegato 5 del Regolamento unico sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adattando gli elementi di valutazione ivi contemplati alla categoria di appartenenza del singolo dipendente.

Le valutazioni formulate dai Dirigenti, prima di essere considerate definitive, saranno analizzate dal Comitato di direzione al fine di garantire l'uniformità di valutazione tra i diversi settori e consentire eventuali adeguamenti da parte del Dirigente.

La percentuale di risultato erogabile a Segretari, Dirigenti e Posizioni Organizzativa viene calcolata sul valore massimo teoricamente riconoscibile a titolo di retribuzione di risultato tenuto conto del punteggio della scheda di valutazione in base alla tabella di seguito riportata:

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

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

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

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

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

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

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

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

Le progressioni economiche all'interno della categoria di cui all'art. 16 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (non dirigenti comprese le posizioni organizzative), in relazione alla valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, tenendo conto eventualmente in base ai criteri definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. Al fine della redazione delle graduatorie vengono presi in considerazione i punteggi delle schede di valutazione ottenuti, in relazione al triennio, escludendo il punteggio relativo *all'Attuazione degli obiettivi assegnati* (punto 1.1 della scheda) e 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 entro il 15/03.

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

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.

Per il **personale dirigente**, in riferimento all'anno 2020, il Sindaco ha accolto la proposta valutativa della performance individuale, formulata in data 04/08/2021 dall'OIV, con il supporto del Segretario Generale.

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 dal paragrafo 4 dello SMIVAP (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 risultanze delle valutazioni della performance individuale e gestionale di settore per l'anno 2020:

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

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

In data 26/10/2020, la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Argenta, ha sottoscritto con la parte sindacale il contratto collettivo integrativo (CCI) per il personale non dirigente parte economica 2020, connesso al CCI per il triennio 2019-2021, di cui alla Preintesa raggiunta in data 03/09/2020 previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Comunale avvenuta con deliberazione n. 130 del 15/10/2020.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale del 29/09/2020 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. 22619 del 28/09/2020).

L'art. 6 "Incentivazione della Performance (art. 68 , c 2, let. a) e b) e art. 69)" del CCI per il personale non dirigente del Comune di Argenta parte economica 2020 sottoscritto il 26/10/2020, prevede testualmente:

"Le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2020, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAR), come riportato nell'allegato A, sono pari in via previsionale a **€ 41.424,74=** di cui:

€ 36.924,74 destinati complessivamente alla performance individuale così suddivisa:

- **€ 1.672,08** = (ottenuta 30% della incentivazione media per dipendente moltiplicato per 8 dipendenti sui 53 pari, escluso il personale in aspettativa non retribuita, al 15% dei dipendenti in servizio al 01/01/2020 ossia $36.924,74/53*30% *8$) al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 da riconoscere ai primi 8 dipendenti della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla valutazione della performance individuale. Nel caso di parità di punteggio opererà la seguente preferenza nell'ordine:
 - il punteggio dell'anno precedente
 - il più anziano d'età
- **€ 35.252,66** = (somma restante) ripartita tra i Settori in base al numero dei dipendenti assegnati al Settore stesso e al base del grado di realizzazione degli obiettivi come previsto dalla SMIVAP, per incentivare la performance individuale in base al punteggio assegnato dal dirigente a ciascun/a dipendente con la scheda di valutazione prevista dallo SMIVAR per il personale non dirigente.

€ 4.000,00= finanziati con le risorse stabili per incentivare la **performance organizzativa** in base al grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali di particolare rilievo definiti nell'ambito del PEG Globalizzato comprensivo del Piano della Performance approvato dalla Giunta Comunale per l'anno 2020.

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 2020.

L'importo per il riconoscimento dell'incentivo alla performance individuale di cui all'art. 6 del CCI per il personale non dirigente del Comune di Argenta parte economica 2020 sottoscritto il 26/10/2020, connesso al CCI triennio 2019/2021, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi approvati con la deliberazione di G.C. n. 26 del 11/03/2021, rettificata con deliberazione G.C. n. 29 del 01/04/2021, ammonta a complessivi € 43.012,83, di cui € 1.672,08 per la maggiorazione del premio individuale e € 41.340,37 per la performance individuale.

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

- Per tutta la durata della vigenza del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le somme destinate all'erogazione delle indennità di cui ai precedenti artt. da 8 a 14, non corrisposte o esuberanti rispetto al fabbisogno accertato, vanno ad incrementare la quota destinata alla performance individuale;
- Analogamente qualora gli importi effettivamente spettanti per le predette finalità dovessero superare le previsioni iniziali, i maggiori oneri andranno finanziati con le risorse destinate alla performance individuale".

Come previsto dallo SMIVAP si è conseguentemente giunti alla definizione del budget per settore da destinare alla remunerazione della PERFORMANCE INDIVIDUALE (determinazione Unione n. 305 del 07/07/2021):

DEFINIZIONE BUDGET PER SETTORE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE						
SETTORI	n.dipendenti in servizio nel corso del 2020 (rapportati in caso di part time)	esclusioni ai sensi del CCDI 2020	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo	valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito dal Nucleo di Valutazione approvato dalla giunta n. 26 del 11/03/2021 rettificata con deliberazione n. 29 del 01/04/2021	n. dip* grado realizzazione	budget per settore
STAFF del SEGRETARIO	4,97		4,97	98,00%	4,871	€ 4.101,07
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	13		13	97,00%	12,610	€ 10.616,82
OO.PP. E PATRIMONIO	8		8	85,00%	6,80	€ 5.725,16
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	28,53		28,53	87,00%	24,821	€ 20.897,70
	58,49	0,00	54,50		49,102	€ 41.340,75

In base all'accertamento dei risultati raggiunti da parte della Giunta del Comune di Argenta e dal Nucleo di Valutazione ed in relazione al punteggio assegnato dai Dirigenti a ciascun dipendente con la scheda di valutazione individuale prevista dal vigente SMIVAP, con determinazione Unione n. 305 del 07/07/2021 è stata disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi alla performance individuale e la maggiorazione del premio individuale anno 2020.

ANALISI DEGLI INDICATORI

Al fine della completezza dell'analisi della performance 2020 si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti non dirigenti:

MEDIA INCENTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI
OBIETTIVO 1 - Organizzazione dei Servizi indifferibili e di assistenza alla popolazione durante la pandemia COVID-19:

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)	Media di Incentivo produttività
STAFF del SEGRETARIO	2	4	142,86

PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	1	10	357,14
OO.PP. E PATRIMONIO	0	0	0
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	16	5,88	209,82

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DEGLI INCENTIVI CONNESSI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E BUDGET PER SETTORE:

SETTORI	n. dipendenti in servizio nel corso del 2020 (rapportati in caso di part time)	Importo incentivo per settore	Media per dipendenti coinvolti
STAFF del SEGRETARIO	4,97	€ 4.101,07	€ 825,16
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	13	€ 10.616,82	€ 816,68
OO.PP. E PATRIMONIO	8	€ 5.725,16	€ 715,65
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	28,53	€ 20.897,70	€ 732,48
Totale complessivo	54,50	€ 41.340,75	€ 758,55

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2020 AI SENSI DELL'ART. 69 DEL CCNL 2016/2018

SETTORI	n. dipendenti in servizio nel corso del 2020 (rapportati in caso di part time)	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo individuale Maggiorazione Premio
STAFF del SEGRETARIO	4,97	0	0
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	13	4	€ 209,01
OO.PP. E PATRIMONIO	8	1	€ 209,01
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	28,53	3	€ 209,01
Totale complessivo	54,50	8	€ 1.672,08

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

SETTORI	Media di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza (0-5-10-15-20)	Media di COMPETENZE COMPORTAMENTALI (MAX 80 punti)	Media di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze Comportamentali - MAX 100 PUNTI)
STAFF del SEGRETARIO	15	48,40	63,40
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	15	50,92	65,92
OO.PP. E PATRIMONIO	15	49,75	64,75
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	15	47,48	62,48
Totale complessivo	15	48,67	63,67

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

DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO ¹ 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	0	0,894427191	0,894427191
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	0	4,590961019	4,590961019
OO.PP. E PATRIMONIO	0	2,712405364	2,712405364
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	0	5,548999716	5,548999716
Totale complessivo	0	4,911114702	4,911114702

VALUTAZIONE DELLE 2 POSIZIONI ORGANIZZATIVE DIPENDENTI DEL COMUNE DI ARGENTA

¹ La **deviazione standard** o **scarto tipo** o **scarto quadratico medio** è un [indice di dispersione](#) delle misure sperimentali, vale a dire è una stima della variabilità di una popolazione di dati o di una [variabile casuale](#). La deviazione standard è uno dei modi per esprimere la dispersione dei dati intorno ad un indice di posizione, quale può essere, ad esempio, il [valore atteso](#) o una stima del suddetto [valore atteso](#).

	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (30 punti max)	COMPETENZE COMPORAMENTALI (70 punti max)	Totale punteggio (max 100 punti)
Punteggio medio	27,50	58,50	86
Deviazione standard ¹	3,535533906	3,535533906	7,071067812

2) Lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione e degli obiettivi di trasparenza e dell'integrità dei controlli interni al 31.12.2020

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

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

Nell'Allegato 1 della "sezione trasparenza" del Piano di prevenzione della corruzione 2020-2022, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 30/01/2020 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 aggiunta 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.