

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023

La presente Relazione sulla performance 2023 trova fondamento normativo nell'articolo 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150 del 7 ottobre 2009 e costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo, in tal modo, il ciclo di gestione della performance. Il D.Lgs. n. 150/2009 prevede, infatti, l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi.

In particolare, la Relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Ancora, attraverso di essa vengono esposti ai cittadini, in maniera trasparente ed intelligibile, i risultati ottenuti con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'Ente. La Relazione sulla performance, inoltre, è strettamente collegata al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sia dei responsabili di Servizio che del personale non apicale, atteso che i risultati raggiunti in termini di attuazione degli obiettivi e di qualità dei servizi resi, incidono sulla valutazione individuale di coloro che con la propria azione hanno concorso ai medesimi risultati e, quindi, sulla premialità riconoscibile e sulla opportuna e doverosa differenziazione in fasce di merito.

In tale prospettiva, si è provveduto ad elaborare la presente Relazione sulla performance del Comune di Moriago della Battaglia (semplificata in ragione dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente) che riassume le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'anno 2023, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto dell'attività istituzionale.

La relazione chiude il ciclo della performance dell'anno 2023, attivato con la elaborazione e successiva approvazione degli atti di programmazione dell'esercizio di riferimento. Il Piano della Performance 2023 del Comune di Moriago della Battaglia, ai sensi di quanto previsto dal D.P.R. n. 81/2022 è assorbito nella sezione "Performance" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), la cui sezione è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 01.03.2023. Il PIAO è stato successivamente aggiornato e rimodulato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 84/2023, 124/2023 e 143/2023. Con deliberazione di Giunta comunale n. 2 del 01.02.2023 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione per la parte finanziaria. Il Piano della Performance definisce gli obiettivi dell'Ente e il Piano esecutivo di gestione mette a disposizione le risorse in attuazione dei principali strumenti di programmazione, costituiti dal Documento unico di programmazione approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 28.12.2022 e dal bilancio di previsione approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 28.06.2022.

Per ogni obiettivo sono stati individuati il responsabile, i tempi previsti, i risultati attesi e i relativi indicatori per consentire di misurarne il grado di realizzazione a fine anno.

Gli obiettivi del Piano della Performance sono redatti secondo la metodologia approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 31.01.2018. Gli obiettivi sono oggetto di "pesatura" secondo i criteri previsti nella metodologia stessa. Il livello di raggiungimento degli obiettivi è sottoposto a valutazione secondo le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, approvato con la predetta deliberazione di Giunta Comunale. Con lo stesso sistema sono valutate le performance delle posizioni organizzative e del personale dipendente non dirigente.

Si rileva che, in relazione all'obiettivo assegnato a livello nazionale con la "circolare Zangrillo" in merito al rispetto dei tempi di pagamento, l'Ente ha già raggiunto e ampiamente superato gli obiettivi disposti per l'anno 2023 e per il 2024 (alla data del 03.07.2024).

Le fasi del ciclo di gestione della performance

Gli atti di programmazione alla base del ciclo della performance dell'Ente sono le Linee programmatiche di mandato ed il DUP. Le fasi del ciclo di gestione della performance possono essere così sintetizzate e schematizzate:

Programmazione: nella fase di programmazione vengono definiti gli OBIETTIVI in coerenza con le priorità politiche e con i programmi che l'Amministrazione ha individuato negli strumenti di pianificazione del mandato (principalmente Linee programmatiche di mandato) e compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione dell'Ente e con i vincoli di finanza pubblica: gli obiettivi vengono successivamente affidati alle unità organizzative per la loro realizzazione.

Monitoraggio: nella fase di monitoraggio a seguito della approvazione del Piano della Performance, tutti i dipendenti, ciascuno per le proprie competenze e responsabilità, sono chiamati ad un costante riscontro della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da perseguire. In caso di rilevazione di accadimenti o informazioni che potrebbero comportare un significativo scostamento rispetto agli obiettivi prefissati, ogni soggetto, affinché vengano avviate azioni di verifica e di eventuale riequilibrio, è tenuto ad informare il proprio referente. Gli interventi di riequilibrio saranno posti in essere dagli organi a ciò competenti eventualmente anche con il coinvolgimento ed il supporto del Nucleo di Valutazione.

Valutazione: la fase di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale si estrinseca nel confronto tra i target individuali a preventivo ed i risultati effettivamente conseguiti. La misurazione della performance organizzativa e della performance individuale dei Responsabili di Servizio compete al Nucleo di Valutazione e si fonda essenzialmente sul grado di raggiungimento degli obiettivi affidati. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei propri dipendenti compete a ciascun Responsabile di Servizio.

OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - Allegato del PIAO 2023/2025

La presente scheda riassume i risultati raggiunti da tutti i dipendenti (inclusi i titolari di EQ) nell'anno 2023 in relazione agli obiettivi trasversali sottoindicati

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIPENDENTI CUI VENGONO ATTRIBUITI OBIETTIVI IN MODO SPECIFICO, DI GRUPPO O INDIVIDUALE

Soggetto valutato	Responsabili di Servizio
Categoria e Profilo professionale	ex Istruttori Direttivi (ora Area dei Funzionari)
Settore/Unità organizzativa di riferimento	Servizio amministrativo, Servizio finanziario, Servizio Tecnico
Soggetto Valutatore	Nucleo di valutazione della performance

Riepilogo Obiettivi

La valutazione finale si tradurrà per ogni singolo obiettivo in una valutazione complessiva in fasce, che tiene conto anche della complessità del risultato da raggiungere, dell'innovatività, dell'impatto sulla realtà di riferimento, sulla soddisfazione effettiva dei bisogni degli utenti finali.

N°	Descrizione	Peso (1)	% Ragg. Indicatori	Fascia di Valutazione (2)					Punteggio (1 * 2)
				A 0-14 L'obiettivo non è stato raggiunto	B 15-19 L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	C 20-25 L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	D 26-28 L'obiettivo è stato pienamente conseguito	E 29-30 L'obiettivo è stato superato	
1	(trasversale a tutti i Servizi): Attuazione Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza vigente	30%	100%					30	9
2	(trasversale a tutti i Servizi): Mappatura servizi e prestazioni afferenti alle diverse Aree e revisione relativa modulistica	30%	100%					30	9
3	(trasversale a tutti i Servizi): Test e formazione sulle competenze digitali finalizzati alla competenza in tema di sicurezza informatica	40%	50%			22			8,8
VALUTAZIONE FINALE									26,8

Obiettivo 1 (trasversale a tutte i Servizi): Attuazione Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza vigente

Descrizione: L'obiettivo consiste nell'attuare le misure in merito alla verifica di assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità nei conferimenti di incarichi ai sensi del D.Lgs. 39/2013. Inoltre è finalizzato all'implementazione delle misure per il rispetto del D.Lgs. 33/2013 e delle linee guida ANAC.

Azioni / Attività	Scadenza	% Realizzazione		
Formazione anticorruzione per tutto il personale dipendente	entro il 31/12	100%		
Verifica di assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità mediante l'acquisizione delle opportune autodichiarazioni	entro il 31/12	100%		
Verifica rispetto dei termini previsti dalla normativa in materia di Amministrazione Trasparente	entro il 31/12	100%		
Totale % realizzazione Azioni/Attività		100%		
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
N. corsi di formazione anticorruzione per tutto il personale dipendente	Valore assoluto	almeno 1	1	100%
Verifiche di assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità	Percentuale	100%	100	100%
N. incontri di formazione o di aggiornamento in tema di Amministrazione Trasparente	Valore assoluto	almeno 1	1	100%
Totale % realizzazione Indicatori				100%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)				100%
Report al 30 settembre:				

Report al 31 dicembre:	La formazione obbligatoria in tema di prevenzione della corruzione è stata effettuata in data 22 novembre 2023 dal DPO dell'Ente, Avv. Balducci Romano, il quale oltre a focalizzarsi sui principali rischi corruttivi per i dipendenti degli enti locali, previa panoramica di natura generale sul tema della prevenzione della corruzione, si è soffermato inoltre sulla tematica della protezione dei dati personali in connessione alla redazione di atti amministrativi e agli adempimenti connessi alla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale. Il personale operaio ha ricevuto la formazione direttamente dal Segretario Comunale. Per ciò che concerne la verifica di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità i servizi provvedono ad acquisire le dichiarazioni quando risulta previsto dalla normativa, e provvedono inoltre a verificare quanto dichiarato.		
Risorse umane coinvolte		Categoria	Note
Tutti i dipendenti			
Risorse strumentali		Numero	
RILEVANZA DEL RISCHIO CORRUTTIVO - INTEGRAZIONE CON PTPCT			
VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO - GIUDIZIO SINTETICO		MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DA ATTIVARE	
BASSO		1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposte dal d.lgs.33/2013 e dalla normativa in materia. 2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica, anche a campione, la correttezza delle fasi endoprocedimentali in materia di corruzione e trasparenza e l'acquisizione delle dichiarazioni relative all'assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità.	

Obiettivo 2 (trasversale a tutti i Servizi): Mappatura servizi e prestazioni afferenti alle diverse Aree e revisione relativa modulistica tramite avvio dello Sportello Digitale Telematico finanziato dai fondi PNRR

Descrizione: Avendo il suo incipit nel censimento dei servizi e delle prestazioni amministrative che fanno capo ad ogni Area, l'obiettivo si propone di implementare l'app IO e di trasformare il sito web istituzionale in una piattaforma digitale che garantisca piena accessibilità e che consenta di gestire le fasi di alcuni eventi amministrativi in modalità telematica, assicurando la verifica dell'identità digitale tramite il sistema SPID/CIE e l'introito di eventuali somme dovute all'Ente grazie al sistema PAGOPA.

Azioni / Attività	Scadenza	% Realizzazione		
Implementazione modulistica sulla base della ricognizione dei procedimenti effettuati dall'Ente, con individuazione delle fasi endoprocedimentali	entro il 30/09/2023	100%		
Formazione del personale dipendente ed avvio del servizio	entro il 31/12/2023	100%		
Totale % realizzazione Azioni/Attività		100%		
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
N. incontri con ditta esterna incaricata dell'Avvio del Servizio ai fini di garantire coerenza tra le tipologie di procedimenti dell'Ente e i template standard della modulistica presente sulla piattaforma	Valore assoluto	Almeno 2	2	100%
Formazione del personale dipendente ed avvio del servizio	Si/No	Si	Si	100%
Introduzione "Tassonomia dei servizi erogati" per l'identificazione dei servizi di incasso e delle posizioni debitorie che transitano tramite la Piattaforma pagoPA	Si/No	Si	Si	100%
Totale % realizzazione Indicatori				100%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)				100%

Report al 30 settembre: A seguito del censimento dei procedimenti, e della relativa modulistica, realizzato dagli uffici dell'Ente, si è provveduto ad effettuare degli incontri con la software house Halley Veneto per la predisposizione di istanze online al fine di consentire la digitalizzazione dei procedimenti sia lato utente sia lato ufficio. Tale funzionalità è stata resa disponibile mediante il sito web dell'ente che ha reso possibile la creazione di istanze ad hoc per tutti i tipi di procedimento, complete di fasi di gestione e con la possibilità di integrazione mediante il sistema di pagamento PAGOPA.

Report al 31 dicembre: Al 31 dicembre il personale dipendente ha seguito la formazione su X-desk rispetto all'avvio dello sportello digitale telematico come dimostrato da attestazioni agli atti dell'Ufficio Personale.
Al 31 dicembre il personale del Servizio Finanziario ha provveduto ad istruire tutti i dipendenti dei restanti Servizi rispetto alle modalità di utilizzo del sistema di pagamento PAGOPA per consentire alla cittadinanza di versare i corrispettivi per l'erogazione dei servizi richiesti.

Risorse umane coinvolte	Tempo pieno (P) o Part Time (P.T.)	Categoria	Note
Tutti i dipendenti			
Risorse strumentali		Numero	

RILEVANZA DEL RISCHIO CORRUTTIVO - INTEGRAZIONE CON PTPCT			
VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO - GIUDIZIO SINTETICO		MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DA ATTIVARE	
MEDIO		1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposte dal d.lgs.33/2013 e dal Codice dei contratti pubblici e controllo della fase di esecuzione del contratto e degli obblighi imposti dal bando. 2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica, anche a campione, l'effettivo e il corretto svolgimento delle attività di formazione in materia tecnico-giuridica; verifica, inoltre, che il processo di migrazione ed attivazione dei servizi attivati sulla Piattaforma pagoPA rispondano correttamente alle indicazioni della "Tassonomia dei servizi erogati" che garantisce la linearità dei servizi di incasso e delle rispettive posizioni debitorie che transitano tramite la Piattaforma pagoPA.	

Obiettivo 3: Test e formazione sulle competenze digitali finalizzati alla sicurezza informatica - Cybersecurity

Descrizione: In relazione alle molteplici attività previste per la predisposizione del Piano Triennale per l'Informatica con la preparazione dei relativi target in merito a: servizi, dati, piattaforme, infrastrutture, interoperabilità, sicurezza informatica, leve per l'innovazione, governo della transizione digitale dovrà essere sottoposto ai dipendenti un test dell'AGID (Agenzia per l'Italia Digitale) che misuri le competenze digitali in diversi ambiti (dati, comunicazione, sicurezza, servizi on-line, trasformazione digitale). Gli esiti del test saranno raccolti e filtrati dall'incaricato con funzioni di supporto tecnico all'RTD. La finalità è accertare il grado di competenza in tema di sicurezza informatica considerato che i sistemi della Pubblica Amministrazione in questo momento hanno un buon livello di sicurezza informatica, ma che la falla più grossa a livello nazionale sono i comportamenti sbagliati del personale.

Azioni / Attività	Scadenza	% Realizzazione		
Obbligo della visione di almeno 1 filmato disponibile gratuitamente nel portale XDESK per una formazione di base sulla sicurezza. I filmati affrontano queste tematiche: (1*) le principali tipologie di attacchi informatici, (2*) cosa fare se si subisce un attacco, (3*) come preservare le prove digitali.	entro il 31/08	100%		
Una volta completata la formazione effettuare il test in modo obbligatorio, con invio dell'esito all'indirizzo di posta elettronica del Segretario Comunale (non in forma anonima), al fine di definire un piano specifico di formazione per ogni dipendente.	entro il 31/12	100%		
Totale % realizzazione Azioni/Attività		100%		
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Numero di filmati visualizzati sul portale XDESK	Valore assoluto	1	1	100%
Invio comunicazione esito test obbligatorio al Segretario Comunale	Si/No	Si	No	0%
Totale % realizzazione Indicatori				50%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)				50%

Report al 30 settembre:

Report al 31 dicembre: I dipendenti hanno seguito nella loro totalità un corso a scelta su X-Desk relativamente alle tematiche indicate dall'obiettivo specifico. La formazione destinata al personale operaio e di Polizia Locale è stata realizzata dal Segretario Comunale, come da attestazione agli atti dell'Ufficio personale. La seconda parte dell'obiettivo relativa all'invio di un test anonimo non è stata realizzata per ragioni organizzative. Per tale motivo l'obiettivo è da intendersi conseguito al 50%.

Risorse umane coinvolte	Tempo pieno (P) o Part Time (P.T.)	Categoria	Note
Tutti i dipendenti			

Risorse strumentali	Numero
RILEVANZA DEL RISCHIO CORRUTTIVO - INTEGRAZIONE CON PTPCT	
VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO - GIUDIZIO SINTETICO	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DA ATTIVARE
MEDIO	2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica, anche a campione, lo svolgimento della formazione da parte del personale e la corretta esecuzione del progetto da parte del soggetto fornitore in esecuzione degli oneri ed adempimenti contrattuali che devono rispondere agli obiettivi dell'Avviso PNNR finanziato dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa NextGenerationEU.

Valutazione sul livello di raggiungimento degli obiettivi

In merito al raggiungimento degli obiettivi trasversali, comuni a tutti i Servizi, il livello ottenuto è da considerarsi buono dato che l'unico obiettivo parzialmente raggiunto, ossia il n. 3 "Test e formazione sulle competenze digitali finalizzati alla sicurezza informatica - Cybersecurity", consiste nel mancato rispetto del cronoprogramma relativo alla formazione sulla cybersicurezza e del successivo test. Le valutazioni assegnate dai Responsabili di Elevata Qualificazione/PO ai dipendenti evidenziano delle prestazioni almeno sufficienti e, nella maggioranza dei casi, distinte.

Conclusioni

La presente Relazione sulla Performance 2023, redatta in forma sintetica, deve essere approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di valutazione, oltre ad essere pubblicata nella apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune di Moriago della Battaglia ai fini dell'accesso ai sistemi premianti.