

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024

La presente Relazione sulla performance 2024 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 indicando 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 2024, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto dell'attività istituzionale.

La relazione chiude il ciclo della performance dell'anno 2024, attivato con la elaborazione e successiva approvazione degli atti di programmazione dell'esercizio di riferimento. Il Piano della Performance 2024 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. 25 del 06.03.2024. Il PIAO è stato successivamente aggiornato e rimodulato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 115/2024 e n. 146/2024. Con deliberazione di Giunta comunale n. 4 del 03.01.2024 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2024/2026 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 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 28.12.2023 e dal bilancio di previsione 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 59 del 28.12.2023.

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 2024 come attestato dall'Indicatore sulla tempestività dei pagamenti pubblicato nella sotto-sezione "Dati sui pagamenti" all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale (<https://servizionline.comune.moriago.tv/it/c028048/2f/index.php/trasparenza/index/index/categoria/131>).

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 2024/2026	
La presente scheda riassume i risultati raggiunti da tutti i dipendenti (inclusi i titolari di EQ) nell'anno 2026 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 Area
Categoria e Profilo professionale	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Settore/Unità organizzativa di riferimento	Servizio Amministrativo, Servizio Finanziario, Servizio Tecnico, Ufficio Comune Servizi Sociali
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	B	C	D	E	
				0-14 L'obiettivo non è stato raggiunto	15-19 L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	20-25 L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	26-28 L'obiettivo è stato pienamente conseguito	29-30 L'obiettivo è stato conseguito e superato	
1	(trasversale a tutte i Servizi): Attuazione Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza vigente	50%	100%					29	14,5
2	(trasversale a tutti i Servizi): Formazione e valutazione competenze trasversali	50%	89%				27		13,5
3	(Servizio Amministrativo): Realizzazione intervento DIPOFAM per attivazione servizio doposcuola e laboratori	0%	100%					30	
4	(Segretario Comunale) REALIZZAZIONE INTERVENTO PNRR 1.3.1 - PDND - creazione e-service (A.P.I.) dei comuni	0%	100%					30	
VALUTAZIONE FINALE									28

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 inconfenibilità 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 inconfenibilità 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 in tema di prevenzione della corruzione e di Amministrazione Trasparente per tutto il personale dipendente	Valore assoluto	almeno 1	1	100%
Verifiche di assenza di cause di inconfenibilità ed incompatibilità, verifica ulteriori cariche ed incarichi e verifica casellario giudiziale	Percentuale	100%	100%	100%
Totale % realizzazione Indicatori				100%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)				100%
Report al 30 settembre:		In data 15 maggio 2024 il DPO dell'Ente, Avv. Balducci ha tenuto un corso in materia di prevenzione della corruzione e privacy a beneficio del personale dipendente. Sono stati rilasciati conseguentemente gli attestati di presenza a seguito dell'effettuazione di un test.		
Report al 31 dicembre:		Come attestato dalla documentazione acquisita e agli atti dell'Ufficio Personale, tutti gli uffici hanno provveduto ad acquisire le autodichiarazioni per merito alla verifica di cause di inconfenibilità e incompatibilità e hanno acquisito la documentazione inerente eventuali procedimenti in corso o condanne mediante il Casellario giudiziale per i collaboratori dell'Ente.		
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
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 inconfenibilità ed incompatibilità.

Obiettivo 2: Formazione e valutazione competenze trasversali				
Descrizione: Ai sensi della Direttiva emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione il 29 gennaio 2024, "le pubbliche amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", in base ad una programmazione che segua l'iter descritto, almeno 24 ore di formazione/anno". Per quanto concerne le competenze trasversali, va tenuto conto: • in merito agli obblighi previsti dalla normativa sulla pari opportunità, di quanto richiesto dalla Consigliera di Parità con comunicazione prot. 1106/2024 (seguire il corso online "riforma mentis" sul portale syllabus); • in merito alla formazione sulla digitalizzazione, alla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 (seguire il corso "competenze digitali di base" su syllabus).				
Azioni / Attività'			Scadenza	% Realizzazione
Completare il corso "riforma mentis" sul portale syllabus (durata c.a. 1,5 h)			entro il 31/12	92%
Completare il corso "competenze digitali di base" su syllabus raggiungendo almeno livello intermedio per tutti gli undici moduli			entro il 31/12	80%
Completare almeno 7h di formazione specifica coerente con il profilo professionale e le mansioni di ciascun dipendente			entro il 31/12	96%
Totale % realizzazione Azioni/Attività				89%
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Completamento corso "riforma mentis" sul portale syllabus	Valore assoluto	Si/No	Si (cfr. prospetto formazione)	92%
Completamento almeno livello intermedio su tutti gli undici moduli del corso "competenze digitali di base" su syllabus o mediante fruizione videolezioni o mediante superamento dei test	Percentuale	100%	80% (cfr. prospetto formazione)	80%
Completamento almeno 7h di formazione specifica	Percentuale	100%	96% (cfr. prospetto formazione)	96%
Totale % realizzazione Indicatori				89%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)				89%
Report al 30 settembre:				
Report al 31 dicembre:		Il raggiungimento degli indicatori al 31/12/2024 è attestato dal prospetto elaborato dall'Ufficio Personale nel quale vengono indicate le ore di formazione seguite per ogni singolo percorso formativo. Il controllo all'interno del portale Syllabus è stato effettuato dal Segretario Comunale mentre la formazione specifica pari a 7h per dipendente durante l'anno è documentata dagli attestati di formazione rilasciati dai diversi soggetti erogatori.		
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		
BASSO		2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica lo svolgimento della formazione da parte del personale dipendente.		

Obiettivo 3: Realizzazione intervento DIPOFAM "FuoriClasse" per attivazione servizio doposcuola e laboratori				
Descrizione: A seguito di ricezione di un finanziamento del Dipartimento per le Politiche della Famiglia (DIPOFAM) l'Ente intende realizzare l'intervento "FuoriClasse" finalizzato all'attivazione di un servizio doposcuola e di laboratori tematici (propedeutica musicale, scacchi, competenze digitali) in favore degli utenti frequentanti la Scuola Primaria "E. De Amicis" di Moriago della Battaglia				
Azioni / Attività'			Scadenza	% Realizzazione
Predisposizione atti per affidamento del servizio (capitolato e determinazione di affidamento)			entro il 30/09	100%
Affidamento dei laboratori tematici (propedeutica musicale, scacchi e competenze digitali) da realizzare all'interno del servizio doposcuola			entro il 31/12	100%
Totale % realizzazione Azioni/Attività				100%
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Predisposizione atti amministrativi e affidamento del servizio	Valore assoluto	Si/No	Si	100%
Affidamento dei n. 3 laboratori tematici agli operatori economici individuati	Percentuale	100%	100%	100%
Totale % realizzazione Indicatori				100%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)				100%
Report al 30 settembre:		Tutti gli atti relativi all'affidamento del servizio sono stati predisposti ed il doposcuola, a seguito di affidamento alla coop. sociale "Società Mondo Delfino" mediante determinazione n. 256/2024, è iniziato nel mese di ottobre.		
Report al 31 dicembre:		Prima del 31.12.2024 si è provveduto a formalizzare gli affidamenti per la realizzazione delle attività laboratoriali previste. Il laboratorio di propedeutica musicale è stato affidato all'Associazione Musicaincontro con determinazione n. 386/2024, il laboratorio di scacchi è stato affidato all'ASD Queen Club con determinazione n. 408/2024 e il laboratorio di competenze digitali è stato affidato all'Impresa Sociale "Luoghi Comuni" con determinazione n. 491/2024.		
Risorse umane coinvolte	Tempo pieno (P) o Part Time (P.T.)	Categoria	Note	
Cecchetto Gregorio (Servizio Amministrativo)	P	Area degli Istruttori		
Trentin Laura (Ufficio Comune Servizi Sociali)	P	Area degli Istruttori		
Risorse strumentali	Numero			
RILEVANZA DEL RISCHIO CORRUTTIVO - INTEGRAZIONE CON PTPCT				
VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO - GIUDIZIO SINTETICO		MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DA ATTIVARE		
BASSO		2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica l'implementazione dell'obiettivo, coadiuvato dal personale del Servizio Finanziario.		

Obiettivo 4: REALIZZAZIONE INTERVENTO PNRR 1.3.1 - PDND.				
Descrizione: Creazione e-service (A.P.I.) dei comuni per la messa a disposizione dei dati formati e detenuti dall'Ente agli altri Enti pubblici interconnessi tramite il sistema PDND. Pubblicazione delle interfaccia per programmi applicativi (API) sul catalogo API dellapiattaforma.				
Azioni / Attività'			Scadenza	% Realizzazione
Affidamento attività			entro il 30/09	100%
Messa ONLINE del servizio			entro il 31/12	100%
Totale % realizzazione Azioni/Attività				100%
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Messa online del servizio	Si/No	Si	Si	100%
Totale % realizzazione Indicatori				100%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)				100%
Report al 30 settembre:				
Report al 31 dicembre:		L'Amministrazione Comunale ha presentato in data 29.11.2022 domanda di partecipazione all'Avviso pubblico a valere sul PNRR –Piano Nazionale Di Ripresa e Resilienza - Missione 1 – Componente 1 – Investimento – “Misura 1.3.1Piattaforma Digitale Nazionale Dati - Comuni Ottobre 2022” del 20.10.2022 Finanziato dall'Unione Europea – NextGenerationEU. Con Decreto del capo gabinetto della presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la trasformazione digitale, n. 152 - 1 / 2022 PNRR questo Ente è stato ammesso al finanziamento per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel bando PNRR 1.3.1. con erogazione di finanziamento in un'unica soluzione pari ad €. 10.172.00. L'incarico di realizzazione del progetto è stato affidato al Dott. Simone Ranaldi con il quale è stato stipulato contratto di lavoro autonomo, ai sensi degli articoli 2222 e seguenti del Codice Civile, redatto secondo i criteri ed i presupposti già individuati nella determinazione n. 169 del 13.05.2024, che ha dato avvio alla procedura selettiva. Con Certificato di regolare esecuzione dato 30.12.2024 e agli atti dell'Ufficio Transizione Digitale è stato certificata la conclusione positiva del progetto e la messa online del servizio.		
Risorse umane coinvolte	Tempo pieno (P) o Part Time (P.T.)	Categoria	Note	
Surrenti Chiara 50%, Pansolin 25%, Balzan 12,5%, Pellizzon 12,5%	P	Segretario Comunale		
Risorse strumentali	Numero			
RILEVANZA DEL RISCHIO CORRUTTIVO - INTEGRAZIONE CON PTPCT				
VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO - GIUDIZIO SINTETICO		MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DA ATTIVARE		
BASSO		2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica l'implementazione dell'obiettivo, coadiuvato dal personale del Servizio Finanziario.		