

**Comune di Baricella
Città Metropolitana di Bologna**

Oggetto: Relazione sulla performance

Indice:

1. INTRODUZIONE E PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE

2.1 Il contesto socio-economico del territorio

2.2 Il sistema infrastrutturale

2.3 L'amministrazione

3. IL SISTEMA DELLA PERFORMANCE

4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

4.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

4.2 Valutazione performance individuale del personale apicale

4.3 Valutazione performance individuale e organizzativa del personale dipendente

5. METODOLOGIA DI ATTRIBUZIONE DELL'INCENTIVO ECONOMICO

5.1. Piano degli obiettivi

6. I CONTROLLI INTERNI

7. PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

**8. TEMPI DI PAGAMENTO - TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI E DEBITI AL
31/12/2020**

9. LE SOCIETÀ PARTECIPATE

10. ALLEGATI

1. INTRODUZIONE E PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Premesso che il 2020 è stato un anno caratterizzato dal propagarsi di un'epidemia di portata mondiale che ha indotto l'amministrazione a ricorrere a forme di lavoro flessibile, riorganizzando la propria struttura verso modalità prestazionali impensabili pochi giorni prima del terribile evento;

In sintesi si è passati dalla modalità prestazionale in presenza ad un forte utilizzo dello smart working, con ciò superando il modello culturale e lavorativo tradizionale.

Lo smart working è definibile quale nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione dei risultati.

Tale processo non è stato indolore ed ha richiesto una velocità di adattamento per ripensare e riprogettare l'organizzazione, creando momento di crisi che ha richiesto interventi mirati anche a discapito della ordinata programmazione degli obiettivi.

È evidente che il contesto epidemico, nel corso del 2020, non ha consentito di intraprendere iniziative di coinvolgimento dei cittadini nella valutazione dei servizi (es. indagini di customer satisfaction ad es. del servizio mensa, trasporto, biblioteca ecc.).

Sul versante personale, il Comune di Baricella ha una sua peculiarità data dal fatto che un rilevante numero di risorse umane è destinato alla gestione della farmacia comunale e quindi non propriamente alle attività tecnico/contabili ed amministrative proprie dell'ente.

Negli ultimi anni si assiste ad un veloce turn-over di personale conseguente a vari fattori quali pensionamenti, trasferimenti, dimissioni, blocchi e limitazioni assunzionali che hanno contribuito a creare un elevato e continuo depauperamento con relative difficoltà organizzative, dovuto in parte anche al tempo dedicato alla formazione di del nuovo personale assunto.

Nonostante tutto, le attività e servizi siano stati ben gestiti dal personale in ruolo permanente che ha saputo garantire continuità e qualità nei servizi.

Nel 2020 l'amministrazione con Delibera di giunta n. 76 del 13/10/2020 ha approvato la programmazione del fabbisogno del personale per procedere alle necessarie coperture delle carenze in essere come meglio appresso rappresentato nell'apposito Allegato A alla presente.

Al 31.12.2020 il personale dipendente era composto da 36 unità, di cui 11 uomini e 25 donne su una popolazione di 7182 e quindi con un rapporto più basso della media nazionale tenuto conto che 6 unità sono destinate alla gestione della farmacia comunale che esula dalle attività tipiche dei comuni. Di seguito alcuni dettagli:

	al 01.01.2020	al 31.12.2020	al 01.01.2021
Numero dipendenti	39	36	38

	2020	2019
Età media dipendenti	50,05	49,8
Età media direttori	50,67	49,67
Aumento di personale nell'ultimo anno	0%	0%

Tasso di assenza (comprensivo di tutte le assenze)	6,20 %	5,10 %
Tasso di infortuni	0 %	7,5 %

Con Deliberazione di Giunta comunale n. 8 del 03.02.2020 con oggetto: “APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2020-2022” è stato deliberato di affidare i capitoli di entrata e di uscita del PEG per gli anni 2020-2022 ai Responsabili di Settore del Comune;

Con Deliberazione di Giunta comunale n. 35 del 03.04.2020 è stata approvata l’integrazione al Piano esecutivo di Gestione avente ad oggetto: “INTEGRAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2020-2022 - APPROVAZIONE DEL PIANO DEGLI OBIETTIVI” ed è stato approvato, fra l’altro, il Piano della performance 2020 successivamente modificato ed integrato con Delibera di Giunta comunale n. 59 del 06.08.2020;

Per l’anno 2020 era stata programmata la realizzazione di un obiettivo trasversale riferito all’Unione Terre di Pianura e a tutti i Comuni aderenti che a causa dell’epidemia Sars Covid 2 e alle difficoltà organizzative di contesto conseguenti non è stato possibile realizzare. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell’ente, l’articolo 169, comma 3-bis del Decreto legislativo 18/8/2000, n. 267, come modificato dal Decreto legge 10/10/2012, n. 174 convertito nella Legge 7/12/2012, n. 213, ha previsto che il Piano della performance, in precedenza previsto quale documento autonomo dall’art. 10 del Decreto legislativo 27/10/2009, n. 150, sia incluso all’interno del Piano esecutivo di gestione. Il Piano della performance, previsto dall’art. 10, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017, come anche indicato dalle linee guida n. 1 del Giugno 2017 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, costituisce lo strumento mediante il quale l’Amministrazione, in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale/apicale ed i relativi indicatori. Più in dettaglio, il Piano della Performance rappresenta lo strumento di avvio del ciclo della performance e definisce gli elementi fondamentali su cui poi si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

Fase di Programmazione:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
- collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi

Fase di misurazione e valutazione:

- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito
- rendicontazione dei risultati.

Il Piano della Performance 2020/2022 comprende gli obiettivi strategici ed operativi programmati dalla Giunta ad inizio anno in coerenza con la programmazione economica e

finanziaria, in particolare con il Bilancio di Previsione pluriennale 2020/2022, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 27.01.2020 avente ad oggetto: APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) E APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE TRIENNALE 2020-2022 che ha individuato, tra le altre cose, gli obiettivi per il triennio assegnandoli ai servizi.

La Performance va intesa come il contributo, che l'Ente, attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni della comunità che rappresenta e va strettamente legata all'esecuzione di un'azione, ai risultati che determina e a come essa viene condotta, ovvero alle modalità con le quali i risultati vengono ottenuti. Il Piano della Performance si rappresenta attraverso il sistema degli obiettivi e degli indicatori. Il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della Legge n. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" come modificato dal D.Lgs. 74/2017, ha introdotto nuovi ed ulteriori adempimenti in capo agli Enti locali allo scopo di sviluppare una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività, del singolo e dell'intera Amministrazione, attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di valutazione delle performance.

Il processo di costruzione del Piano ha origine dalle Linee programmatiche di Mandato.

Le linee programmatiche di mandato, approvate con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 22 luglio 2019 e sviluppate nel DUP, rispondono agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere nell'arco temporale 2019/2024 e definiscono gli indirizzi strategici dell'Ente.

In coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, sono state delineate 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. Il quadro strategico di riferimento è definito anche in coerenza con le linee di indirizzo della programmazione Regionale e tenendo conto del concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale in coerenza con le procedure e i criteri stabiliti dall'Unione europea. In considerazione delle linee programmatiche di mandato e degli indirizzi strategici, al termine del mandato, l'Amministrazione rende conto del proprio operato attraverso la relazione di fine mandato, quale dichiarazione certificata delle iniziative intraprese, dell'attività amministrativa e normativa e dei risultati riferibili alla programmazione strategica e operativa dell'ente e di bilancio durante il mandato. In base alle linee programmatiche è stato approvato il DUP, con il quale l'Amministrazione ha definito le proprie missioni.

Nella sezione operativa del DUP sono individuati, per ogni singola missione e coerentemente agli indirizzi strategici, i Programmi Operativi che l'Ente intende realizzare nell'arco pluriennale di riferimento. Per ogni Programma Operativo, legato a ciascuna missione, sono definite le finalità e gli Obiettivi Operativi annuali e pluriennali che si intendono perseguire. Tali obiettivi sono inseriti nel DUP in modo molto dettagliato e costituiscono già di per sé indicazioni per il raggiungimento dei risultati. L'ottica è quella del miglioramento continuo che l'Amministrazione intende perseguire nella gestione delle risorse che utilizza, dei servizi che produce, ma anche nel processo di apprendimento e di crescita delle competenze professionali dei dipendenti.

L'Ente è dotato di un sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato in coerenza ed attuazione delle disposizioni contenute nel D.lgs. n. 150/2009 con atti dell'Unione Terre di Pianura:

- Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 31 del 20/05/2019
- Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 52 del 10/09/2018
- Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 51 del 28/12/2017
- Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 10 del 20/02/2017
- Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 27 del 11/05/2015

Con Delibera della Giunta Comunale n. 51 del 16/05/2019 “APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO RELATIVO AI CRITERI PER L'ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL COMUNE DI BARICELLA” sono state approvate le nuove schede di valutazione ad integrazione del sistema di valutazione della performance individuale dei Responsabili contenenti la nuova metodologia permanente di valutazione per i Responsabili. In sintesi possiamo quindi dire che il Piano della Performance si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi,
- rendicontazione dei risultati a consuntivo
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE

2.1 Il contesto socio-economico del territorio

a) Popolazione

- Popolazione legale alla data del censimento (8 ottobre 2011): **6.763**

- Popolazione residente dal 31 dicembre 2018 al 31 dicembre 2020:

		Al 31.12.2018	Al 31.12.2019	Al 31.12.2020
Popolazione residente	Totale	7.115	7.139	7.182
	Maschi	3.518	3.540	3.565
	Femmine	3.597	3.599	3.617
	Famiglie anagrafiche	3.067	3.093	3.130
	Convivenze anagrafiche	5	5	5
Variazioni demografiche	Nati nell'anno:	49	41	35
	Deceduti nell'anno:	80	94	91

	<i>Saldo naturale:</i>	-31	-53	-56
	Immigrati nell'anno:	271	405	367
	Emigrati nell'anno:	85	328	268
	<i>Saldo migratorio:</i>	186	77	99
Popolazione per classi di età	Età prescolare (0-5 anni)	435	352	333
	Età scuola obbligo (6-14 anni)	536	601	625
	In forza lavoro 1 occupazione (15-29 anni)	968	982	992
	In età adulta (30-64 anni)	3.689	3.632	3645
	In età senile (65 anni e più)	1.487	1.572	1588

- Popolazione suddivisa per frazione al 31 dicembre 2020

Baricella capoluogo	4444
San Gabriele	1838
Boschi	657
Passo Segni	243

- Popolazione straniera al 31 dicembre 2020

Totale	1062
Maschi	476
Femmine	586
Famiglie con almeno un residente straniero	491
% stranieri su totale residenti	14,78

- Paesi esteri di maggiore immigrazione al 31 dicembre 2020

Romania	408
Marocco	180
Albania	110

- Andamento demografico 2013-2020

	ANNO 2013		ANNO 2014		ANNO 2015		ANNO 2016		ANNO 2017		ANNO 2018		ANNO 2019		ANNO 2020	
Popolazione all'inizio dell'anno	6930		6923		6931		6951		6982		7030		7115		7139	
Nati nell'anno	59	0,85%	58	0,84%	65	0,94%	56	0,81%	60	0,86%	49	0,70%	41	0,58%	35	0,49%
Deceduti nell'anno	74	1,07%	70	1,01%	90	1,30%	82	1,18%	84	1,20%	80	1,14%	94	1,32%	91	1,27%
Saldo naturale	-15	-0,22%	-12	-0,17%	-25	-0,36%	-26	-0,37%	-24	-0,34%	-31	-0,44%	-53	-0,74%	-56	-0,78%
Immigrati nell'anno	301	4,34%	246	3,55%	268	3,87%	320	4,60%	349	5,00%	387	5,50%	405	5,69%	367	5,14%
Emigrati nell'anno	293	4,23%	226	3,26%	223	3,22%	263	3,78%	277	3,97%	271	3,85%	328	4,61%	268	3,75%
Saldo migratorio	8	0,12%	20	0,29%	45	0,65%	57	0,82%	72	1,03%	116	1,65%	77	1,08%	99	1,39%
Incremento	-7	-0,10%	8	0,12%	20	0,29%	31	0,45%	48	0,69%	85	1,21%	24	0,34%	43	0,60%
Popolazione alla fine dell'anno	6923		6931		6951		6982		7030		7115		7139		7182	
- di cui femmine	3559	51,41%	3550	51,22%	3561	51,23%	3561	51,00%	3572	50,81%	3597	50,56%	3599	50,41%	3617	50,36%
- di cui maschi	3364	48,59%	3381	48,78%	3390	48,77%	3421	49,00%	3458	49,19%	3518	49,44%	3540	49,59%	3565	49,64%
- di cui cittadini stranieri	809	11,69%	821	11,85%	846	12,17%	853	12,22%	874	12,43%	1000	14,05%	1047	14,67%	1062	14,79%

b) Livello di istruzione della popolazione residente

Residenti: 7182 – dati rilevati di 5464 residenti

Laureati	483
Diplomati Scuola Media superiore	1521
Licenza Scuola Media inferiore	2153
Licenza elementare	1229
Nessun Titolo	72
Analfabeti	6

c) Indicatori di reddito

Indicatori di reddito: Anno di imposta 2018 Dichiarazioni 2019	Reddito imponibile (addizionale)	€ 111.435.632
	Numero di contribuenti	5.407
	Reddito da lavoro dipendente	€ 66.861.379,20
	Reddito da lavoro autonomo	

Fonte: Ufficio Statistico della Città Metropolitana di Bologna		€ 1.114.356,32
	Reddito da pensione	€ 40.116.827,52
	Reddito da altro	€ 3.343.068,96

2.2 Il sistema infrastrutturale

a) Il territorio in cifre

Superficie in kmq	45,61
Laghi	-
Fiumi e Torrenti	1
Strade statali in km	-
Strade provinciali in km	11
Strade comunali in km	41
Strade vicinali in km	11
Piano regolatore adottato	SI
Piano regolatore approvato	SI

b) Strutture in cifre

Asili nido	N°1 posti 33
Scuole materne	N°2 posti 134
Scuole elementari	N°1 posti 302
Scuole medie	N°1 posti 176
Farmacie comunali	N° 1
Esistenza depuratore	SI
Attuazione servizio idrico integrato	SI
Aree verdi, parchi e giardini	n.79 , hq 12,32
Punti luce illuminazione pubblica	1.431
Raccolta differenziata	SI
Personal computer	35

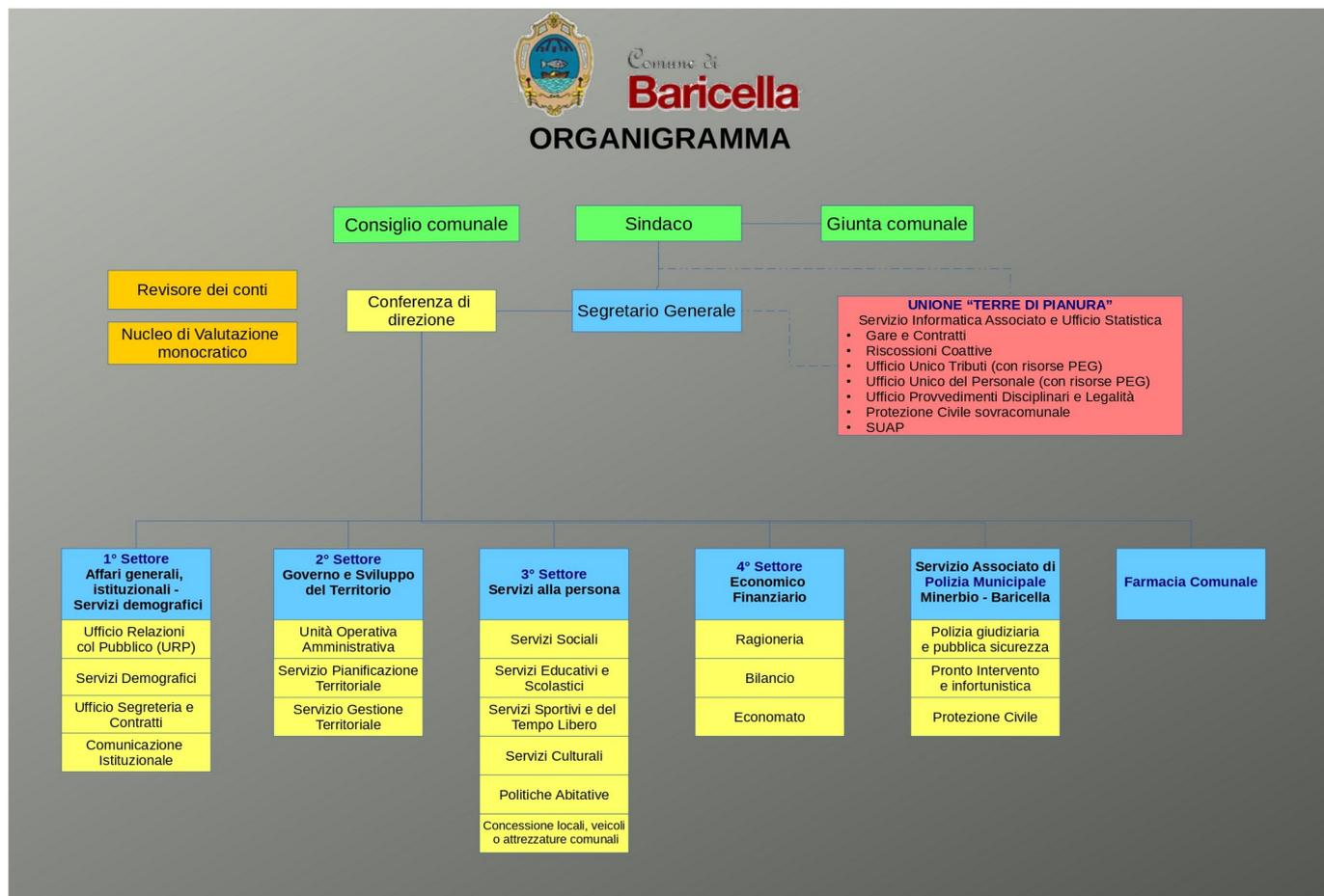
c) Strutture ricreative, culturali e sportive

Biblioteche	1
Sale pubbliche	1
Centri sociali	1
Sale per associazioni	2
Palestre	1
Palazzetto dello Sport	1
Tensostrutture sportive	1
Campi da calcio	3
Campi polivalenti	2

Per tutto quanto non rappresentato nella presente per il contesto economico dell'ente si rimanda ai dati del conto consuntivo 2020.

2.3 L'amministrazione

a) Organigramma



Il Comune di Baricella con deliberazione consiliare n. 52 del 21 Dicembre 2009 ha approvato la delibera avente ad oggetto: Costituzione "Unione Terre di Pianura" tra i comuni di Baricella, Budrio, Granarolo dell'Emilia e Minerbio. Approvazione atto costitutivo.

Il 28 gennaio 2010 è stato firmato dai Sindaci di Baricella, Budrio, Granarolo dell'Emilia e Minerbio l'Atto Costitutivo dell'Unione Terre di Pianura per l'esercizio congiunto di servizi e funzioni proprie dei comuni che la compongono. Dal 2010 ad oggi sono state approvate le seguenti delibere:

ANNO 2010

- Delibera di Consiglio n. 12 avente ad oggetto: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI E COMPITI DEL SERVIZIO INFORMATICO ASSOCIATO NELL'AMBITO DEL SETTORE UNIFICATO DEI SERVIZI INFORMATIVI.
- Delibera di Consiglio n. 13 avente ad oggetto: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL CONFERIMENTO DELLE

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da

OMAR MATTIOLI il 25/06/2021 14:14:20

GIUSEPPE BERALDI il 25/06/2021 14:09:02 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005

DELIBERA DI GIUNTA: 2021 / 42 del 24/06/2021

FUNZIONI E COMPITI DI GESTIONE UNIFICATA UFFICIO APPALTI, CONTRATTI, FORNITURE DI BENI E DI SERVIZI, ACQUISTI.

- Delibera di Consiglio n. 14 avente ad oggetto: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI E COMPITI NELL'AMBITO DEL SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO.
- Delibera di Consiglio n. 15 avente ad oggetto: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE TERRE DI PIANURA PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI E DEI COMPITI DEL SERVIZIO DI ATTIVITÀ DI RECUPERO FISCALE NELL'AMBITO DEL SETTORE GESTIONE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE.
- Delibera di Consiglio n. 23 avente ad oggetto: APPROVAZIONE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DELLA CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE TERRE DI PIANURA PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI E COMPITI DEL SERVIZIO DI RECUPERO FISCALE NELL'AMBITO DEL SETTORE GESTIONALE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE.
- Delibera di Consiglio n. 24 avente ad oggetto: APPROVAZIONE INTEGRAZIONE DELLA CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL CONFERIMENTO DI FUNZIONI E COMPITI DEL SERVIZIO INFORMATICO ASSOCIATO NELL'AMBITO DEL SETTORE GESTIONE UNIFICATA DEI SERVIZI INFORMATIVI.
- Delibera di Consiglio n. 25 avente ad oggetto: APPROVAZIONE RETTIFICA ED INTEGRAZIONE DELLA CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL CONFERIMENTO DI FUNZIONI E COMPITI NELL'AMBITO DEL SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO.
- Delibera di Consiglio n. 26 avente ad oggetto: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DI COMUNI TERRE DI PIANURA PER LA COSTITUZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELL'UFFICIO DI PIANO E DEL PIANO DELLA NON AUTOSUFFICIENZA DI CUI ALL'ART. 51 DELLA LEGGE REGIONALE N. 27/2004.
- Delibera di Consiglio n. 27 avente ad oggetto: APPROVAZIONE CONVENZIONE PER LA GESTIONE ASSOCIATA DI ALCUNI SERVIZI RIENTRANTI NELLE FUNZIONI DI POLIZIA MUNICIPALE.
- Delibera di Consiglio n. 51 avente ad oggetto: APPROVAZIONE DELLA CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI, COMPITI E ATTIVITÀ DI GESTIONE DEL SERVIZIO PERSONALE E GESTIONE IN UNIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE PERFORMANCE.

ANNO 2012

- Delibera di Consiglio n. 24: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI RELATIVE AD ENTRATE TRIBUTARIE E AD ALCUNE ENTRATE PATRIMONIALI.

ANNO 2013

- Delibera di Consiglio n. 13: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI RELATIVE AD ENTRATE TRIBUTARIE E AD ALCUNE ENTRATE PATRIMONIALI. RETTIFICA DELIBERA DI CONSIGLIO COMUNALE N. 24 DEL 20/12/2012.

ANNO 2014

- Delibera di Consiglio n. 42 avente ad oggetto: SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO DELL'UNIONE TERRE DI PIANURA. APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA L'UNIONE TERRE DI PIANURA E IL COMUNE DI BARICELLA PER PRESTAZIONI DELL'AREA SERVIZI FINANZIARI.

ANNO 2016

- Delibera di Consiglio n. 3 avente ad oggetto: APPROVAZIONE DELLA CONVENZIONE PER IL CONFERIMENTO ALL'UNIONE DEI COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO CASTENASO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E MALALBERGO DELLA FUNZIONE DELLO SPORTELLO UNICO TELEMATICO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE, COMPRESIVA DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE/TERZIARIE E DI QUELLE RELATIVE ALLA AGRICOLTURA.
- Delibera di Consiglio n. 17 avente ad oggetto: MODIFICA ALLA CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI RELATIVE ALLE ENTRATE TRIBUTARIE E AD ALCUNE ENTRATE PATRIMONIALI.
- Delibera di Consiglio n. 32: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA MALALBERGO E MINERBIO PER L'ESERCIZIO ASSOCIATO DELLE FUNZIONI DI POLIZIA MUNICIPALE E RELATIVO COORDINAMENTO.

ANNO 2018

- Delibera di Consiglio n. 42 APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI CONVENZIONE TRA L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA ED I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, CASTENASO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MALALBERGO E MINERBIO PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI IN MATERIA SISMICA.
- Delibera di Consiglio n. 43 APPROVAZIONE MODIFICHE ALLA CONVENZIONE PER IL CONFERIMENTO ALL'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA DELLE FUNZIONI E COMPITI DI GESTIONE UNIFICATA UFFICIO APPALTI, CONTRATTI, FORNITURE DI BENI E DI SERVIZI, ACQUISTI.

ANNO 2020

- Delibera di Consiglio n. 11 avente ad oggetto: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA E I COMUNI DI BARICELLA, MINERBIO, CASTENASO, MALALBERGO, BUDRIO E GRANAROLO DELL'EMILIA PER LA COSTITUZIONE DELL'UFFICIO DI PIANO AI SENSI DELL'ART. 55 DELLA L.R. EMILIA-ROMAGNA 21 DICEMBRE 2017, N. 24 S.M.I.
- Delibera di Consiglio Comunale n. 35 avente ad oggetto: MODIFICA ALLA CONVENZIONE PER IL CONFERIMENTO ALL'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI

PIANURA DELLE FUNZIONI E COMPITI DEL SERVIZIO INFORMATICO ASSOCIATO NELL'AMBITO DEL SETTORE GESTIONE UNIFICATA DEI SERVIZI INFORMATIVI.

ANNO 2021

- Delibera di Consiglio n. 8 avente ad oggetto: APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, GRANAROLO DELL'EMILIA, MALALBERGO, MINERBIO E L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA ED PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI IN MATERIA URBANISTICA.
- Delibera di Consiglio n. 9 avente ad oggetto: APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, GRANAROLO DELL'EMILIA, MALALBERGO, MINERBIO E L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA ED PER IL CONFERIMENTO DELLA FUNZIONE SERVIZI SOCIALI (D.L. 78/2010, ART. 14, COMMA 27, LETT. G, ART. 7, COMMA 3, L.R. 21/2012 E S.M.I.,).

b) Piano del fabbisogno di personale:

- Dotazione Organica (Allegato C);
- Piano Pensionamenti (Allegato D);
- Lavoro flessibile (Allegato E)

ANNO 2020

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

1° SETTORE AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale (*)
2	C	Istruttore amministrativo-contabile	Contratto formazione lavoro	Bisogno emergente da dimissioni	0

3° SETTORE FARMACIA

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale (*)
1	D	Istruttore direttivo/Farmacista Part time 22/36 H	concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente da dimissioni Part Time	((€ 17.850,00))
1	B1	Coadiutore farmacia	Reclutamento da Centro per l'Impiego	Bisogno emergente da dimissioni	((€27.700,00))

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA PER	€ 0,00
--	---------------

REALIZZARE IL PIANO OCCUPAZIONALE 2020**ANNO 2021**
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**2° SETTORE PIANIFICAZIONE GESTIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO**

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale (*)
1	C	Istruttore tecnico	concorso scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente da cessazione trasferimento per mobilità e già precedentemente programmato	((€ 34.300,00))

4° SETTORE SERVIZIO ASSOCIATO DI POLIZIA LOCALE

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale (*)
2	C	Agente Polizia locale	concorso scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente da dimissioni	((€71.400,00))

5° SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale (*)
1	B1	Esecutore operaio/giardiniere/cantoniere	Reclutamento da Centro per l'Impiego	Bisogno emergente da dimissioni di B3 e, successivamente, temporaneamente coperto con lavoro flessibile	((€ 27.700,00))

1° SETTORE AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale (*)
2	C	Istruttore amministrativo-contabile	Conversione a tempo indeterminato CFL	Trasformazione CFL in T.I. sostituzione dimissionari	((€ 68.600,00))

5° SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale (*)
1	C	Istruttore amministrativo-contabile Part time 30/36 ore sett.li	concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente da cessazione trasferimento per mobilità	((€ 28.700,00))

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA PER REALIZZARE IL PIANO OCCUPAZIONALE 2021	€ 0,00
---	---------------

ANNI 2022 e 2023
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

(*) gli importi di capacità assunzionale indicati tra la doppia parentesi sono relativi a personale da sostituire e quindi la relativa spesa è già conteggiata nei rendiconti approvati

c) Indicatori di salute finanziari

	TIPOLOGIA INDICATORE	VALORE INDICATORE 2020 (%)	VALORE INDICATORE 2019 (%)
1	Rigidità strutturale di bilancio		
1,1	Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	25,00%	27,00%
2	Entrate correnti		
2,1	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni iniziali di parte corrente	97,00%	94,00%
2,2	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	92,00%	91,00%

2,3	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	74,00%	79,00%
2,4	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	70,00%	76,00%
2,5	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente	61,00%	62,00%
2,6	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	58,00%	61,00%
2,7	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	46,00%	52,00%
2,8	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	44,00%	51,00%
3	Anticipazioni dell'Istituto tesoriere		
3,1	Utilizzo medio Anticipazioni di tesoreria	0,00%	0,00%
3,2	Anticipazione chiuse solo contabilmente	0,00%	0,00%
4	Spese di personale		
4,1	Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente	26,00%	26,00%
4,2	Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale Indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro	15,00%	14,00%
4,3	Incidenza spesa personale flessibile rispetto al totale della spesa di personale Indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile)	16,00%	14,00%
4,4	Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	236,14	240,53
5	Esternalizzazione dei servizi		
5,1	Indicatore di esternalizzazione dei servizi	15,00%	15,00%

3. IL SISTEMA DELLA PERFORMANCE

Nell'attuale impianto per la definizione del ciclo della performance e del sistema di misurazione e valutazione della performance lo strumento di maggior rilievo è il Documento Unico di Programmazione (DUP).

Un esauriente sistema di pianificazione, infatti, è alla base dell'efficace ed efficiente realizzazione di obiettivi, sia operativi che strategici. Il DUP si compone di una Sezione Strategica (SeS) di orizzonte temporale pari a quello del mandato amministrativo e di una Sezione Operativa (SeO) di durata pari al bilancio di previsione (triennale). La Sezione

Strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e gli indirizzi strategici in obiettivi strategici ed operativi.

Come previsto dal “Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio” (Allegato n. 4/1 al D.Lgs 118/2011) nel primo anno del mandato amministrativo, individuati gli indirizzi strategici, sono definiti, per ogni missione di bilancio, gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato. Gli obiettivi strategici, nell’ambito di ciascuna missione, sono definiti con riferimento all’ente. Nella Sezione Operativa sono successivamente individuati, 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 raccordo tra gli obiettivi strategici ed operativi è illustrato nella sez. operativa DUP 3.3 Obiettivi e piani operativi.

Il processo di programmazione si conclude con l’approvazione del Piano esecutivo di gestione (PEG) che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nel DUP.

I contenuti del PEG, fermi restando i vincoli posti con l’approvazione del bilancio di previsione, sono la risultante di un processo iterativo e partecipato che coinvolge la Giunta e la struttura apicale dell’ente.

Il PEG rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi. Tale relazione è finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, alla assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione.

In allegato alla presente le risultanze del PEG: Allegato B.

4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

4.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa è disciplinato dalla delibera di Giunta dell’Unione Terre di Pianura n. 31/2019 e, relativamente alla retribuzione delle posizioni organizzative, dalle seguenti delibere di Giunta Comunale:

- n. 52 del 20.05.2019: "ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CORRELATE ALLE STRUTTURE APICALI DELL'ENTE ”
- n. 11 del 06.02.2020: “MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - DELIBERA DI GIUNTA N. 52/2019-.”

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

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

Il ciclo della performance si articola come riportato di seguito in tabella:

Fase Strumenti/documenti

- a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
- b) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse
 - Documento Unico di Programmazione (D.U.P.)
 - Emendamenti/osservazioni al D.U.P.
 - Aggiornamento DUP comprensivo degli atti di programmazione (fabbisogno di personale, Opere pubbliche, acquisti, partecipate, piano di razionalizzazione delle spese)
 - Bilancio
 - Emendamenti al Bilancio
 - Piano Esecutivo di gestione e Piano della Performance (assegnazione formale degli obiettivi al personale responsabile di Unità organizzativa ed al personale dipendente)
- c) Monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi
 - Monitoraggio infrannuale degli obiettivi di PEG ed eventuali variazioni
 - Assestamento di bilancio e verifica degli equilibri finanziari
 - Rendicontazione degli obiettivi e delle dimensioni quali-quantitative (performance) e validazione della Relazione finale sulla performance
 - Controllo amministrativo
- d) Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
 - Valutazione dei titolari di posizione organizzativa
 - Valutazione del personale dipendente
- e) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito
 - Erogazione premi previsti dal sistema incentivante
- f) Rendicontazione dei risultati
 - Relazione al rendiconto di gestione
 - Bilancio consolidato

4.2 Valutazione performance individuale del personale apicale

Come previsto dal Sistema di misurazione valutazione, la performance individuale dei Responsabili apicali è collegata:

- al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
- alle competenze operative (in termini di orientamento al risultato e alla qualità del servizio, pianificazione operativa, presa di decisione);
- alla guida ai collaboratori;
- alla professionalità (in termini di competenze tecniche e professionali, sviluppo e applicazione delle conoscenze);
- alla capacità di relazione (in termini di collaborazione all'interno dell'ufficio e disponibilità alle relazioni interpersonali);
- all'efficacia personale (in termini di motivazione, flessibilità, disponibilità al cambiamento e all'assunzione di nuovi impegni/responsabilità).

Si tenga conto che nel corso del 2020 l'Ente ha modificato la propria struttura organizzativa con decorrenza dal mese di ottobre (GC 76/2020).

La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- dall'Organismo Indipendente di Valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei responsabili di Posizione Organizzativa;

- dai responsabili di Posizione Organizzativa cui compete la valutazione del personale loro assegnato.

La rendicontazione degli obiettivi è stata predisposta dai responsabili apicali e attestata dal Nucleo di valutazione.

A conclusione dei percorsi di valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa, l'Organismo Indipendente di Valutazione, con il verbale n. 2 dell'11 Maggio 2021 - agli atti con prot. Riservato 6130/2021 e allegato alla presente come Allegato G - ha:

- ritenuto congruenti le valutazioni delle prestazioni individuali riportati in apposita scheda riferite ad ogni singolo responsabile incaricato di P.O.
- inviato le relative schede di valutazione
- dato mandato all'Ufficio Personale Associato di procedere agli adempimenti di competenza.

4.3 Valutazione performance individuale e organizzativa del personale dipendente

La valutazione del personale è svolta dai Responsabili di Servizio ed ha a riferimento i seguenti ambiti di misurazione:

- a) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Le valutazioni dei dipendenti espresse per l'esercizio 2020 dimostrano differenziazioni.

Le risorse disponibili vengono utilizzate per l'incentivazione della performance individuale (50%) e per la restante quota (5%) per la performance organizzativa intesa come raggiungimento degli obiettivi assegnati annualmente con il Piano della performance.

Si riporta stralcio della delibera Unione Terre di Pianura n. 31/2019

L'utilizzo di un Sistema di Misurazione e Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi di gruppo e/o Individuali da parte del personale dipendente presuppone un collegamento esplicito con il sistema di programmazione dell'Unità Organizzativa di appartenenza. In base agli obiettivi previsti in capo al Settore/Servizio, i Dirigenti organizzano le attività assegnando ai dipendenti specifici obiettivi, di gruppo e/o individuali, coerenti con i contenuti della performance quantitativa e qualitativa attesa.

Le modalità di definizione e di gestione del Programma Annuale degli Obiettivi tra Amministrazione, Dirigenti e Personale sono descritte nella Procedura Ciclo di Gestione della Performance.

Gli obiettivi di gruppo e/o individuali assegnati al Personale Dipendente devono essere specifici e misurabili in termini concreti e chiari. Devono essere comunicati dai Dirigenti/Responsabili al personale dipendente a inizio esercizio ed esplicitati nelle conferenze di organizzazione.

La valutazione delle performance dei settori dell'ente coincide con la verifica da parte dell'OIV/NDV dello stato di avanzamento annuale degli obiettivi e delle attività compreso nel PEG come esplicitato nelle relazioni a consuntivo di ogni responsabile di settore; la validazione da parte dell'OIV/NDV dello grado di raggiungimento degli obiettivi del PEG viene approvata con provvedimento del Sindaco.

Nella scheda la valutazione della performance del settore viene tradotta in una scala di giudizio articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-10-20-30-40): ogni grado di giudizio riporta l'intervallo in percentuale in cui è compreso il grado medio di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG.

I risultati ottenuti dal centro di responsabilità, accertati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, consentono di individuare la percentuale dell'importo dell'incentivazione assegnabile al personale addetto al Settore.

In questo modo si effettua una prima valutazione sui risultati del gruppo, costituito da tutti i dipendenti non dirigenti e non incaricati sulle posizioni organizzative inseriti nel centro di responsabilità.

Per risultati del centro percentualmente al di sotto della soglia del 50% tutto il gruppo perde il budget e conseguentemente non si eroga alcun incentivo. Per risultati percentualmente uguali o superiori a detta soglia si mantiene il budget, fino al tetto massimo fissato a preventivo, con la seguente rideterminazione:

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100% PUNTI

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 75% e 84% PUNTI 30

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 65% e 74% PUNTI 20

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 64% PUNTI 10

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 50% PUNTI 0

5. METODOLOGIA DI ATTRIBUZIONE DELL'INCENTIVO ECONOMICO

Modalità di erogazione dei premi di produttività ai dipendenti

Il budget risultante dalla contrattazione collettiva annuale viene suddiviso in relazione al parametro di categoria e all'effettiva presenza del dipendente rispetto a quella contrattualmente prevista per un dipendente a tempo pieno.

Il peso dei parametri di categoria è definito per tutti gli enti come segue e sostituisce laddove diversi i parametri eventualmente indicati nelle singole contrattazioni aziendali:

1) dipendenti di categoria A e B con peso 90;

2) dipendenti di categoria C con peso 100;

3) dipendenti di categoria D con peso 115.

Non si detraggono le assenze a qualsiasi titolo per un totale di 120 ore annue, pari a 20 giorni di sei ore ciascuno. Non si detraggono inoltre le assenze per ferie e recuperi di ore lavorate in più.

Il personale part time, nuovo assunto o dimessosi in corso d'anno partecipa alla costruzione del fondo per l'incentivazione in proporzione al tempo di lavoro dovuto all'ente nel periodo di servizio.

La valutazione del personale comandato presso l'ente per un periodo di tempo ridotto, e comunque non superiore al 50% sarà fatta dal superiore gerarchico presso l'ente di appartenenza, utilizzando la scheda di valutazione di quell'ente e secondo le relative procedure.

Tuttavia il superiore gerarchico presso l'ente da cui dipende prima di fare la valutazione dovrà acquisire il parere del responsabile dell'ufficio dell'ente presso il quale il suo collaboratore presta la parte residua del tempo di lavoro.

Per i dipendenti che si trovano in posizione di comando presso l'ente in una quota di tempo superiore al 50%, la valutazione sarà fatta dal responsabile di quest'ultimo ufficio, acquisendo il parere degli altri superiori gerarchici residuali del dipendente. La valutazione sarà espressa utilizzando la scheda dell'ente utilizzatore.

Gli importi individuali vengono poi rideterminati in relazione alla fascia in cui sono inseriti.

Il sistema prevede quattro fasce di merito:

a) Per valutazioni complessive (quota collettiva + individuale) inferiori a 50 punti non si eroga l'incentivazione di risultato;

b) da > 50 a 70 punti si eroga il 60% dell'incentivo;

- c) da > 70 a 85 punti si eroga l'85% dell'incentivo;
- d) oltre 85 si eroga il 100% dell'incentivo.

Le economie che danno un'incentivazione inferiore al 100% determinano un'economia che è portata in aumento del fondo per il salario accessorio di cui all'art.31, comma 3 CCNL 22/1/2004 dell'anno successivo.

L'attribuzione di una valutazione in valore pari o inferiore al 50% del punteggio previsto dalla scheda di misurazione e valutazione della performance individuale, configura la fattispecie di "insufficiente rendimento" ai fini dell'applicazione dell'art. 55-quater comma 1 lett. f) quinquies.

5.1. Piano degli obiettivi

Nell'Allegato H alla presente: i Report Finali dei Responsabili dei settori dell'ente sugli obiettivi dell'anno 2020.

6. I CONTROLLI INTERNI

Nel corso del 2020 è stata data regolare applicazione al regolamento approvato, con delibera Consiglio dell'Unione Terre di Pianura n. 4 del 29/03/2017 inerente i controlli interni.

La relazione sul funzionamento dei controlli interni per l'anno 2020 è stata sottoscritta dal Responsabile Unico, per i controlli successivi di regolarità amministrativa, in data 26/03/2021 ed inviata a tutti i destinatari individuati dalla legge e dal regolamento vigente in materia;

Dal predetto verbale non emergono situazioni di particolare evidenza di illegittimità;

Le modalità e tipologia dei controlli sono stati resi nelle forme meglio descritte nell'Allegato F alla presente.

7. PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Riguardo al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2020/2022, con delibera di Giunta dell'Unione n.8 del 31/01/2020 è stato adottato l'Aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità che costituisce allegato al Piano triennale di prevenzione della corruzione 2020/2022.

Nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) vengono indicati i comportamenti da tenere la cui verifica è inserita nella scheda di valutazione individuale del personale apicale.

A tal fine si è provveduto alla pubblicazione/aggiornamento dei seguenti documenti: a) il Piano di prevenzione della corruzione;

b) le informazioni relative alla situazione patrimoniale e reddituale dei titolari di incarichi politici;

c) gli atti di conferimento degli incarichi apicali;

d) gli atti concernenti sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici, nonché il regolamento per la concessione di forme di sostegno in attuazione del principio di sussidiarietà che disciplina la concessione da parte dell'amministrazione di forme di sostegno economico, dirette ed indirette, a soggetti operanti nell'ambito della comunità locale per lo svolgimento di attività di interesse generale, in attuazione del principio di sussidiarietà stabilito dall'art. 118 della Costituzione;

e) relazione annuale 2020 del Responsabile della Corruzione.

Il piano della prevenzione della corruzione è approvato dall'Unione terre di pianura ed è valevole per tutti i comuni ad essa aderenti.

Dalla relazione depositata presso il predetto ente non emergono situazioni critiche riferite a fenomeni corruttivi interessanti i territori dei comuni di interesse dell'unione.

8. TEMPI DI PAGAMENTO - TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI E DEBITI AL 31/12/2020

Questo Ente ha provveduto a certificare sulla Piattaforma crediti RGS, l'inesistenza di debiti al 31/12/2020.

Ai sensi del DPCM 22 settembre 2014 le amministrazioni pubblicano i dati di cui agli articoli 29 e 33 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, con i relativi metadati, in un formato tabellare di tipo aperto che ne consenta l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo n. 33 del 2013. Il Comune di Baricella effettua il monitoraggio costante sulla tempestività dei pagamenti, con report su base trimestrale con l'allineamento alla Piattaforma Crediti della ragioneria dello Stato.

Sul sito del comune sono consultabili gli Indicatori di Tempestività dei Pagamenti e i dati trimestrali di cui all'art 4-bis, c.2, dlgs n.33/2013.

E' stata sottoscritta dal Sindaco e dal responsabile finanziario l'attestazione ai sensi dell'art. 41, co. 1, del D.L. n. 66 del 24/04/2014, convertito con L. n. 89 del 23/06/2014 da cui non risultano pagamenti oltre i termini e l'indice di tempestività 2020 è -7,362.

9. LE SOCIETÀ PARTECIPATE

A completamento ed integrazione dei dati di costo e provento si precisa che per l'esercizio 2020 il Comune di Baricella ha avuto le seguenti partecipazioni in società previste dal Tuel 267/00 .

Rispetto all'ultima ricognizione sono oggi noti i seguenti dati. Per Lepida Scpa, Asp Pianura Est e Acer Bologna , si pubblicano i dati relativi al consuntivo 2019 in quanto quelli relativi all'annualità 2020 non sono ancora disponibili.

Ragione sociale	CAPITALE SOCIALE al 31/12/20	Risultato d'esercizio
HERA spa (c.f.04245520376) 40127 Bologna	1.489.538.745€	Utile 2020: 217.017.464€
LEPIDA SCPA (c.f. 02770891204) 40127 Bologna	69.881.000€	Utile 2019: 88.539 €
ASP PIANURA EST (c.f. 03510961208) 40066 Pieve di Cento (Bo)	-292.881 €	Utile 2019: 4.666 €
ACER (c.f. 00322270372) 40122 Bologna	9.732.680 €	Utile 2019: 132.396€

Sono state adottate le seguenti delibere di Consiglio Comunale:

- n. 25/2017: REVISIONE STRAORDINARIA DELLE PARTECIPAZIONI SOCIETARIE DEL COMUNE DI BARICELLA;
- n. 47/2018: RAZIONALIZZAZIONE ORDINARIA DELLE PARTECIPAZIONI – ANNO 2017;
- n. 49/2019: RICOGNIZIONE PERIODICA PARTECIPAZIONI POSSEDUTE EX ART. 20, D.LGS. 19 AGOSTO 2016 n. 175, COME MODIFICATO DAL DECRETO LEGISLATIVO 16 GIUGNO 2017, N. 100 - DETERMINAZIONI CONSEGUENTI;
- n. 27/2020: RICOGNIZIONE PERIODICA PARTECIPAZIONI POSSEDUTE EX ART. 20, D.LGS. 19 AGOSTO 2016 N. 175, COME MODIFICATO DAL DECRETO LEGISLATIVO 16 GIUGNO 2017, N. 100 - DETERMINAZIONI CONSEGUENTI.

Sono state adottate le seguenti delibere di Giunta Comunale:

- n. 62/2018: BILANCIO CONSOLIDATO 2017 - INDIVIDUAZIONE DEGLI ENTI E DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE DA INCLUDERE NEL GRUPPO AMMINISTRAZIONE PUBBLICA DEL COMUNE DI BARICELLA E NEL PERIMETRO DI CONSOLIDAMENTO;
- n. 74/2019: BILANCIO CONSOLIDATO 2018 - INDIVIDUAZIONE DEGLI ENTI E DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE DA INCLUDERE NEL GRUPPO AMMINISTRAZIONE PUBBLICA DEL COMUNE DI BARICELLA E NEL PERIMETRO DI CONSOLIDAMENTO;
- n. 82/2020: BILANCIO CONSOLIDATO AL 31.12.2019 DEL COMUNE DI BARICELLA - INDIVIDUAZIONE DEGLI ENTI E SOCIETÀ DA INCLUDERE NEL "GRUPPO AMMINISTRAZIONE PUBBLICA COMUNE DI BARICELLA" E NEL PERIMETRO DI CONSOLIDAMENTO.

10. ALLEGATI

- Allegato A: Delibera di giunta n. 76 del 13/10/2020
- Allegato B: Risultanze del PEG.
- Allegato C: Dotazione Organica
- Allegato D: Piano Pensionamenti
- Allegato E: Lavoro flessibile
- Allegato F: Verbale Controlli Interni
- Allegato G: Verbale OiV
- Allegato H: Report Finali dei Responsabili dei settori dell'ente sugli obiettivi a. 2020