



COMUNE DI CODIGORO

Provincia di Ferrara

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI CODIGORO ANNO 2022



Indice

SEZIONE 1 CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	3
1.1 Premessa.....	3
1.2 Il contesto esterno.....	4
1.3 Il contesto di riferimento - l'Amministrazione.....	6
1.4 Organizzazione dell'Ente.....	8
1.5 Sistema di valutazione della performance, integrità dell'azione amministrativa.....	11
1.6 Analisi Benessere Organizzativo.....	13
1.7 Formazione, aggiornamento, qualificazione professionale.....	14
1.8 Analisi di genere.....	15
1.9 Smart Working.....	18
SEZIONE 2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	20
2.1 Albero della performance.....	20
SEZIONE 3 RISORSE FINANZIARIE.....	23
3.1 Risultati di gestione finanziaria.....	23
3.2 Disponibilità di cassa.....	26
3.3 Obiettivi di Finanza Pubblica.....	26
SEZIONE 4 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE..	27
4.1 Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti.....	27
4.2 Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti.....	29
SEZIONE 5 PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	
.....	30
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	30
5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.....	30
5.3 Conclusioni.....	31



SEZIONE 1

CONTESTO DI RIFERIMENTO

1.1 Premessa

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto Brunetta costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed agli *stakeholders* interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Comune di Codigoro ha adottato il Piano della Performance 2022-2024, documento programmatico triennale nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Amministrazione comunale.

Già dall'anno 2013, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 169 3-bis) del d.lgs. n. 267/2000, come modificato dal D.L. 174/12 convertito nella L. 213/12, ha previsto che il Piano della Performance, in precedenza previsto quale documento autonomo dall'art. 10 del d.lgs. 150/09, sia incluso all'interno del Piano esecutivo di gestione.

La presente relazione fa riferimento al ciclo della performance delineato dal Piano della Performance approvato con delibera G.C. n. 87 del 22/06/2022.

Il Piano della Performance 2022-2024 riporta le azioni del ciclo della performance, è di carattere ricognitorio e prevede tutte le fasi di programmazione – gestione - rendicontazione attuate per lo svolgimento dell'attività istituzionale, al fine di addivenire alla valutazione della performance di Ente e individuale.

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 prevede infatti che le Amministrazioni Pubbliche, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppino il Ciclo di gestione della performance.

Per il Comune di Codigoro il Ciclo di gestione della performance, approvato con atto di Giunta n. 57 del 27/05/2014 si articola nelle seguenti fasi:

- definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati di valori attesi e indicatori;
- collegamento tra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali);
- monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno e adozione di interventi correttivi volti alla piena realizzazione degli obiettivi;
- misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguite;
- utilizzo dei sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi politici (Sindaco, Giunta, Consiglio), tecnico-amministrativi (Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili di Servizio, Servizi), di



controllo (Revisore dei Conti, Corte dei Conti) nonché a utenti dei servizi, cittadini e portatori di interesse a qualsiasi titolo;

- ottenere un feedback ed un apprendimento strategico;
- generare valore nell'interesse e per la soddisfazione di tutti gli stakeholder dell'organizzazione, parti sociali, utenti, dipendenti, comunità.

Alla base del Ciclo di gestione della performance si trovano gli atti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'Ente, che costituiscono un sistema complesso suddivisibile nei seguenti ambiti:

- POLITICO – STRATEGICO, a valenza quinquennale, composto dal Programma di mandato (PDM) e dal DUP (documento unico di programmazione);
- ECONOMICO – FINANZIARIO, a valenza triennale, composto dal DUP (documento unico di programmazione), dal Bilancio di previsione finanziario 2022-2024 e dagli altri documenti allegati al bilancio (in particolare il Programma triennale delle opere pubbliche, l'elenco annuale, il Piano triennale degli investimenti e la Nota integrativa al bilancio);
- OPERATIVO – GESTIONALE, a valenza triennale, composto dal Piano esecutivo di gestione (PEG) e dal Pianodettagliato degli obiettivi (PDO);
- RICOGNITORIO – COMUNICATIVO, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composto dal Rendiconto di bilancio, dalla Relazione al consuntivo, dal Consuntivo di PEG/PDO e dalla rendicontazione sociale (Bilancio sociale / sostenibilità annuale/di mandato).

Su questi documenti che costituiscono nel loro insieme il piano della performance dell'ente, si innesta trasversalmente il Piano Integrato delle Attività Organizzative (PIAO), strumento che integra i diversi livelli di operatività dell'Amministrazione ed interseca tutte le attività dell'ente (logica operativo-gestionale) con il valore pubblico generato dalle stesse (logica politico-strategica).

1.2 Il contesto esterno

Il territorio del Comune di Codigoro si estende su di una superficie complessiva di circa 17.000 ettari di terreno, nell'area nord-orientale della Provincia di Ferrara, al confine col mare Adriatico e comprende parte del territorio del Parco Regionale del Delta del Po, sito riconosciuto dall'UNESCO Patrimonio dell'Umanità.

Oltre al capoluogo sono presenti otto frazioni, tutte di pianura (altezza sul livello del mare da più 3 a meno 2 metri): Mezzogoro, Pontelangorino, Pontemaodino, Caprile, Pomposa, Italba, Torbiera e Volano.

La topografia ed evoluzione storica del territorio sono strettamente legate alle secolari attività dell'azione di bonifica delle paludi intrapresa dai Monaci Benedettini insediatisi tra il VI e VII secolo a Pomposa, che dista 5 Km dal capoluogo, proseguita dagli Estensi, i signori di Ferrara, e conclusa nel secolo scorso dal Consorzio di Bonifica.

Il Comune di Codigoro nella sua forma attuale è conseguente agli interventi di bonifica conclusi nel 1970 con l'ultimo intervento per il prosciugamento di Valle Falce adiacente il Boscone della Mesola. E' collocato al centro del Grande Delta del fiume Po e fin dai primi



Piani Territoriali elaborati dal Comprensorio del Basso Ferrarese (1972/74) preliminari alla Proposta del “Piano Pilota per un Parco ai fini multipli” ha assunto un ruolo centrale e strategico per la collocazione dei servizi a scala territoriale. Ad esempio, la collocazione del Centro Scolastico Superiore fu conseguente a tali scelte.

Successivamente, con i Piani Territoriali del Parco, Codigoro ha assunto il ruolo di “porta” di ingresso alla Stazione Nord, in quanto rappresenta il punto terminale della rete ferroviaria e del sistema viario del quadrante provinciale nord-orientale.

La mancanza di infrastrutture adeguate ha comportato l’isolamento del territorio del delta del Po. Il Medio – Basso Ferrarese è ancora tra le poche aree della Regione caratterizzata dal calo di popolazione, Codigoro presenta valori di crescita negativi sia nel lungo e nel medio periodo. Gli indicatori del pendolarismo evidenziano un comune che gravita molto nella entità capoluogo.

Il sistema economico del Comune di Codigoro è basato prevalentemente sull’agricoltura intensiva ed estensiva, sull’industria (insediamento di stabilimenti per la lavorazione e trasformazione di prodotti ortofrutticoli, quali Conserve Italia), sull’allevamento intensivo di galline ovaiole e la lavorazione ed il confezionamento delle uova, sull’allevamento di suini e polli da carne, sull’artigianato e commercio e sul turismo, grazie alla presenza nel territorio di importanti siti monumentali, di aree e oasi naturali significative e strutture ricettive specializzate per il turismo nautico, nelle forme sportive e diportistiche.

Dal punto di vista ambientale e naturalistico, nel territorio comunale, grazie alla sua vicinanza al mare ed al fiume Po, sono presenti aree paesaggistiche particolarmente caratteristiche ed importanti:

- l’Oasi di Protezione della Fauna “Garzaia”, ovvero la “Città degli Aironi”;
- l’area boschiva Bosco Spada, porzione residuale del Gran Bosco della Mesola, di particolare interesse storico;
- le valli Canneviè e Porticino, uno degli angoli più suggestivi del Parco regionale del Delta del Po;
- la valle “Gaffaro”, attualmente adibita ad aviosuperficie.

Tra i principali beni architettonici di interesse storico, culturale e turistico, si ricorda:

- la già citata Abbazia di Pomposa;
- il Palazzo del Vescovo (costruito per volere dei Benedettini, l’edificio rappresentava la sede amministrativa di Codigoro e Pomposa);
- la Torre della Finanza (realizzata nei primi del '700 per mantenere la difesa armata del porto ed esercitare il controllo dei traffici commerciali che si svolgevano alla foce del Po di Volano);
- la Chiavica dell’Agrifoglio (eretta nel 1600, è uno dei più antichi edifici idraulici ancora presenti nel territorio provinciale);
- gli edifici di archeologia industriale, quali l’ex zuccherificio Eridania e il Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara (risalenti al periodo 1850 - 1910).

Il territorio comunale è interessato dalla seguente viabilità:

- direttrici di grande traffico nazionale: S.S. N° 309 “Romea”
- strade provinciali per una estensione di ca. km. 55: o S.P. N° 16 “Strada Copparo / Codigoro” - S.P. N° 53 “Strada Codigoro / Lagosanto” - S.P. N° 54 “Strada



Codigoro / Pomposa / Volano”- S.P. N° 60 “Strada Granlinea” - S.P. N° 62 “Strada Pontemaodino / Massenzatica” - S.P. N° 68 “Strada di Codigoro”;

- strade comunali per una estensione di ca. Km. 142,962: strade interne ai centri abitati e di collegamento con le proprie frazioni;
- strade vicinali: “strada Moraro” - strada extraurbana di proprietà dei frontisti con estensione di circa tre chilometri.

1.3 Il contesto di riferimento - l'Amministrazione

Il Sindaco, il Consiglio Comunale e la Giunta Comunale, gli organi di governo del Comune di Codigoro attualmente in carica, sono stati eletti nella tornata elettorale del 3 e 4 ottobre 2021.

Il Sindaco, Alice Zanardi, confermato per il secondo mandato, è stato eletto nella lista “Codigoro 2030”. Ha trattenuto a sé le materie non espressamente assegnate al Vice Sindaco ed agli Assessori, con particolare riferimento ai seguenti servizi: Codigoro 2030, MAPPI (Museo, Ambiente, Paesaggio, Innovazione e Produzione), Centro Culturale Polivalente, Museo Pittori del Delta del Po, Piste Ciclabili e Stazione Ferroviaria, Nuova Circonvallazione di Codigoro, Salute dei Cittadini (Sanità), Patrimonio Immobiliare, Cultura e Turismo, Promozione di “Buone Pratiche di Gentilezza”.

La Giunta Comunale, così come articolata con Decreto sindacale nr. 15 del 21/10/2021, comunicato al Consiglio Comunale in data 21/10/2021, è composta da N. 5 assessori, ai quali sono state attribuite le seguenti deleghe:

Carica	Nominativo	In carica dal
Vicesindaco	Fabbri Francesco - Urbanistica, Edilizia Pubblica e Privata e Servizi Sociali	21/10/2021
Assessore	Adami Stefano - Trasporti (Metropolitana di superficie e MetroDelta) - Società partecipate, Tutela e Conservazione del Patrimonio Pubblico (tutela verde pubblico, parchi, giardini, aiuole), Arredo urbano (manutenzione strade e marciapiedi, segnaletica stradale, pubblica illuminazione), Cimiteri, 'Un Po da vivere' (progetto finalizzato alla riqualificazione del Po di Volano, dal Ponte Baccarini alla Garzaia di Volano) e Progetto “Un Patto per Mezzogoro”	21/10/2021
Assessore	Bonazza Samuele - Sport e Progetto del Distretto Agroalimentare, Fauna Selvatica e Pesca	21/10/2021
Assessore	Ferretti Graziella - Bilancio, Personale e Pari Opportunità	21/10/2021
Assessore	Graziani Simonetta - Educazione, Istruzione (tutte le scuole di ogni ordine e grado), Università, Ricerca e	21/10/2021



	Formazione, Progetto “Campus Delta”	
--	-------------------------------------	--

Il Consiglio Comunale è composto da N. 17 membri. Sono presenti due gruppi consiliari: “Codigoro 2030” con n. 11 componenti e il Sindaco; “Centrodestra unito per Codigoro” con n. 5 componenti.

Attuali componenti del Consiglio Comunale:

1	Zanardi Alice	Sindaco	Codigoro 2030
2	Fabbri Francesco	Consigliere, Vice Sindaco, Assessore	Codigoro 2030
3	Mantovani Elia	Consigliere, Presidente Consiglio Comunale	Codigoro 2030
4	Adami Stefano	Consigliere, Assessore	Codigoro 2030
5	Ferretti Graziella	Consigliere, Assessore	Codigoro 2030
6	Rossi Alice	Consigliere	Codigoro 2030
7	Massarenti Lorenzo	Consigliere Capogruppo “Codigoro 2030”	Codigoro 2030
8	Graziani Simonetta	Consigliere, Assessore	Codigoro 2030
9	Bonazza Samuele	Consigliere, Assessore	Codigoro 2030
10	Chiarabelli Tiziano	Consigliere	Codigoro 2030
11	Ruffato Marco	Consigliere	Codigoro 2030
12	Penini Simona	Consigliere	Codigoro 2030
13	Tomasi Luca	Consigliere Capogruppo “Centrodestra unito per Codigoro”	Centrodestra unito per Codigoro
14	Piffanelli Elisa	Consigliere	Centrodestra unito per Codigoro
15	Bazzanini Christian	Consigliere	Centrodestra unito per Codigoro
16	Barboni Marco	Consigliere	Centrodestra unito per Codigoro
17	Gabbari Dario	Consigliere	Centrodestra unito per Codigoro

In virtù dell'art. 43 c. 1 lett. g) del vigente Statuto del Comune di Codigoro, con Decreto sindacale n. 16 del 21/10/2021, comunicato al Consiglio Comunale in data 21/10/2021, il Sindaco ha conferito deleghe a Consiglieri Comunali come di seguito riportato:

Consigliere	Delega	Gruppo
-------------	--------	--------



		consiliare
Mantovani Elia	Statuto (con particolare riferimento all'istituzione della figura del Presidente del Consiglio Comunale), Regolamenti Comunali, attività di coordinamento della frazione di Caprile; coadiuverà il Sindaco nelle attività afferenti la Salute dei Cittadini	Codigoro 2030
Rossi Alice	Città Smart (sicurezza dei cittadini, viabilità smart, welfare, digitalizzazione della pubblica amministrazione)	Codigoro 2030
Massarenti Lorenzo	Città Smart (sicurezza dei cittadini, viabilità smart, welfare, digitalizzazione della pubblica amministrazione)	Codigoro 2030
Chiarabelli Tiziano	Progetto della Zona Logistica Semplificata, APEA (Area produttiva ecologicamente attrezzata)	Codigoro 2030
Ruffato Marco	Progetto Volano Borgo Antico e collaborazione per il Progetto di Pomposa	Codigoro 2030
Penini Simona	Progetto di realizzazione della nuova Casa protetta, Centro riabilitativo Il Faro, nuova piazza di Pontelangorino, dedicata alla memoria del dottor Giorgio Alberto Finchi, Piste Ciclabili di Pontelangorino, Località Comuni a Pontemaodino e Scambi Internazionali	Codigoro 2030

1.4 Organizzazione dell'Ente

Nella nuova legislatura 2021/2026, a seguito del rinnovo degli organi collegiali del 3 e 4 ottobre 2021, per dare completezza alla struttura comunale, in relazione agli obiettivi, programmi e priorità dichiarati dal Sindaco nelle proprie linee programmatiche di governo, l'Amministrazione comunale ha ritenuto opportuno apportare alcune modifiche all'assetto organizzativo dell'ente, procedendo alla modifica ed all'implementazione di alcune strutture settoriali, alla rivisitazione di alcune funzioni e attività riconducendole ad ambiti diversi, alla ridenominazione di alcune strutture in relazione alle funzioni ad esse assegnate, nel perseguimento costante degli obiettivi di efficacia, efficienza, economicità e flessibilità.

La necessità della proposizione di un nuovo organigramma nasce da una serie di sollecitazioni, generali e puntuali sul vigente modello organizzativo, provenienti dal Sindaco e dalla Giunta Comunale anche in considerazione del fatto che questo Ente ha richiesto l'erogazione di fondi derivanti dal PNRR per la realizzazione di obiettivi specifici. La revisione dell'organigramma costituisce:

- il presupposto essenziale per garantire un razionale esercizio delle funzioni attraverso il rispetto dei parametri di efficienza, efficacia ed economicità come



previsti dalla normativa vigente, nonché per procedere alla rimodulazione ed alla nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività;

- un virtuoso processo di continua ottimizzazione delle risorse disponibili in un contesto normativo teso alla razionalizzazione dei procedimenti e allo snellimento delle procedure.

Le linee fondamentali della riorganizzazione del Comune si ispirano, oltre che alla suddetta implementazione del fabbisogno del personale, anche ai seguenti criteri:

- centralità dei cittadini e delle loro esigenze;
- funzionalità dell'articolazione della struttura, rispetto ai compiti ed ai programmi di attività dell'Amministrazione, al fine di perseguire obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
- flessibilità organizzativa e di gestione delle risorse umane, al fine di rendere più efficaci i processi gestionali e le determinazioni operative dei Dirigenti;

Il nuovo Organigramma presenta le seguenti principali peculiarità:

- 4 strutture dirigenziali, ritenute indispensabili per l'assolvimento delle funzioni gestionali ascritte al Comune e del raggiungimento degli obiettivi specifici finanziati con i fondi PNRR;
- una struttura in posizione di Staff e di supporto rispetto a quella denominata "Segretario Generale", alla quale ultima afferiscono maggiori compiti e responsabilità rispetto a quanto stabilito nel precedente organigramma, ed all'Ufficio di "Segreteria del Sindaco" in posizione di Staff al Sindaco;
- razionalizzazione delle competenze e delle funzioni attraverso l'individuazione di strutture il più possibile equilibrate e conformi alle deleghe Assessorili.

Il coordinamento e la sovrintendenza dei dirigenti è affidata al Segretario Comunale.

La determinazione delle unità organizzative di massima dimensione è operata dalla Giunta Comunale.

Ogni settore riunisce più unità organizzative di dimensioni intermedie, denominate servizi, in base ad associazioni di competenze adeguate all'assolvimento autonomo e compiuto di uno o più attività omogenee. I Servizi possono essere suddivisi in più Uffici. L'Ufficio, quale unità organizzativa di minima dimensione, è destinato all'assolvimento di compiti determinati, rientranti in ambiti particolari e definiti della materia propria del servizio di appartenenza, quali tra gli altri, il diretto espletamento delle attività di erogazione dei servizi.

Costituiscono inoltre aspetti positivi e qualificanti dell'organizzazione dell'Ente:

- un'alta percentuale di personale con notevole esperienza e capacità in tutti i servizi;
- una forte motivazione a rendere un buon servizio ai cittadini, presente in tutti i gli addetti agli sportelli;
- una buona disponibilità al cambiamento in un'alta percentuale di dipendenti.

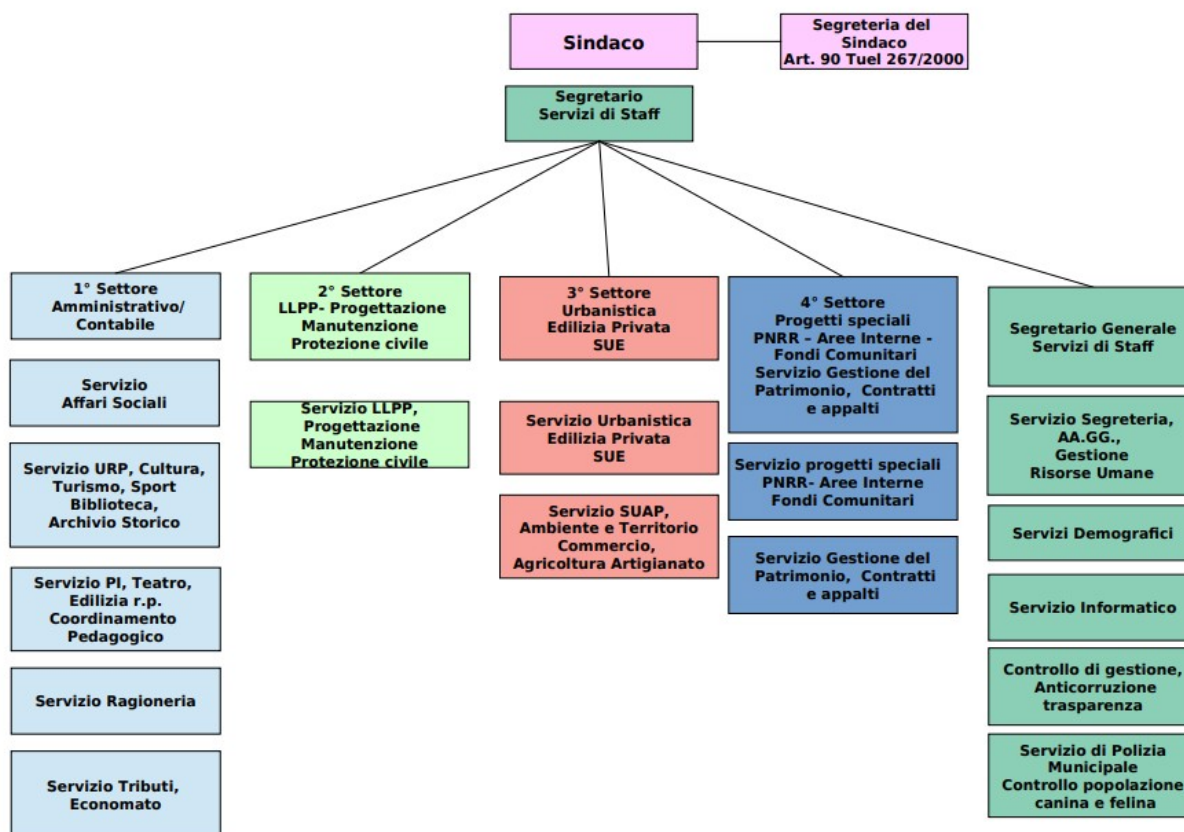
Sulle politiche di gestione del personale e l'organizzazione dei servizi possono invece incidere in modo negativo i seguenti fattori:



- la carenza di personale determinata nel corso degli anni dalle politiche di contenimento della spesa pubblica;
- l'esigenza di ridurre le spese correnti, in particolare quelle riguardanti il personale, che rischia di azzerare gli strumenti per incentivare economicamente i dipendenti.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 147 del 06/12/2021, è stato ridefinito il seguente assetto organizzativo:

Organigramma Comune di Codigoro



1.5 Sistema di valutazione della performance, integrità dell'azione amministrativa



Relativamente alle attività messe in campo dall'Ente nel corso del 2022, il Responsabile della trasparenza ha predisposto la relazione riepilogativa delle attività compiute da trasmettere al Nucleo di Valutazione, riguardo al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2022-2024 del Comune di Codigoro è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 29/04/2022. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza di questo ente è il Segretario Generale Dr.ssa Patrizia RUOPPOLO, come da nomina sindacale - decreto n. 28 del 10/10/2022.

Rispetto ai precedenti piani anticorruzione, adottati dall'Amministrazione, per l'anno 2022 si è proceduto ad approvare un piano che si è basato sugli orientamenti ANAC, approvati dal Consiglio dall'Autorità in data 2 febbraio 2022; in particolare, il Piano risulta più snello rispetto ai precedenti, avendo seguito l'indicazione di eliminare riferimenti normativi ridondanti, legati alla disciplina nazionale, che possono essere ritrovati in molte forme, lasciando spazio alla specificità del Piano anticorruzione e trasparenza previsto per questo Ente.

Il processo di valutazione dei rischi corruttivi è stato svolto da un "Gruppo di lavoro", costituito e coordinato dal RPCT, composto dai funzionari dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative, che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, e che ha prodotto un catalogo dei rischi principali.

Lo stesso gruppo di lavoro, nell'ambito della redazione del piano, ha individuato misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio alto. Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede allegate al piano. Per ciascun oggetto analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio suggerito dal PNA del "miglior rapporto costo/efficacia".

Così come indicato dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013, la sezione sulla trasparenza è stata impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno dell'Ente, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, in modo tale da assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente.

Coordinati dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, i componenti del Gruppo di Lavoro gestiscono le sotto-sezioni di primo e di secondo livello del sito, riferibili al loro ufficio di appartenenza, curando la pubblicazione tempestiva di dati informazioni e documenti. Il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza: coordina, sovrintende e verifica l'attività dei componenti, accerta la tempestiva pubblicazione da parte di ciascun ufficio; assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013 e dal PTPCT, sono oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'art. 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal regolamento sui controlli interni



approvato dall'organo consiliare con deliberazione di Consiglio Comunale n. 83 del 20/12/2019.

L'ente ha rispettato con puntualità le prescrizioni dei decreti legislativi 33/2013 e 97/2016.

Collegamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 con gli altri strumenti programmatici dell'Ente.

Nel Documento Unico di Programmazione 2022-2024 lo sviluppo dei temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza avviene nei seguenti ambiti:

- Indirizzo strategico: 13. Comune "Casa di vetro"
 - Obiettivo strategico: 13.1 Garantire una effettiva accessibilità e visione degli atti amministrativi e dell'attività dell'Ente
 - Obiettivo operativo: migliorare la qualità dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente", anche mediante l'organizzazione degli stessi in dataset strutturati riutilizzabili ed elaborabili con strumenti automatizzati; migliorare il grado di accessibilità degli stessi, procedendo ad una sostituzione o ad un'integrazione dei documenti presenti in formati non accessibili; sviluppare le sottosezioni di "Amministrazione trasparente" mediante l'aggiunta di nuovi ed ulteriori tipologie di dati, anche in ottica di "open data"; a tal fine potranno essere organizzati team di lavoro intersettoriali con l'obiettivo di individuare i dati di maggior interesse per cittadini ed imprese, ed implementare i necessari processi di estrazione dalle banche dati e messa a disposizione del pubblico degli stessi nella sezione "Amministrazione trasparente"; implementare un processo di monitoraggio continuo rispetto agli obblighi di pubblicazione, all'aggiornamento ed alle tempistiche di pubblicazione; aumentare il grado di automazione dei procedimenti di accesso civico ed accesso documentale mediante istanze online, completa digitalizzazione della restituzione di dati e documenti al richiedente, anche attraverso la scansione massiva di documenti e l'inserimento degli stessi in appositi fascicoli del sistema di gestione documentale, ed aggiornamento del registro degli accessi; implementare un processo di pubblicazione dei dati improntato a principi di privacy by design e privacy by default e di monitoraggio continuo del rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali;
- Indirizzo strategico: 14. Tutela della legalità nell'attività dell'Ente
 - Obiettivo strategico: 4.1 attivare strumenti di prevenzione e controllo finalizzati ad evitare elementi corruttivi nell'attività dell'Ente
 - Obiettivo operativo: aggiornamento del codice di comportamento in armonia con le nuove linee guida di cui alla delibera ANAC n. 177/2020 e secondo quanto previsto dal vigente Piano anticorruzione: attivazione del procedimento partecipato di approvazione dello schema di codice di cui alla deliberazione deliberazione di Giunta Comunale n. 172/2021; approvazione definitiva nuovo codice di comportamento; integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle Amministrazioni. Formazione al fine di creare nell'amministrazione una



cultura dell'anticorruzione e della trasparenza. 4. Collaborazione tra il RPCT e organi di indirizzo, referenti e responsabili delle strutture. 5. Monitoraggio periodico per la valutazione dell'effettiva attuazione delle azioni di prevenzione e trasparenza e riesame complessivo del sistema di gestione del rischio; 6. Incremento del grado di automazione e digitalizzazione dei processi.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013, sono oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'art. 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal regolamento sui controlli interni approvato dall'organo consiliare con deliberazione di Consiglio Comunale n. 83 del 20/12/2019.

1.6 Analisi Benessere Organizzativo

Si riportano di seguito gli indicatori relativi alla composizione del personale ed analisi del benessere organizzativo:

ANALISI E BENESSERE ORGANIZZATIVO	In %
Tasso di Assenze 2022 (comprensivo di ferie)	18,89
Tasso di dimissioni premature 2022	0
Tasso di infortuni 2022	3,07
% personale assunto a t.i.	92,19
Costi di formazione	€ 23.051,40

Giornate di assenza del personale a tempo indeterminato anno 2022



Relazione sulla performance del Comune di Codigoro – Anno 2022

qualifica/posiz.economica/profilo (sono evidenziate quelle valorizzate nella T1)	Cod.	NUMERO GIORNI DI ASSENZA																							
		FERIE		ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42.C.5, DLGS 15/2001		LEGGE 104/92		ASS.RETRIB.-MATERNITA' , CONGEDO PARENT.-MALATTIA FIGLIO		ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE		CONGEDI PARENTALI COVID-19		SCIOPERO		ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE		FORMAZIONE		LAVORO A DISTANZA		TOTALE	
		F00		M04		O10		P04		P05		P06		P07		SC1		SS2		Z01		Z02			
		Uomini N. gg.	Donne N. gg.	Uomini N. gg.	Donne N. gg.	Uomini N. gg.	Donne N. gg.	Uomini N. gg.	Donne N. gg.	Uomini N. gg.	Donne N. gg.	Uomini N. gg.	Donne N. gg.	Uomini N. gg.	Donne N. gg.	Uomini N. gg.	Donne N. gg.	Uomini N. gg.	Donne N. gg.	Uomini N. gg.	Donne N. gg.	Uomini N. gg.	Donne N. gg.	Uomini N. gg.	Donne N. gg.
POSIZIONE ECONOMICA D6	060000																								
POSIZIONE ECONOMICA D5	050000	73	0	24	0	0	0	36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	41	0	175	
POSIZIONE ECONOMICA D4	040000	0	57	0	11	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		71
POSIZIONE ECONOMICA D3	030000																								
POSIZIONE ECONOMICA D2	040000	0	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		43
POSIZIONE ECONOMICA D1	001000	32	67	21	23	0	0	0	0	0	0	2	4	0	0	0	0	255	0	2	0	5	310		101
POSIZIONE ECONOMICA C8	067000	88	274	8	83	0	15	0	56	0	0	1	24	0	0	0	0	0	0	1	13	0	3	98	468
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000	63	193	17	39	0	0	0	0	0	0	7	18	0	0	0	0	0	0	1	2	0	108	88	360
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000	0	144	0	56	0	0	0	47	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	8	0	12		287
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000	65	176	7	114	0	0	0	6	0	42	4	19	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	77	361
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000																								
POSIZIONE ECONOMICA C1	001000	91	77	159	14	0	0	0	0	0	0	11	23	0	0	0	0	0	0	2	4	0	4	263	122
POSIZIONE ECONOMICA B8	068000	27	39	41	5	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	68	48
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	067400	71	0	35	0	0	0	19	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		129
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	067000	0	40	0	22	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		65
POSIZ. ECON. B6 PROFILO ACCESSO B3	038490																								
POSIZ. ECON. B6 PROFILO ACCESSO B1	038491																								
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B3	037492	32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35	
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B1	037493	40	0	9	0	0	0	0	0	0	0	49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98	
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	038494																								
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	038495																								
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	050000	86	0	49	0	0	0	17	0	0	0	17	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	171	
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000	0	36	0	8	0	0	0	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		75
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000	54	0	26	0	0	0	56	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	140	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000																								
POSIZIONE ECONOMICA A6	046000																								
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000																								
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000																								
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000																								
POSIZIONE ECONOMICA A2	026000																								
POSIZIONE ECONOMICA A1	041000																								
CONTRATTISTI	000061																								
COLLABORATORE A.T.D. ART. 90 TUEL	000096	0	33	0	16	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		52
TOTALE		812	1.246	412	391			15	128	140		42	109	128				255		12	37	45	132	1.773	2.129

1.7 Formazione, aggiornamento, qualificazione professionale

Gli interventi formativi si impongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;

Le iniziative di formazione sono state realizzate con modalità incidenti in misura non rilevante sul buon funzionamento degli uffici. Le modalità di somministrazione dei corsi è avvenuta anche mediante:

- partecipazione a corsi promossi da enti di formazione, sia in presenza che con modalità webinar;



- partecipazione a corsi programmati dal Comune di Codigoro, sia in presenza che con modalità webinar;

In particolare sono stati effettuati i seguenti interventi:

- adesione all'Associazione A.N.U.S.C.A. aderendo alla quota "E" che per i Comuni con popolazione compresa fra i 5.001 ed i 15.000 abitanti, in quanto tale quota consente la partecipazione gratuita a tutte le iniziative di formazione organizzate da per un numero illimitato di operatori, compreso anche il Convegno Nazionale;
- formazione diretta a tutti i dirigenti e dipendenti del Comune in materia di anticorruzione e di prevenzione dei fenomeni corruttivi a garanzia dell'imparzialità e del buon andamento della pubblica amministrazione (L. 190/2012; DPR 62/2103 codice di comportamento; D.lgs. 33/2013 in materia di trasparenza; D.lgs. 39/2013 sulle incompatibilità e l'inconferibilità degli incarichi presso la pubblica amministrazione);
- formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in attuazione del D.lgs. 81/2008 (corsi per lavoratori, dirigenti, preposti, RLS, antincendio e primo soccorso per addetti alle emergenze);
- corsi in materia di appalti e servizi;
- corsi specifici per i Settori Tecnici;
- corsi specifici per la Polizia Locale, con particolare riferimento a n. 3 sessioni annuali di tiro a segno per ciascun operatore della P.L.;
- corsi di aggiornamento su tematiche tecniche specifiche su richiesta dei servizi interessati.

1.8 Analisi di genere

Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art.1) sia nei successivi articoli (artt. 3, 8, 9, 13 e 14) del D. Lgs. 150/2009, rappresenta un significativo elemento d'innovazione in cui le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Il decreto legislativo 150/2009 prevede in particolare tra gli ambiti sottoposti a misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8 comma 1 lettera h del decreto legislativo 150/2009).

In riferimento, invece, alla misurazione e valutazione della performance individuale l'art. 9, terzo comma, dispone, al fine di assicurare un effettivo rispetto delle pari opportunità, che nella valutazione della performance individuale del personale non vanno considerati i periodi di congedo di maternità e parentale.

In attuazione delle norme contenute nell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) è stato costituito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) ed approvato il piano triennale di azioni positive.



Con deliberazione di Giunta comunale n. 8 del 27/01/2021 si è provveduto all'approvazione del piano triennale per le azioni positive 2021/2023.

INDICATORI

% Di donne rispetto al totale delle donne	55,38
% di responsabili donne (sul totale dei responsabili, compresi i dirigenti)	43,75
Stipendio medio percepito dal personale donne (Resp.)	€ 27.153,00
Stipendio medio percepito dal personale donne	€ 25.029,00
Personale donne assunto a tempo determinato	97,22
Età media donne (responsabile)	52,75
Età media donne	51,74
% donne laureate sul totale donne	42,10

**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E PERSONALE DIRIGENTE DISTRIBUITO PER CLASSI DI ETÀ' al 31/12/2022**

qualifica/posiz.economica/profilo (sono evidenziate quelle valorizzate nella T1)	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI																									
		fino a 19 anni		tra 20 e 24 anni		tra 25 e 29 anni		tra 30 e 34 anni		tra 35 e 39 anni		tra 40 e 44 anni		tra 45 e 49 anni		tra 50 e 54 anni		tra 55 e 59 anni		tra 60 e 64 anni		tra 65 e 67 anni		68 e oltre		TOTALE	
		U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
POSIZIONE ECONOMICA D6	099000																										
POSIZIONE ECONOMICA D5	005000													1						1							2
POSIZIONE ECONOMICA D4	004000																	1		1							2
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000																										
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000															1											1
POSIZIONE ECONOMICA D1	001000												1	1	2											1	3
POSIZIONE ECONOMICA C6	097000															3		2	2	3						2	8
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000											1						2	2	2						2	5
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000													1			2		1								4
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000											1	1	1			1		1	2						2	5
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000																										
POSIZIONE ECONOMICA C1	001000							1	2			1	2			2										4	4
POSIZIONE ECONOMICA B8	088000																	1			1					1	1
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	087A00																	1		1						2	
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	087000																				1					1	
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	038490																										
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	038491																										
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	037492																		1							1	
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037493																		1							1	
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036494																										
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036495																										
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000											1	2													3	
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000										1																1
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000							1					1													2	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000																										
POSIZIONE ECONOMICA A6	046000																										
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000																										
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000																										
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000																										
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000																										
POSIZIONE ECONOMICA A1	0A1000																										
CONTRATTISTI	000061																										
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL	000096								1																		1
TOTALE								2	3		1	3	2	6	2	3	11	6	8	7	11					27	38

PERSONALE AL 31/12/2022, SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

qualifica/posiz.economica/profilo (sono evidenziate quelle valorizzate nella T1)	Cod.	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LIC. MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA/ DOTTORATO DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LAUREA		TOTALE	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
POSIZIONE ECONOMICA D6	099000														
POSIZIONE ECONOMICA D5	005000							2						2	
POSIZIONE ECONOMICA D4	004000				1			1							2
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000														
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000								1						1
POSIZIONE ECONOMICA D1	001000							1	3					1	3
POSIZIONE ECONOMICA C6	097000			2	4			1	3					2	8
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000			2	5									2	5
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000				4										4
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000			1	3			1	2					2	5
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000														
POSIZIONE ECONOMICA C1	001000			3	2			1	1	1				4	4
POSIZIONE ECONOMICA B8	088000		1		1									1	1
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	087A00				2									2	
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	087000		1											1	
POSIZ. ECON. B6 PROFILO ACCESSO B3	038490														
POSIZ. ECON. B6 PROFILO ACCESSO B1	038491														
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B3	037492				1									1	
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B1	037493		1											1	
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	036494														
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	036495														
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000				3									3	
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000				1										1
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000		1		1									2	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000														
POSIZIONE ECONOMICA A6	046000														
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000														
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000														
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000														
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000														
POSIZIONE ECONOMICA A1	0A1000														
CONTRATTISTI	000061														
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL	000096								1						1
TOTALE		2	2	16	20		3	9	13					27	38

**PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022 SUDDIVISO PER ANZIANITA' DI SERVIZIO**

Qualifica/Posiz.economica/Profilo	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI																							
		tra 0 e 5 anni		tra 6 e 10 anni		tra 11 e 15 anni		tra 16 e 20 anni		tra 21 e 25 anni		tra 26 e 30 anni		tra 31 e 35 anni		tra 36 e 40 anni		tra 41 e 43 anni		44 e oltre		TOTALE			
		U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D		
sono evidenziate quelle valorizzate nella TI)																									
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O.	00095																								
RESPONSABILE DEI SERVIZI O DEGLI UFFICI IN D.	00096																								
POSIZIONE ECONOMICA D7	007000																		1				1		
POSIZIONE ECONOMICA D6	009000																								
POSIZIONE ECONOMICA D5	005000							1					1										2		
POSIZIONE ECONOMICA D4	004000										1		1										2		
POSIZIONE ECONOMICA D3	000000																								
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000													1									1		
POSIZIONE ECONOMICA D1	001000	1	2								1												3		
POSIZIONE ECONOMICA C6	007000							1	1	2		3		2	1							2	8		
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000							1				2	2				1		1			2	5		
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000							1		1					1								4		
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000			1			1	2		2		1										2	5		
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000																								
POSIZIONE ECONOMICA C1	001000	3	4				1															4	4		
POSIZIONE ECONOMICA B8	008000											1			1							1	1		
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	007400											1			1							2			
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	007000									1													1		
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	038490																								
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	038491																								
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	037492												1									1			
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037493														1							1			
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036494																								
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036495																								
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	005000	3																				3			
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000							1															1		
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000			1			1															2			
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	004000																								
POSIZIONE ECONOMICA A6	046000																								
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000																								
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000																								
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000																								
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000																								
POSIZIONE ECONOMICA A1	041000																								
CONTRATTISTI	000061																								
COLLABORATORE A T.D. ART. 30 TUEL	000096					1																	1		
TOTALE		7	6	2	1	4	4	1	6	2	6	6	8	4	4	1	1		2			27	38		

1.9 Smart Working

La recente pandemia ha permesso che la modalità lavorativa dello smart working o lavoro agile introdotta dal legislatore con la L. 81 del 22 maggio 2017 accelerasse il suo processo di applicazione e utilizzo da parte delle amministrazioni e dei lavoratori, favorendo un'articolazione più flessibile dei tempi vita-lavoro. All'art.18 la richiamata normativa recita: "[...] allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.."

Il Comune di Codigoro con deliberazione di G.C. n. 88 del 22/06/2022 ha approvato l'aggiornamento del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), valido per il triennio 2022-2024, individuando le attività che per particolare tipologia devono essere svolte in



presenza, per non causare una ricaduta negativa sulla capacità produttiva o puntualità di risposta agli utenti.

Il disciplinare approvato dal Comune, prevede che questa modalità di lavoro avvenga su base volontaria, ed è rivolto a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente a tempo determinato (con contratti di minimo 6 mesi) e indeterminato, a tempo pieno o parziale, nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna. Ai sensi del C.3 bis dell'art.18 L.81/2017, è riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e paternità previsto dall'art.16 e 28 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al Dlgs 151/2001, ovvero dai dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art.3 c.3 L.104/1992 o che assistono genitori o altri congiunti in condizioni di disabilità, così come disciplinato dalla legge.

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Dirigente/datore di lavoro cui quest'ultimo è assegnato.

L'accordo ha durata annuale, e deve definire : le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali; l'individuazione delle giornate settimanali in cui viene svolta l'attività di lavoro agile; l'indicazione dei luoghi prevalenti in cui verrà svolta; la strumentazione tecnologica da utilizzare; le fasce orarie di contattabilità telefonica e di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, a tutela della sua salute psico-fisica, della sua efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, riposo e lavoro;

Viene garantita parità di trattamento economico e normativo per il personale che usufruisce di questa opportunità lavorativa.

Il Comune di Codigoro, al fine di attivare progetti di smart working anche per il personale che non dispone di dispositivi sufficientemente sicuri e/o performanti, ha attivato procedure di acquisto di personal computer "notebook" da dare in uso ai propri dipendenti.

L'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati al pari dell'attività svolta in presenza.

Come ulteriore forma di prestazione dell'attività lavorativa per una migliore conciliazione del tempo casa-lavoro è prevista dal nuovo CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022, la modalità del lavoro da remoto; detta prestazione lascia meno discrezionalità nell'organizzazione della propria modalità lavorativa, dovendo a monte definire i tempi ed il conseguente rispetto dell'obbligo di presenza, il luogo di lavoro anche se diverso dalla propria sede lavorativa. Tale modalità non viene ad oggi utilizzata dai dipendenti del comune di Codigoro.

SEZIONE 2

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Albero della performance

Con il Piano della Performance il Comune di Codigoro si è impegnato a realizzare, relativamente all'anno 2022, quanto in esso previsto. Diventa ora necessario evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali, raggiunti rispetto alle previsioni, con la rilevazione degli eventuali scostamenti.

Un consuntivo sulla performance è importante anche al fine di guidare l'agire dell'amministrazione verso un sempre maggiore soddisfacimento dei bisogni dei destinatari delle attività e dei servizi dell'Ente, in primis dei cittadini.

In questa relazione sono pertanto resi noti e pubblicati i risultati conseguiti a fine 2022 riferiti agli impegni presi con il Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022.

La programmazione dell'attività è stata effettuata in uno scenario finanziario determinato dalla necessità di un forte contenimento della spesa, anche alla luce delle rigide regole imposte dal legislatore, per il rispetto degli equilibri di finanza pubblica, che impongono un'attenta gestione e un continuo monitoraggio delle entrate per una progressiva e correlata programmazione delle spese.

Attraverso il presente strumento il Comune di Codigoro vuole illustrare ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno, concludendo in tal modo il ciclo di gestione annuale della performance, nel rispetto dei principi recati agli artt.4 e 5, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009.





Il Piano della Performance dell'anno 2022 contiene gli obiettivi da assegnare ai Dirigenti che costituiscono la performance organizzativa dell'Ente.

Il Segretario Generale e ciascun Dirigente, assegnatario degli obiettivi programmati per l'anno 2022, hanno predisposto, per quanto di rispettiva competenza, le schede indicanti dettagliatamente gli obiettivi strategici di previsione e i correlativi obiettivi di gestione a consuntivo, sintetizzati nell'allegato 1 – “MONITORAGGIO CONSUNTIVO AL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI DEL COMUNE DI CODIGORO - ANNO 2022”, e di seguito individuati:

- Pari opportunità
- Consolidamento osservatorio morosità
- Attività di Sportello Sociale
- Progetti d'inclusione sociale
- Regolamento comunale per la disciplina di interventi sociali di assistenza economica e di corresponsabilità civica
- Predisposizione del Piano di Zona distrettuale per la salute ed il benessere sociale 2018/2021 e programma attuativo 2022
- Realizzazione di una Zona Logistica Semplificata Z.L.S. - Caprile e Pontemaodino
- Promozione della costituzione di Comunità Energetiche Rinnovabili
- Sviluppo di una rete integrata di IoT e di sistemi per l'intelligenza della città
- Adozione della nuova Agenda digitale locale del Comune di Codigoro
- Avvio di un progetto sperimentale di sportello di facilitazione digitale
- Dematerializzazione di atti e documenti dei servizi demografici
- Aumento del numero di servizi online
- Acquisizione e messa in produzione di una versione superiore del software gestione presenze
- Sistemazione palazzina ex Zuccherificio Eridania
- Rifunionalizzazione spazi oasi naturalistica di Cannevié e Torre della Finanza
- Rigenerazione ambientale e valorizzazione turistica - culturale del borgo "Volano borgo antico"
- Realizzazione di un nuovo Polo per l'infanzia
- Ampliamento plesso scolastico di Pontelangorino per la realizzazione di un nuovo spazio mensa
- Realizzazione di una nuova palestra al servizio della scuola Primaria
- Costruzione nuovo edificio denominato "Cubo"
- Servizi educativi e scolastici sicuri, ecologici, innovativi per il polo d'infanzia
- Servizi di mensa, trasporto, pre-scuola, supporto scolastico ai bambini in condizione di svantaggio
- Inclusione e contrasto del disagio delle giovani generazioni
- Socializzazione ed aggregazione nelle attività extrascolastiche
- Slow tourism con una marcia in più



- Realizzazione del secondo lotto primo stralcio della circonvallazione cittadina
- Censimento e manutenzione del verde pubblico
- Catasto e manutenzione della segnaletica verticale
- Revisione e adeguamento dello Statuto Comunale e del Regolamento per il funzionamento del Consiglio comunale
- Nuovo regolamento economato
- Contrasto all'evasione IMU-TASI
- Nuovo regolamento di contabilità
- Nuovo regolamento funzionamento Commissione Comunale di vigilanza locali pubblico spettacolo
- Modifica ed integrazione Regolamento Comunale per la celebrazione matrimoni civili
- Estensione dell'utilizzo del "tipo documento"
- Miglioramento qualità dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente"
- Aggiornamento del codice di comportamento
- Programma di azioni integrate per la prevenzione della corruzione
- Assistenza giuridico amministrativa
- Implementazione nuove funzioni e potenzialità nuovo software gestionale a supporto del Comando
- Garantire la sicurezza pubblica in attuazione alle Direttive emanate dal Ministero dell'interno
- Vigilanza in materia ambientale e zoofila - nuovo sistema di videosorveglianza
- Controllo del territorio e nuovi sistemi di videosorveglianza
- Sicurezza pubblica e la sicurezza stradale in occasione di eventi

Il grado di realizzazione della performance organizzativa a livello di Ente è pari al **96,75%**.



SEZIONE 3 RISORSE FINANZIARIE

3.1 Risultati di gestione finanziaria

Un aspetto certamente rilevante sia per le valutazioni interne dell'amministrazione, sia per quelle degli stakeholder è rappresentato dal livello economico impiego delle risorse, sulla base dell'effettivo svolgimento della gestione e tenuto conto delle evoluzioni effettivamente intervenute nel corso dell'esercizio. Nella sostanza appare rilevante, ai fini della corretta valutazione della performance ai vari livelli, una verifica sintetica delle percentuali di utilizzo delle risorse sia a livello settoriale che a livello complessivo di ente. L'analisi si concentra soprattutto sulla parte corrente della spesa che appare quella con maggiore rigidità nel complesso delle spese previste in bilancio.

I risultati finanziari della gestione relativa all'esercizio 2022 possono così riassumersi:

		GESTIONE		
		RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
Fondo di cassa al 1 gennaio				4.505.364,03
RISCOSSIONI	(+)	937.487,91	13.565.079,69	14.502.567,60
PAGAMENTI	(-)	2.634.487,94	11.040.163,63	13.674.651,57
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			5.333.280,06
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre	(-)			0,00
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			5.333.280,06
RESIDUI ATTIVI <i>di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento delle finanze</i>	(+)	2.984.492,49	1.440.782,45	4.425.274,94
RESIDUI PASSIVI	(-)	1.925.022,07	4.234.799,03	6.159.821,10
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI	(-)			330.572,93
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE	(-)			861.260,25
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE (A)	(=)			2.406.900,72

**Suddivisione dell'avanzo di amministrazione complessivo:**

Composizione del risultato di amministrazione al 31 dicembre:			
Parte accantonata			
Fondo crediti di dubbia esigibilità' al 31/12/2022			460.716,56
Fondo anticipazioni liquidità'			0,00
Fondo perdite società' partecipate			0,00
Fondo contezioso			12.263,05
Altri accantonamenti			129.566,39
Totale parte accantonata B)			602.546,00
Parte vincolata			
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili			305.270,61
Vincoli derivanti da trasferimenti			546.741,00
Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui			295.021,37
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente			0,00
Altri vincoli			0,00
Totale parte vincolata C)			1.147.032,98
Parte destinata agli investimenti			
Totale destinata agli investimenti D)			90.925,48
Totale parte disponibile (E=A-B-C-D)			566.396,26

Le risultanze della gestione finanziaria evidenziano un avanzo di amministrazione di € 2.406.900,72, ottenuto dalla gestione di competenza e dalla gestione di esercizi precedenti, come meglio evidenziato nel seguente prospetto:

RISCONTRO RISULTATI DELLA GESTIONE	
Gestione di competenza	2022
SALDO GESTIONE COMPETENZA*	-€ 269.100,52
Fondo pluriennale vincolato iscritto in entrata	€ 377.516,04
Fondo pluriennale vincolato di spesa	€ 1.191.833,18
SALDO FPV	-€ 814.317,14
Gestione dei residui	
Maggiori residui attivi riaccertati (+)	€ 981,39
Minori residui attivi riaccertati (-)	€ 11,16
Minori residui passivi riaccertati (+)	€ 311.575,96
SALDO GESTIONE RESIDUI	€ 312.546,19
Riepilogo	
SALDO GESTIONE COMPETENZA	-€ 269.100,52
SALDO FPV	-€ 814.317,14
SALDO GESTIONE RESIDUI	€ 312.546,19
AVANZO ESERCIZI PRECEDENTI APPLICATO	€ 1.986.091,00
AVANZO ESERCIZI PRECEDENTI NON APPLICATO	€ 1.191.681,19
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31/12/2022	€ 2.406.900,72



ENTRATA

Titolo 1° - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa

Le entrate accertate sono state pari ad € 6.406.432,75, a fronte di una previsione di € 6.795.039,20, pari al 94,28%%. La minore entrata di € 388.606,45 è da ricondurre a minori accertamenti IMU, compensati per oltre il 50% dall'accantonamento al FCDE.

Titolo 2° - Trasferimenti correnti

Le entrate accertate a tale titolo risultano pari ad € 3.693.349,91, a fronte di una previsione di € 4.678.510,89. La minore entrata di € 985.160,98 è da ricondurre a minori trasferimenti la cui definizione non era preventivabile in fase di bilancio di previsione o in fase di gestione, che è stata compensata dai correlativi minori impegni al titolo I° della spesa.

Titolo 3° - Entrate extratributarie

Gli accertamenti ammontano ad € 2.624.100,97, a fronte di una previsione di € 3.187.241,55. La minore entrata di €. 563.140,58 è relativa a minori accertamento per gli introiti afferenti i servizi erogati dall'Ente, ed è compensata dai minori impegni relativi ai servizi medesimi e per oltre il 30% dall'accantonamento al FCDE.

Titolo 4° - Entrate in conto capitale

Le risorse movimentate, sono state accertate per un ammontare complessivo pari ad € 981.940,95, ed in particolare € 951.266,10 da contributi regionali (di cui € 270.000,00 anticipo fondi PNRR), € 4.659,38 da riscatti vincoli aree PEEP, € 20.392,09 da permessi di costruire ed € 5.623,38 da proventi contributi attività estrattive.

Titolo 5° - Entrate da riduzione di attività finanziarie

Gli accertamenti ammontano ad € 0.

Titolo 6° - Accensione di prestiti

Nel corso del 2022 non sono stati attivati mutui presso la Cassa DD.PP. o presso altri istituti di credito.

SPESA

Titolo 1° - Spese correnti

Le somme impegnate al titolo di che trattasi risultano pari ad € 12.472.726,12 (importo comprensivo dei residui reimputati dall'esercizio 2022 e finanziati con F.P.V. a seguito dell'applicazione dei nuovi sistemi contabili) e risultano pari al 83% circa rispetto alle previsioni definitive.

La differenza tra impegni e previsioni è da individuarsi, per la maggior parte, nell'oggettiva rideterminazione delle spese relative alla gestione ordinaria dell'Ente in funzione delle entrate accertate.

Titolo 2° - Spese in conto capitale



Sono stati assunti impegni per € 1.041.371,50 (importo comprensivo dei residui reimputati dall'esercizio 2022 e finanziati con F.P.V. a seguito dell'applicazione dei nuovi sistemi contabili) per realizzazione di opere previste nel piano triennale delle opere pubbliche.

Titolo 4° - Spese per rimborso di prestiti

La spesa impegnata per il rimborso delle quote capitale dei mutui in ammortamento risulta pari ad € 460.827,48. Non si è ricorso ad anticipazione di tesoreria.

RESIDUI ATTIVI

In riferimento alla gestione dei residui attivi di parte corrente, relativi all'esercizio 2021 e precedenti, riaccertati ai sensi delle vigenti disposizioni per un importo pari ad € 1.754.835,03, si evidenzia per gli stessi una percentuale di realizzazione pari al 33,46%, ed una riduzione, rispetto ai residui del conto consuntivo 2021, di € 505.904,47.

RESIDUI PASSIVI

La gestione complessiva dei residui passivi di parte corrente 2021 e precedenti, riaccertati ai sensi delle vigenti disposizioni per un importo pari ad € 3.071.741,62 sono stati pagati per una percentuale pari al 59,51%.

3.2 Disponibilità di cassa

Positiva è stata anche la situazione di cassa risultando, al 31/12/2022, di € 5.333.280,06; l'anticipazione di tesoreria non è mai stata attivata. Anche quest'anno l'amministrazione ha onorato i propri impegni entro le scadenze previste dalla legge. In particolare l'indicatore della tempestività dei pagamenti rispetto alla scadenza è risultato **pari a - 4 giorni**.

3.3 Obiettivi di Finanza Pubblica

L'Ente ha conseguito un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 e 821 del citato articolo 1 della L. 145/2018 in applicazione di quanto previsto dalla Circolare MEF RGS n° 3/2019 del 14 febbraio 2019.

Come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118), come modificato dal DM 1.08.2019 infatti gli esiti sono stati i seguenti:

- W1 (Risultato di competenza): € 902.673,34
- W2* (equilibrio di bilancio): € 357.673,34
- W3* (equilibrio complessivo): € 344.775,55



SEZIONE 4

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

4.1 Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti

Statistica sulle schede di valutazione della performance dei dipendenti dell'anno 2022

Totale dipendenti in servizio nell'anno 2022	PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE							
	minimo	massimo	media	0-79	80-85	86-90	91-95	96-100
62	86	98	92	0	0	26	27	10

	PUNTEGGIO			IMPORTO			PREMI MAGGIORAZIONE 30% (nr. 4 cat.D; nr. 2 cat.C; nr.1 cat. B)		
	minimo	massimo	media	minimo	massimo	media	minimo	massimo	media
CAT. B	88	92,5	90,25	1006,76	1058,24	1032,5	1382,33	1468,49	1425,41
CAT.C	89	97	93	983,88	1109,72	1046,8	1363,6	1435,51	1399,555
CAT. D	91	98	94,5	1034,44	1121,17	1077,805	1348,62	1348,62	1348,62

Categorie di appartenenza	PUNTEGGIO								
	nr.	minimo	massimo	media	0-79	80-85	86-90	91-95	96-100
CAT. B	13	88	92,5	90,25	0	0	9	4	0
CAT.C	38	89	97	93	0	0	16	19	3
CAT. D	11	91	98	94,5	0	0	0	4	7



Relazione sulla performance del Comune di Codigoro – Anno 2022

Settore	nr.	PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE							
		minimo	massimo	media	0-79	80-85	86-90	91-95	96-100
Servizi in Staff al Segretario	21	89,5	98	93,75	0	0	8	10	3
I Settore	19	90	98	94	0	0	3	9	7
II Settore	10	86	90	88	0	0	10	0	0
III Settore	8	88,92	90,92	89,92	0	0	3	5	0
IV Settore	4	89	92,25	90,625	0	0	2	2	0

Settori	nr.	CATEGORIA D							
		minimo	massimo	media	0-79	80-85	86-90	91-95	96-100
Servizi in Staff al Segretario	4	89,5	98	93,75	0	0	8	10	3
I Settore	6	93,5	98	95,75	0	0	0	2	4
II Settore	0	0	0	0	0	0	0	0	0
III Settore	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IV Settore	1	92,25	92,25	92,25	0	0	0	1	0

Settori	nr.	CATEGORIA C							
		minimo	massimo	media	0-79	80-85	86-90	91-95	96-100
Servizi in Staff al Segretario	15	86	97	91,5	0	0	6	91-95	0
I Settore	9	90	97	93,5	0	0	2	4	3
II Settore	3	86	89	87,5	0	0	3	0	0
III Settore	8	89	90,92	89,96	0	0	3	5	0
IV Settore	3	89	92	90,5	0	0	2	1	0

Settori	nr.	CATEGORIA B							
		minimo	massimo	media	0-79	80-85	86-90	91-95	96-100
Servizi in Staff al Segretario	2	89,5	91	90,25	0	0	1	1	0
I Settore	4	90	92	91	0	0	2	2	0
II Settore	7	88	90	89	0	0	7	0	0
III Settore	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IV Settore	0	0	0	0	0	0	0	0	0



4.2 Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti

Per la sezione relativa ai Dirigenti si da atto che il Nucleo di Valutazione, con verbale n. 2 del 15/02/2024 ha effettuato la proposta di valutazione dei dirigenti per la corresponsione dell'indennità di risultato per l'anno 2022.

A questo fine, fatte le necessarie verifiche ed acquisita ogni utile informazione, ha predisposto le schede di valutazione e dato mandato al Segretario Generale di consegnarle ai Dirigenti. Si è concluso pertanto il processo di misurazione e valutazione della performance, come risulta dalla seguente tabella:

Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti	Dato	%
Numero dirigenti interessati	4	100%
Valutazione MEDIA	91	91%
Valutazione MASSIMA	92	92%
Valutazione MINIMA	90	90%
Importo medio erogato relativo all'anno	€ 5.275,42	



SEZIONE 5

PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La presente relazione è stata redatta nei tempi e con le modalità previsti dal Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente.

Il Segretario Generale ha predisposto la propria relazione sugli obiettivi raggiunti in relazione agli obiettivi allo stesso assegnati.

Del pari ciascun Dirigente del settore di appartenenza, coadiuvato dai Responsabili di Servizio, ha predisposto una relazione sintetica sulle attività svolte con riferimento agli obiettivi programmati.

La relazione finale complessiva verrà approvata dalla Giunta Comunale, che verificherà la rispondenza dei risultati raggiunti agli indirizzi impartiti, entro il termine previsto dal vigente Regolamento degli uffici e servizi.

La presente relazione verrà infine trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione perché proceda alla validazione della relazione finale del ciclo della performance e successivamente pubblicata sul sito web del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente".

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Punti di forza

L'azione di coesione tra apparato gestionale e organi politici ha consentito di raggiungere migliori risultati in termini di maggiore attenzione alle risorse pubbliche, economicità ed efficacia dell'azione amministrativa.

Esso ha inoltre determinato maggiore chiarezza della strategia amministrativa.

Punti di debolezza

La programmazione dell'attività è stata effettuata in uno scenario finanziario determinato dall'ordinaria necessità di un forte contenimento della spesa, anche alla luce delle rigide regole imposte dal legislatore, per il rispetto dei vincoli di finanza pubblica, che impongono un'attenta gestione e un continuo monitoraggio delle entrate per una progressiva e correlata programmazione delle spese.

A quanto sopra sottolineato, si è aggiunto lo scenario di finanza locale in cui questa Amministrazione si è venuta a trovare nel 2022, costituito da notevoli effetti negativi dovuti



agli strascichi dell'emergenza sanitaria per Covid-19 che, da un lato, ha occupato l'ente nella gestione della pandemia residua verso la popolazione e dall'altro ha destinato importanti risorse (fondo alimentare, fondi covid) a ristoro delle mancate entrate comunali. Grande attenzione è stata rivolta all'avvio delle progettazioni del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che intercettano risorse di notevole importanza per l'Amministrazione di Codigoro.

Si consolida altresì la progressiva ulteriore diminuzione della dotazione organica, a cui si contrappone, purtroppo, un aumento esponenziale di compiti di natura burocratica via via introdotti dal contesto normativo di riferimento, piuttosto complesso e instabile, adempimenti che, ferma restando l'importanza e la priorità degli obiettivi perseguiti, sottraggono tempo ed energie, agli operatori delle pubbliche amministrazioni, prima dedicate al soddisfacimento di esigenze tangibili e più immediatamente percepibili della Comunità locale.

5.3 Conclusioni

La predisposizione ed approvazione della presente relazione conclude la fase di misurazione della performance al fine di determinare e rappresentare in sequenza:

- a) il livello di conseguimento degli obiettivi, sulla base degli indicatori preventivamente individuati e selezionati nella loro configurazione e nel loro livello atteso;
- b) il livello di economico impiego delle risorse, sulla base dell'effettivo svolgimento della gestione e tenuto conto delle evoluzioni effettivamente intervenute nel corso dell'esercizio; c) il livello di realizzazione delle attività, sulla base del rispetto delle tempistiche inizialmente previste e degli indicatori definiti per la misurazione.

Oltre che fase che chiude il ciclo di misurazione della performance la relazione sulla performance rappresenta un elemento di fondamentale rilevanza in considerazione del fatto che:

- costituisce uno strumento di comunicazione, con cui l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente;
- costituisce il collegamento, nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, tra il sottosistema della performance organizzativa (legato essenzialmente alle logiche della programmazione e del controllo) ed il sistema della performance individuale (legato essenzialmente alle logiche della valutazione del personale e dell'applicazione degli istituti premianti, anche disciplinati contrattualmente).

La validazione della presente relazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce presupposto imprescindibile per l'accesso al trattamento accessorio dei dipendenti ed alla retribuzione di risultato dei Dirigenti dell'Ente.