



COMUNE DI OSTELLATO



PROVINCIA DI FERRARA

CAP. 44020 PIAZZA REPUBBLICA N. 1 OSTELLATO (FE)

Tel. 0533 / 683911 -- Fax 0533 / 681056

ALLEGATO A)

RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2019

1. ANALISI FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

La Relazione sulla Performance, è un documento rivolto ai cittadini ed agli stakeholder interni ed esterni, che sintetizza ed esplicita i risultati ottenuti nel corso del 2019, rispetto agli obiettivi di performance strategica ed organizzativa, prefissati dalla Giunta nel **Piano delle Performance**, ai quali sono legate strettamente le valutazioni relative al merito del personale comunale, dirigente e non dirigente ed i relativi incentivi.

La Relazione sulla Performance, conclude il “Ciclo della performance”, che si è articolato nel corso del 2019 in diverse fasi così come previsto dal D. Lgs. 150/2009 e dal sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui alla deliberazione G.C. n. 49 del 16.05.2019 con cui è stato approvato il 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, da applicarsi dal 2019.

I principi dell'armonizzazione contabile di cui al D.Lgs. 118/2011, prevedono una forte coerenza ed interdipendenza dei diversi documenti di pianificazione: perché la programmazione svolga compiutamente le funzioni politico-amministrativa, economico-finanziaria ed informativa ad essa assegnate, è indispensabile che sia in grado di rappresentare con chiarezza non solo gli effetti contabili delle scelte assunte, ma anche la loro motivazione e la coerenza con il programma politico dell'amministrazione.

Il Principio contabile applicato Allegato n. 4/1 D. Lgs. 118/2011, Par.8 “**Il Documento Unico di Programmazione degli Enti Locali**”, stabilisce:

“Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative...”

Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione...”

Par.8.1 – La sezione strategica (SeS).

“La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'ente...”

...In particolare, la SeS individua...le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato...”

Par.8.2 – La sezione operativa (SeO).

“La SeO individua, per ogni singola missione, i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella SeS. Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere...”

Il Par.10.1 “Il PEG: finalità e caratteristiche” prevede:

“Il piano esecutivo di gestione (PEG) è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP)...”

...Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione...”

Il Ciclo delle performance del Comune di Ostellato

Il ciclo della performance ha avuto inizio nel 2019 con l'approvazione delle seguenti deliberazioni:

- con deliberazione G.C. di Ostellato n. 8 del 31.01.2019 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per gli anni 2019-2021;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 24/01/2019, esecutiva ai sensi di Legge, avente per oggetto "APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO DUP 2019-2021" è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2019-2021;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 24/01/2019, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2019-2021;
- con deliberazione di Giunta Comunale del Comune di Ostellato n. 5 del 24/01/2019, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021, e sono stati assegnati ai Responsabili dei servizi incaricati di P.O. dell'Ente nonché ai Dirigenti dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, per quanto non trasferito direttamente al bilancio dell'Unione, i Centri di entrata e di spesa e le relative risorse finanziarie per l'anno 2019 e pluriennale 2019 - 2021, ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267 e smi;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 07.06.2018, è stato approvato l'aggiornamento alle annualità 2018/2019 del piano performance, così come confermato dalla Deliberazione di G.C. n. 122 del 16.11.2017, con cui è stato approvato l'aggiornamento alle annualità 2017 e 2018 del piano performance, così come confermato dalla Deliberazione di G.C. n. 152 del 22/12/2017, e sono stati declinati parte degli obiettivi, con riferimento all' annualità 2019;
- con deliberazione di G.C. n. 20 del 21.02.2019 è stato approvato l' aggiornamento alle annualità 2019-2021 del piano performance, così come confermato dalla Deliberazione di G.C. n. 70 del 07.06.2018, con cui è stato approvato l' aggiornamento alle annualità 2018, 2019 e 2020 del piano performance, e sono stati declinati parte degli obiettivi, con riferimento all' annualità 2019;

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 25 in data 22.02.2018, esecutiva, è stata approvata la struttura del Comune di Ostellato, articolata come segue:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA (Area)
Area Servizi Finanziari
Area Servizi Statistica e Sport
Area Servizi Istituzionali , Servizi alla Persona e Sevizi Demografici.
Area Cultura
Area Uso e Assetto del Territorio

L'attività degli organi gestionali del Comune, nel corso del 2019, si è svolta, quindi, nell'ottica del raggiungimento degli *obiettivi operativi* individuati nell'ambito del D.U.P che, traggono origine dalle linee programmatiche di mandato, degli *obiettivi gestionali e strategici*, molti dei quali, a valenza pluriennale, individuati nel Piano performance.

L'emergenza epidemiologica dovuta al COVID-19, che ha interessato l'intera nazione nel primo trimestre 2020 e tutt'ora presente, ha determinato uno slittamento della tempistica di reporting e valutazione.

I Responsabili di Area hanno trasmesso il 09/11/2020 al Nucleo di Valutazione apposita reportistica al 31/12/2019 in merito alla realizzazione degli obiettivi performance assegnati nel 2019.

Con nota del 09/11/2020, assunta al ns. protocollo n. 9544 del 10/11/2020, il Nucleo di Valutazione ha validato i REPORT predisposti e trasmessi dai Responsabili di Area il 09/11/2020, contenenti la proposta del grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano Performance 2019 da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta Comunale.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 97 del 10/11/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, ha provveduto ad approvare i report relativi alla verifica del grado di realizzazione degli Obiettivi del Piano Performance 2019 predisposti dai Responsabili di Area, già sottoposti all'analisi ed alla valutazione del Nucleo di valutazione, come da menzionata nota in data 09/11/2020 assunta a ns. prot. n. 9544 del 10/11/2020, di seguito descritti:

- ALLEGATO A – verifica stato attuazione degli obiettivi gestionali al 31/12/2019; (performance operativa gestionale) e degli obiettivi strategici prioritari trasversali al 31/12/2019;
- ALLEGATO B – riepilogo grado realizzazione obiettivi al 31/12/2019;

La valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi di Piano Performance anno 2019, contenuta nei report suindicati, finalizzata alla valutazione della performance organizzativa del Comune di Ostellato in base alla quale verranno corrisposti gli incentivi al personale dirigente e non dirigente, è di seguito riassunta:

AREA – STRUTTURE APICALI	Grado di realizzazione definito con GC n. 97/2020
AREA SERVIZI ISTITUZIONALI ALLA PERSONA E DEMOGRAFICI	95,20%
AREA SERVIZI STATISTICI E SPORT	82,86%
AREA SERVIZI CULTURALI	97,14%
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	96,67%
AREA SERVIZI FINANZIARI	98,00%

Gli obiettivi strategici trasversali per l'anno 2020 hanno raggiunto il seguente grado di realizzazione:

PERFORMANCE CONNESSA AGLI OBIETTIVI STRATEGICI PRIORITARI TRASVERSALI (ora definiti in base al nuovo SMIVAP “obiettivi trasversali di particolare rilevanza”) RIEPILOGO GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVI (che costituiscono di fatto un unico obiettivo trasversale tra le due aree - incentivato con un unico budget € 2.050,00)	
OBIETTIVO TRASVERSALE 1 - Attivazione servizio di informazione in caso di emergenze atmosferiche/territoriali/sociali	100%
OBIETTIVO TRASVERSALE 2 - Assistenza operativa dei Servizi Esterni dell'Area UAT per lo svolgimento di sagre e di manifestazioni pubbliche, ed attivazione del servizio di emergenza e di pronto intervento in caso di avverse condizioni meteorologiche	

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

In data 16/05/2019, la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Ostellato, ha sottoscritto con la parte sindacale il contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2019/2021 per il personale non dirigente, di cui alla Preintesa raggiunta in data 19/04/2019, integrata in data 07/05/2019, previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Comunale avvenuta con deliberazione n. 48 del 16/05/2019.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale n. 13 del 13/05/2019 effettuato dal revisore comunale unico sull'ipotesi di cui sopra, nonché sulla relazione tecnica finanziaria ed illustrativa (il tutto trasmesso con nota prot. Unione n. 12201 del 07/05/2019).

L'art. 6 dell'Appendice A al CCI per il personale non dirigente del Comune di Ostellato per il triennio 2019/2021 sottoscritto il 16.05.2019, prevede che le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2019, pari in via previsionale a € 13.669,49 = siano così suddivisi:

- € 11.619,49 destinati complessivamente alla performance individuale così suddivisa:
 - € 536,28= al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 da riconoscere ai primi 2 dipendenti della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla valutazione della performance individuale;
 - € 11.083,21= (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.
- € 2.050,00= 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 2019;

Tenuto conto degli emolumenti aventi carattere di stabilità nonché delle indennità effettivamente erogati, 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 2019.

L'art. 18 del CCI 2019/2021 del Comune di Ostellato sottoscritto il 16/05/2019, infatti testualmente recita:

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

L'importo per il riconoscimento dell'incentivo alla performance individuale di cui all'art. 6 dell'Appendice A al CCI 2019/2021 del Comune di Ostellato, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi approvati con la delibera di G.C. n. 97 del 10/11/2020, ammonta a complessivi € 15.426,05, di cui € 536,28 per la maggiorazione del premio individuale ed € 14.889,77 per la 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. 473 del 16/11/2020):

SETTORI	n.dipendenti in servizio nel corso del 2019	esclusioni ai sensi del CCDI 2019	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo	valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito dal Nucleo di valutazione approvato dalla giunta n. 97 del 10/11/20	n. dip* grado realizz	budget per settore
Area Servizi Istituzionali, Servizi alla Persona e Servizi Demografici	8,33		8,33	95,20%	7,930	8.582,97
Area Servizi Finanziari	2		2	98,00%	1,960	2.121,39
Area Uso e Assetto del Territorio	4		4	96,67%	3,867	4.185,41
Area Servizi Statistici e Sport	-		-	82,86%	-	-
Area Cultura	-		-	97,14%	-	-
	14,33	0,00	14,33		13,757	14.889,77

I Responsabili di Area hanno proceduto alla valutazione dei singoli dipendenti in base al vigente SMIVAP compilando le nuove schede di valutazione individuale (performance individuale).

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 così come di seguito riportato:

PERFORMANCE CONNESSA AGLI OBIETTIVI STRATEGICI PRIORITARI TRASVERSALI (ora definiti in base al nuovo SMIVAP "obiettivi trasversali di particolare rilevanza") RIEPILOGO GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVI			
(che costituiscono di fatto un unico obiettivo trasversale tra le due aree - incentivato con un unico budget € 2.050,00)			
OBIETTIVO	GRADO DI REALIZZAZIONE	RIPARTO BUDGET	SOMME EROGABILI IN BASE AL GRADO DI REALIZZAZIONE DI CIASCUN OBIETTIVO
OBIETTIVO TRASVERSALE 1 - Attivazione servizio di informazione in caso di emergenze atmosferiche/territoriali/sociali	100%	2.050,00	2.050,00
OBIETTIVO TRASVERSALE 2 - Assistenza operativa dei Servizi Esterni dell'Area UAT per lo svolgimento di sagre e di manifestazioni pubbliche, ed attivazione del servizio di emergenza e di pronto intervento in caso di avverse condizioni meteorologiche			
TOTALE		2.050,00	2.050,00

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. 473 del 16/11/2020 è stata disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi alla performance individuale, quelli connessi alla performance organizzativa e la maggiorazione del premio individuale anno 2019.

Per il **Responsabile di Area- incaricato di posizione organizzativa in ente provo di dirigenza** si riportano in modo sintetico le valutazioni in base al vigente sistema, che tiene conto sia del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati (*tenuto conto del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati in Unione in proporzione della % di comando*), sia delle competenze comportamentali:

Responsabile di Area - -incaricato di Posizione Organizzativa in ente privo di dirigenza	Totale punteggio (max 100 punti)	% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica)
Responsabile Area Servizi Istituzionali alla Persona e Demografici	97	100%
Responsabile Area Servizi Statistici e Sport	100	100%
Responsabile Area Uso e Assetto del territorio		100%
Responsabile Area Servizi Finanziari		100%

2. ANALISI DEGLI INDICATORI

Al fine della completezza dell'analisi della performance 2019, si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti:

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

Area	n. dipendenti in servizio nel corso del 2019	esclusioni ai sensi del CCI 2019	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo	Importo incentivo per settore	Media per dipendenti coinvolti
Area Servizi Istituzionali, Servizi alla Persona e Servizi Demografici	8,33		8,33	8.582,97	1.030,37
Area Servizi Finanziari	2		2	2.121,39	1.060,70
Area Uso e Assetto del Territorio	4		4	4.185,41	1.046,35
Area Servizi Statistici e Sport	-		-	-	-
Area Cultura	-		-	-	-
Totale complessivo	14,33	0,00	14,33	14.889,77	1.039,06

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2019 AI SENSI DELL'ART. 69 DEL CCNL 2016/2018:

SETTORE	n. dipendenti in servizio nel corso del 2019 (rapportati in caso di part time)	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo individuale Maggiorazione Premio
Area Servizi Istituzionali, Servizi alla Persona e Servizi Demografici	8,33	-	-
Area Servizi Finanziari	2	1	€ 268,14
Area Uso e Assetto del Territorio	4	1	€ 268,14
Area Servizi Statistici e Sport	-	-	-
Area Cultura	-	-	-
Totale complessivo	14,33	-	€ 536.28

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Settore	Media di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza (Max 20 punti)	Media di COMPETENZE COMPORTAMENTALI (MAX 80 punti)	Media di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze Comportamentali - MAX 100 PUNTI)
AREA SERVIZI FINANZIARI	15,00	64,50	79,50
AREA SERVIZI ISTITUZIONALI, SERVIZI ALLA PERSONA E SERVIZI DEMOGRAFICI	15,00	52,33	67,33
AREA USO E ASSETTO TERRITORIO	15,00	62,25	77,25
Totale complessivo	15,00	56,60	71,60

DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO¹ 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)
AREA SERVIZI FINANZIARI	-	64,50	79,50
AREA SERVIZI ISTITUZIONALI, SERVIZI ALLA PERSONA E SERVIZI DEMOGRAFICI	-	52,33	67,33
AREA USO E ASSETTO TERRITORIO	-	62,25	77,25
Totale complessivo	-	56,60	71,60

MEDIA INCENTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI :

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
AREA SERVIZI FINANZIARI	-	-
AREA SERVIZI ISTITUZIONALI, SERVIZI ALLA PERSONA E SERVIZI DEMOGRAFICI	1	1
AREA USO E ASSETTO TERRITORIO	3	8,93

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](#).

3. TRASPARENZA E INTEGRITA' E COLLEGAMENTO CON LA PERFORMANCE

Posizione centrale nel Programma per la trasparenza occupa l'adozione del Piano delle Performance, destinato ad indicare con chiarezza obiettivi dell'Amministrazione e relativi indicatori di risultato, unità operative responsabili e personale coinvolto. 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 2019/2021 di cui alla delibera G.C. 20 del 21.02.2019 ha individuato per tutti le Aree dell'ente un obiettivo specifico concernente la trasparenza:

N. OB	Obiettivo
2	Rispetto obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza relativi alla struttura di appartenenza. D. lgs n° 33/2013 e s.m.i. così come indicati nel piano Anticorruzione 2019-2021 – Sezione trasparenza

Il Comune di Ostellato con deliberazione di giunta comunale n. 8 del 31/01/2019 ha approvato il Piano Triennale della corruzione e della trasparenza per gli anni 2019/2021, composto dei seguenti allegati: All. A: Aree a rischio e connesse misure; All. B: *Whistleblower*; All. C: Sezione Trasparenza; All. D: Codice di comportamento.

Il documento è stato predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT), Segretario Generale dell'Ente.

Per quanto attiene ai dati di competenza di ciascun Settore, i responsabili dei settori, nominati quali referenti per la trasparenza sono responsabili della pubblicazione dei dati afferenti il settore di appartenenza secondo quanto riportato nella sezione trasparenza del PTPCT 2019-2021.

Il sistema informativo dell'Amministrazione prevede la sezione è stata denominata “Amministrazione Trasparente”, con link di facile accesso dalla home page del sito dell'ente. Le sotto-sezioni di primo e secondo livello e i relativi contenuti sono stati modificati/integrati dalla griglia allegata al Decreto legislativo n.97/2016 di modifica/integrazione del d.lgs 33/2013.

Il Responsabile della Trasparenza cura, in concomitanza con la predisposizione dei report sull'andamento degli obiettivi di PEG, il monitoraggio sullo stato di attuazione del Programma, segnalando eventuali inadempimenti.

Rimangono naturalmente ferme le competenze dei singoli Responsabili di settore relative all'adempimento dei singoli obblighi di pubblicazione previsti dalle normative vigenti. L'OIV vigila sulla redazione del monitoraggio periodico tenuto conto che l'ente punta ad integrare in maniera quanto più stretta possibile gli obiettivi del Programma con quelli del Piano della Performance.

Le iniziative ed azioni di performance avviate sono principalmente finalizzate agli aggiornamenti della sezione Amministrazione Trasparente al fine di mantenerla adeguata in relazione agli adempimenti prescritti dal decreto legislativo n. 33/2013 ed alle sue continue modifiche ed integrazioni introdotte da numerose disposizioni legislative che si susseguono in materia, in particolare per ottemperare a quanto stabilito con il decreto legislativo n.97/2016 che ha riformulato la griglia della trasparenza da pubblicare sui siti istituzionali degli enti. Sono prese in considerazione ipotesi di adeguamento degli strumenti informatici per l'accessibilità e verrà altresì incrementata la diffusione dei dati oggetto di obbligo di pubblicazione sia in termini di sensibilizzazione alla legalità e allo sviluppo della cultura dell'integrità.

Chiaramente il Comune di Ostellato, nel rispetto della normativa richiamata, e perseguendo l'obiettivo di modernizzare l'azione amministrativa mediante il ricorso agli strumenti ed alla comunicazione informatica, ha realizzato l'Albo Pretorio On Line e, inoltre, coinvolge i portatori di interesse (stakeholders) con Iniziative di promozione, diffusione, consolidamento della trasparenza. Infatti, la conoscenza delle funzioni proprie dell'Ente, nonché delle modalità di gestione delle risorse pubbliche e delle iniziative e dei progetti realizzati, è presupposto indispensabile per il pieno esercizio dei diritti civili e politici da parte del cittadino utente, che solo attraverso una corretta e completa informazione potrà agire, nei rapporti con la pubblica amministrazione, in modo consapevole.

Proprio per tale ragione, obiettivo primario del Comune di Ostellato, nella fase attuale di avvenuta ottemperanza alle disposizioni cogenti in materia di trasparenza, è quello di sensibilizzare i cittadini all'utilizzo del sito istituzionale dell'Ente, al fine di sfruttarne tutte le potenzialità, sia dal punto di vista meramente informativo che di erogazione di servizi on line.

La promozione della trasparenza prevede una serie di iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza salvaguardando comunque i principi della privacy.

L'ente, ha ottemperato alle disposizioni di legge in materia di trasparenza attraverso la pubblicazione nella sezione del portale istituzionale, "*Amministrazione trasparente*", dei dati resi obbligatori dalla legge.

L'ente ha inoltre, pubblicato nel corso del 2018 informazioni che, pur non essendo obbligatorie, ritiene utili per una maggiore consapevolezza, da parte del cittadino, delle molteplici attività svolte dal Comune.

Nell'anno 2019 l'obiettivo concernente il rispetto obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza risulta essere stato raggiunto al 100% da tutte le Aree Organizzative come indicato nella **deliberazione n. 97** del 10/11/2020, recante: "Approvazione Report al 31.12.2019 e grado di realizzazione degli obiettivi del Piano Performance 2019/2021 – annualità 2019".

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

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2019-2021 è stato adottato dalla Giunta con deliberazione n. 8 del 31/01/2019.

Nell'ambito del Piano Performance 2019/2021 di cui alla delibera G.C. 20 del 21.02.2019, al fine di garantire una stretta correlazione tra PTPCT e Piano Performance e conseguentemente la quantificazione degli incentivi economici al personale, è stato individuato per tutti le Aree dell'ente il seguente obiettivo :

N. OB	Obiettivo
1	Attuazione delle misure volte alla prevenzione della corruzione previste nel Piano sull'Anticorruzione 2019-2021

Ai sensi del Piano di prevenzione della corruzione i Responsabili di settore hanno regolarmente fornito la compilazione della scheda predisposta dal RPCT inerente all' esecuzione delle misure di carattere generale e quelle inerenti ai settori considerati più a rischio così come indicati nel suddetto piano triennale;

Il Segretario ha predisposto, la Relazione relativa all'anno 2019 sull' attività e applicazione del Piano di prevenzione della corruzione del Comune di Ostellato, relazione pubblicata sul sito dell'ente nell'apposita sottosezione "Altri contenuti – prevenzione della corruzione" della sezione "Amministrazione trasparente".

Nonostante la normativa anticorruzione sia talvolta vissuta come un mero adempimento che aggrava i compiti dei settori, si è riscontrata una buona consapevolezza del legame esistente tra ciclo della performance , trasparenza e anticorruzione.

Nell'anno 2019 l'obiettivo concernente l'Attuazione delle misure volte alla prevenzione della corruzione previste nel Piano sull'Anticorruzione 2019-2021 risulta essere stato raggiunto al 100% da tutte le Aree Organizzative come indicato nella deliberazione n. 97/2020, recante: "Approvazione Report al 31.12.2019 e grado di realizzazione degli obiettivi del Piano Performance 2019/2021 – annualità 2019".

Con Delibera di Giunta Comunale n. 196 del 27 Dicembre 2013 è stato approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Ostellato 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 suddetto codice costituisce parte integrante e sostanziale del vigente PTPCT.

Non sono stati adottati procedimenti disciplinari nell'anno 2019.

Il Dirigente del Settore Risorse Umane ed
AAGG dell'Unione
Bertarelli D.ssa Elena
f.to digitalmente

Il Segretario Generale
Mecca Dr. Virgilio
f.to digitalmente