



COMUNE DI ALTAVILLA VICENTINA

PROVINCIA DI VICENZA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024

Approvata con deliberazione di G.C. n. 64 del 21/07/2025

PREMESSA

La Relazione sulla Performance è un documento rivolto ai cittadini ed agli *stakeholder* interni ed esterni che sintetizza ed esplicita i risultati ottenuti nel corso del 2024 rispetto agli obiettivi di performance strategica ed organizzativa prefissati dalla Giunta nel Piano della *performance*, ai quali sono legate strettamente le valutazioni relative al merito del personale comunale e i relativi incentivi. La Relazione sulla Performance conclude il “Ciclo della performance”, che si è articolato nel corso del 2024 in diverse fasi, così come previsto dal D. Lgs. n. 150/2009 e dal sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla deliberazione G.C. n. 109 del 09.06.2011.

La presente Relazione è finalizzata a rendicontare nel modo più semplice e accessibile quello che ha prodotto nel corso di un anno il Comune di Altavilla Vicentina e contiene, dunque, l'illustrazione dei risultati della gestione dell'anno 2024. La Relazione è pubblicata sulla pagina del sito internet dell'Ente nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione di 1° livello “*Performance*”, sottosezione di 2° livello “Relazione sulla *Performance*” (art. 10, co. 8, lett. b) del D. Lgs. n. 33/2013). All'inizio di ogni periodo di programmazione, l'Amministrazione definisce il Piano della *performance* (incluso nel PIAO nella Sezione 2 – sottosezione di programmazione 2.2) che, nel rispetto degli indirizzi programmatici, individua gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance. Esso viene unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (Peg) e deliberato dalla Giunta in coerenza con i documenti di programmazione generale (Bilancio di previsione, Documento Unico di Programmazione, PIAO) ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella Sezione “Amministrazione trasparente” – Sottosezione di 1° livello “*Performance*” – Sottosezione di 2° livello “Piano della *performance*”.

Il Piano della performance è aggiornato ogni volta che se ne richieda la necessità, sia per l'inserimento di nuovi obiettivi, sia per la modifica degli obiettivi assegnati.

L'anno 2024 è stato caratterizzato, per il primo semestre, da un commissariamento straordinario a seguito dello scioglimento del Consiglio comunale del Comune di Altavilla Vicentina disposto con Decreto del Presidente della Repubblica del 16.02.2024.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 26/06/2024, in esecuzione al verbale del 10 giugno 2024 dell'adunanza dei Presidenti delle Sezioni Elettorali, si è proceduto alla convalida degli eletti dell'attuale Amministrazione Comunale.

Il programma di mandato amministrativo approvato con deliberazione di C.C. n. 18 del 26.06.2024 rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune e coincide con l'insediamento della nuova Amministrazione comunale per il periodo 2024/2029. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre, individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

Alla base della programmazione strategica dell'Ente vi è il Documento unico di programmazione (DUP). Il B.P. e il DUP 2024/2026 sono stati approvati con deliberazione di C.C. n. 5 del 29/02/2024.

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

La missione istituzionale della P.A. è la creazione di valore pubblico a favore dei propri utenti stakeholders e cittadini. La Sezione 2 – Sottosezione 2.1. - del PIAO - indica gli obiettivi di valore pubblico del Comune.

I dati sul contesto esterno sono inclusi nel D.U.P. 2024/2026 e in altri documenti di programmazione, compreso il PIAO 2024/2026.

ANALISI FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Altavilla Vicentina è parte integrante del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, artt. dal 32 al 45.

I sistemi di valutazione dei Responsabili e del personale devono rispettare i principi fissati, in particolare, dagli articoli 7 e 9 del D. Lgs. n. 150/2009, quindi le schede di valutazione dei titolari delle funzioni di EQ sono informate ai principi ivi contenuti unitamente alle indicazioni ed interpretazioni fornite per gli Enti locali da parte dell'ANCI e dell'ANAC.

Ai sensi dell'art. 39 comma 1 dell'addendum al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e delle P.O. sono collegati:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;
- d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione della *performance* individuale e organizzativa avviene mediante utilizzo di una scheda unica di valutazione strutturata come segue:

- peso fattore 50/100 obiettivi: suddiviso in 25/50 inerenti gli obiettivi di struttura e 25/50 relativi agli obiettivi istituzionali;

- peso fattore 50/100 comportamenti suddiviso in:

- a) contributo alla performance generale;
- b) capacità di garantire flessibilità in relazione alle esigenze di servizio, di emergenze e cambiamenti di modalità operative;
- c) capacità di guidare, motivare e valutare i propri collaboratori indirizzandoli verso obiettivi di produttività attivando altri meccanismi di crescita professionale atti ad assicurare la continuità di funzionamento della struttura operativa;
- d) capacità di collaborazione con gli uffici, con l'amministrazione e con i cittadini, resolvendo i conflitti;
- e) capacità di promuovere le innovazioni al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi.

Dalla valutazione finale totale dipende la quota di retribuzione spettante a ciascun responsabile.

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

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

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

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

Par.8.1 – La sezione strategica (SeS):

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

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

Par.8.2 – La sezione operativa (Seo):

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

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

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

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

L'art. 6, cc. 1-4 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella L. 6 agosto 2021, n.113 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, dispone che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, c. 2 del D.L. 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione” (PIAO), di durata triennale e con aggiornamento annuale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.L. 27 ottobre 2009, n. 150 e della L. 6 novembre 2012, n. 190;

In data 26 maggio 2022, previo parere n. 506 del 2 marzo 2022 della Sezione Consultiva del Consiglio di Stato ed intesa della Conferenza Unificata del 2 febbraio 2022, il Consiglio dei Ministri ha approvato il Decreto del Presidente della Repubblica “Regolamento recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, finalizzato ad individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO. Entro il 31 marzo 2022 era prevista l'emanazione anche di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto il “Piano tipo”.

Con il decreto del Ministero per la pubblica amministrazione del 24 giugno 2022 ed il DPR n. 81 in pari data, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022, sono stati varati i due provvedimenti attuativi previsti dall'art. 6 del decreto-legge 80/2021. In particolare:

➤ il DM 24 giugno 2022, recante Regolamento in materia di Piano integrato di attività e organizzazione, con cui è stato approvato lo schema di PIAO che gli enti devono adottare;

➤ il DPR n. 81 del 24 giugno 2022, che individua gli adempimenti soppressi e confluiti nel PIAO.

➤ Nuovo termine di approvazione del PIAO: entro 30 giorni dal termine di approvazione del bilancio stabilito dalla legge ed eventualmente differito con decreto ministeriale. In fase di prima applicazione il termine di approvazione è fissato in 120 giorni dalla data di adozione del bilancio di previsione.

Con il “Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022, vengono “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Vengono soppressi, in particolare, per tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, con più di 50 dipendenti, i seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (art. 1, comma 1):

a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

b) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

c) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;

d) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

e) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;

f) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;

g) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Il PIAO è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla performance (D.Lgs. 150/2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai rischi corruttivi e trasparenza (Piano Nazionale Anticorruzione – PNA e atti di regolazione generali adottati dall’Anac ai sensi della L. n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013) e a tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dal PIAO assorbite, nonché sulla base del Piano tipo di cui al citato Dipartimento del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO.

IL CICLO DELLE PERFORMANCE DEL COMUNE DI ALTAVILLA VICENTINA

Il ciclo della performance 2024 ha avuto inizio con l’approvazione delle seguenti deliberazioni:

- del Commissario straordinario con i poteri del Consiglio comunale n. 5 del 29.02.2024 e n. 6 del 29.02.2024 di approvazione DUP 2024-2025-2026 del Bilancio di previsione per l’esercizio finanziario 2024-2025-2026;
- del Commissario straordinario con i poteri della Giunta comunale n. 15 del 29.02.2024 di “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026” e assegnazione delle risorse ai responsabili dei settori e ss.mm.ii.;
- del Commissario straordinario con i poteri della Giunta comunale n. 22 del 05.04.2024 di approvazione del PIAO 2024/2026.

Con il PIAO 2024/2026 sono stati, tra l’altro, approvati gli obiettivi di performance.

RISULTATI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI RAGGIUNTI NEL 2024

L’articolazione delle Aree del Comune di Altavilla nel 2024 è contemplata nella Sezione 3 – sottosezione 3.3., del PIAO 2024/2026, approvato con deliberazione di G.C. n. 22 del 05.05.2024 ed è riportata di seguito, con l’indicazione dei Responsabili per il periodo 01.01.2024/31.12.2024:

Area I “Amministrativa - Finanziaria” – Nereo Raschietti

Area II “Lavori Pubblici” – Gianluca Pauletto

Area III “Urbanistica e Territorio” - Cesarino Casolin

Area IV “Servizi sociali e alla popolazione” – Cecilia Fossà

Il Segretario generale nel corso del 2024 è stata la dott.ssa Cristina Floriani, titolare nell’anno oggetto della presente relazione della sede di segreteria convenzionata dei Comuni di Altavilla Vicentina (75%) e Sossano (25%).

Il personale dipendente di Altavilla Vicentina, alla data del 31.12.2024, consta di 40 dipendenti a tempo indeterminato, assegnato alle diverse Aree secondo la seguente tabella:

Area	Numero unità di personale al 31/12/2024
Area I	16
Area II	8
Area III	5
Area IV	11
Totale	40

Si evidenzia che le Amministrazioni locali operano ormai da anni in un contesto caratterizzato da scarsità di risorse disponibili, da limitazioni nell’approvvigionamento di beni e servizi, da vincoli della spesa di personale posti dalla normativa sul calcolo della capacità assunzionali.

Il Nucleo di valutazione dott. Davide Penzo, nominato con decreto sindacale n. 9775 del 25/11/2024 per il triennio 2024/2026/2027, ha ricevuto le relazioni di rendicontazione dei Responsabili di Settore, a mezzo delle quali sono stati attestati i risultati raggiunti e le attività svolte, in particolare relativamente agli obiettivi assegnati nell’ambito della sezione performance del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026.

I REPORT redatti e trasmessi dai Responsabili dei Settori/titolari delle funzioni di EQ sulla realizzazione degli Obiettivi del Piano Performance 2024-2026, annualità 2024, da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale, **sono allegati al presente documento.**

I colloqui con i Responsabili dei Settori I, II, III e IV titolari di funzioni di Elevata qualificazione si sono svolti in data 30.06.2025, nel corso dei quali sono stati descritti e discussi i contenuti delle relazioni concernenti gli obiettivi assegnati.

Ai fini della compilazione delle schede e del risultato della valutazione dei Responsabili di Settore, il Nucleo di valutazione ha tenuto conto, in coerenza con il vigente Sistema della performance, dei seguenti indicatori e fattori concorrenti:

- realizzazione delle attività e fasi programmate;
- rispetto dei tempi previsti per ciascuna fase e nel suo complesso
- conseguimento dei valori attesi di risultato indicati in sede di programmazione
- elementi di contesto ambientale, eventualmente sopravvenuti e valutazione dell'impatto di questi sul grado di raggiungimento dei risultati.

Per la redazione delle schede di valutazione, il Nucleo di valutazione si è consultato con il Segretario generale, in virtù della conoscenza delle E.Q. maturata dalla stessa nell'esperienza di servizio presso il Comune di Altavilla Vicentina.

L'attività svolta dal Nucleo di valutazione è documentata dal verbale del 30/06/2025, assunto al prot. n. 7801 del 02/07/2025 e depositato in atti del servizio del personale.

A conclusione del processo di valutazione delle Elevate Qualificazioni per l'esercizio 2024, il Nucleo ha trasmesso le proposte di Valutazione delle EQ anno 2024 per la prosecuzione dell'iter previsto. Le schede sono state controfirmate dai Responsabili di Area I, II, III e IV, non sono pervenute osservazioni.

Il Segretario generale ha svolto un ruolo di raccordo tra i Responsabili di Settore e il Nucleo di valutazione.

A tutta la struttura organizzativa sono stati assegnati n. 2 obiettivi trasversali:

A. Prevenzione della corruzione, attuazione del PTPCT 2024/2026 – PIAO 2024/2026
SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (obiettivo trasversale di performance organizzativa di ente – art. 8, comma 1, lett. b), del D.lgs. 150/2009).

B. Attuazione normativa in materia di trasparenza.

Con riguardo all'obiettivo a) i Responsabili di Area in sede di controlli interni di regolarità amministrativa contabile hanno reso dichiarazione di rispetto delle misure di prevenzione della corruzione vigenti nell'ente.

Riguardo all'obiettivo b) le attestazioni sulla pubblicazione di atti e dati sono state rese dal Nucleo di valutazione entro i mesi di maggio e novembre 2024 e pubblicate nella Sezione "Amministrazione trasparente – Sottosezione di 1° livello "Controlli e rilievi sull'Amministrazione" – Sottosezione di 2° livello "Attività nucleo di valutazione". Dalle griglie risulta la completezza e regolarità dei dati pubblicati.

Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai responsabili di Area nonché dei pagamenti delle fatture commerciali specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzioni di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.

Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859 lett b) e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.

Con direttiva 24 gennaio 2024 da ultimo emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione sono state emanate ulteriori specificazioni.

L'obiettivo si prefigge di garantire tempi di pagamento inferiori a quelli previsti dall'art. 4 D.Lgs. n. 231/2002, modificato dall'art. 1, comma 1 lett d), del D.Lgs. n. 192 del 9 ottobre 2012 e in attuazione

della Riforma 1.11 “Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie”, Missione 1 componente 1 del PNRR: i target da raggiungere sono fissati in 30 giorni per l’indicatore del tempo medio di pagamento per gli Enti Locali.

Il target è pari a zero per l’indicatore del tempo medio di ritardo.

Gli indicatori devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all’80% dell’ammontare dell’importo dovuto delle fatture ricevute nell’anno 2024, e almeno pari al 95% dell’ammontare dell’importo dovuto delle fatture ricevute nel 2025.

Rispetto dei tempi di pagamento del Comune di Altavilla Vicentina ai sensi dell’art. 4 bis del D.L. n. 13/2023, convertito in L. n. 41/2023.

Indicatore annuale di ritardo dei pagamenti:

I trimestre: -27,44 gg

II trimestre: -27,51 gg

III trimestre: -25,60 gg

IV trimestre: -27,33 gg

Annuale: -27,07

Tale obiettivo è stato realizzato. Si precisa che il valore negativo indica che in media le fatture sono state pagate prima della relativa scadenza.

La **valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi di Piano Performance anno 2024**, contenuta nei report suindicati, finalizzata alla valutazione della performance individuale e organizzativa del Comune di Altavilla Vicentina in base alla quale vengono corrisposti gli incentivi al personale è di seguito riassunta:

AREA	Performance organizzativa Obiettivi di struttura e istituzionali attribuiti (peso ponderato 50%)	Performance individuale Comportamenti organizzativi (peso ponderato 50%)	Risultato complessivo
AREA I	45,90	46	91,90
AREA II	47,80	47	94,80
AREA II	47,75	45	92,75
AREA IV	48,50	46	94,50

Trattamento accessorio personale non titolare di funzioni di EQ

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

In data 10/12/2024 il presidente della delegazione di parte pubblica (Segretario generale) e le parti sindacali sono giunti alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo, parte economica anno 2024, connesso al CCDI 2023-2025, per il personale non dirigente del Comune di Altavilla Vicentina, di cui alla pre-intesa raggiunta in data 08/11/2024, previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Comunale avvenuta con deliberazione n. 71 del 28/10/2024.

L’art. 6 “Performance individuale ed organizzativa” del CCDI per il personale non dirigente del Comune - parte economica anno 2024 - prevede che le risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, co. 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022) e alla performance individuale (art. 80, co. 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022), secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance sono, in via previsionale, € 20.949,16, al netto degli incentivi previsti da disposizioni di legge.

Ai sensi di quanto disposto dall’art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022, la parte prevalente delle risorse di cui all’art. 79, comma 2, del medesimo CCNL, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell’art. 67 del CCNL 21.05.2018, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), dell’art. 80 e, specificatamente, alla performance individuale per almeno il 30%. La somma viene suddivisa e assegnata a ciascun dipendente a seguito di valutazione, utilizzando la relativa scheda prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La somma destinata al premio individuale ai sensi dell'art. 81 del CCNL del 16.11.2022, è pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Il premio è corrisposto, in relazione alle risultanze della valutazione annuale sui comportamenti organizzativi effettuata da ciascun Responsabile, al dipendente che in ogni area ha la valutazione più elevata per un totale di n. 4 dipendenti.

Tenuto conto degli emolumenti aventi carattere di stabilità, nonché delle indennità effettivamente erogate, le risorse di cui sopra sono ridefinite in sede di consuntivo, nei limiti delle risorse complessive del fondo salario accessorio costituito per l'anno 2024.

Riguardo alla valutazione della performance 2024 dei dipendenti non titolari di funzioni di EQ. ciascun Responsabile di Settore ha compilato e consegnato ai dipendenti assegnati al proprio Settore le schede di valutazione.

Differenziali stipendiali

E' stato avviato e completato entro il 31.12.2024 il procedimento per il riconoscimento dei differenziali stipendiali 2024, previsto nel CCDI 2023/2025 e confermato nel CCDI parte economica 2024 a n. 10 dipendenti.

Trattamento accessorio personale titolare di funzioni di E.Q.

Per le posizioni organizzative/incarichi di EQ l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettante viene definita al momento della pesatura delle posizioni in base alla metodologia vigente presso l'ente.

La percentuale di risultato erogabile ai titolari degli incarichi di EQ viene calcolata in base ai punteggi individuali di valutazione desunti dalle schede di valutazione compilate dal Nucleo di valutazione consegnate ai Responsabili dei Settori e depositate in atti del servizio del personale e alla loro collocazione nelle specifiche fasce (*) contemplate dal vigente per sistema per la misurazione e valutazione della performance (schede di valutazione per la retribuzione di risultato del Responsabile del Settore), ottenendo così la parte di retribuzione di risultato connessa al raggiungimento degli obiettivi, alla performance individuale ed alla performance organizzativa:

Settori	Risultato complessivo	Retribuzione di risultato spettante
AREA I	91,90	100%
AREA II	94,80	100%
AREA III	92,75	100%
AREA IV	94,50	100%

ADEMPIMENTI SULL' ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Per l'anno 2024 – stante l'assenza delle fattispecie previste nell'articolo 6, comma 2, del decreto ministeriale n. 132/2022 e conformemente alle indicazioni fornite da ANAC con il PNA 2022 – l'Ente ha confermato le misure previste nel PIAO 2023/2025, come riportate nella sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza con le seguenti specifiche:

a) nel corso dell'anno 2023 la citata sottosezione è stata integrata ed aggiornata da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In particolare:

- con DGC n. 21 del 20.03.2023 è stato individuato all'interno dell'ente il gestore delle segnalazioni in materia di antiriciclaggio e predisposta la procedura interna di segnalazione;
- con Direttiva prot. 4956 del 16.05.2023 sono state fornite agli uffici ulteriori modalità tecniche ed operative per lo svolgimento dei controlli con particolare riferimento ad atti amministrativi e procedimenti inerenti interventi finanziati con fondi PNRR/PNC;
- con DGC n. 86 del 27.11.2023 è stata approvata la nuova procedura per la segnalazione di illeciti e disciplina della tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti (Whistleblower) in ossequio al D.lgs. n. 24/2023 e della deliberazione Anac n. 311/2023;

b) la sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza è stata integrata con l'aggiunta della mappatura dei processi, individuazione catalogo rischi corruttivi, analisi del rischio e individuazione

e programmazione delle misure di prevenzione in relazione ai processi finanziati in tutto o in parte con fondi PNRR/PNC;

c) è stato sostituito l'allegato D della sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023/2025 – MISURE DI TRASPARENZA.

Con delibera del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta comunale n. 34 del 15.05.2024 è stato approvato il nuovo Codice di comportamento di ente, recependo le integrazioni e modifiche introdotte al DPR 62/2013, dal DPR 13 giugno 2023. n. 81.

Il Segretario generale/Responsabile Anticorruzione e trasparenza, designato con decreto sindacale prot. 10483 del 24.11.2022, ha compilato la Relazione annuale anticorruzione ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012, per l'anno 2024, utilizzando la Scheda formato standard messa a disposizione dall'ANAC, pubblicata nella Sezione "Amministrazione trasparente" – sottosezione di 1° livello "Altri contenuti" in data 15.01.2025.

Riguardo agli adempimenti sulla trasparenza, per l'anno 2024, l'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. 33/2013 nonché dalla Delibera ANAC 1310/2016, come verificato dall'apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge. Tale monitoraggio si è avvalso di un formato di supporto sulla base di quanto previsto dalla Delibera ANAC 213/2024 alla data del 31 maggio 2024 e successivo monitoraggio avvenuto entro il mese di dicembre 2024, pubblicati sul sito internet comunale nella Sezione "Amministrazione trasparente" – Sottosezione di 1° livello "Controlli e rilievi sull'Amministrazione" – Sottosezione di 2° livello "Organismi indipendenti di valutazione, Nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe".

Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni sono stati trasmessi all'ente come previsto dalla citata delibera ANAC.

CONCLUSIONI

La Relazione sulla *Performance* costituisce l'elemento di sintesi del ciclo di gestione della *performance* con riferimento al periodo 01.01.2024 – 31.12.2024, ma allo stesso tempo, è l'elemento di analisi per dare il via ad azioni migliorative e correttive future. Il ciclo della *performance* si basa sostanzialmente su una programmazione dettagliata e preventiva delle attività e della conseguente azione amministrativa.

Per l'esercizio 2024 va considerata la produzione normativa nazionale, regionale, locale, che di fatto ha comportato lo svolgimento di attività non previste, non prevedibili e quindi non programmabili e, conseguentemente, l'impatto sulla programmazione originaria che in taluni casi può essere stata stravolta e/o modificata dagli accadimenti. Anche l'avvicinarsi delle risorse umane e le difficoltà ricorrenti per il reclutamento del personale che caratterizzano questo periodo storico, hanno in parte condizionato l'attuazione degli obiettivi posti dalla Amministrazione.

L'analisi del ciclo di gestione della *performance* non può che risentire pesantemente di tale contesto, ed evidenziare come punto di debolezza la difficoltà a programmare preventivamente le attività e la conseguente gestione organizzativa in una situazione in continua evoluzione. Il punto di forza dell'analisi è quello di avere un documento dal quale è possibile rilevare tutti gli interventi e le strategie messe in campo dall'amministrazione durante il periodo emergenziale e i relativi risultati.

In conclusione e nonostante le precedenti osservazioni, dal processo di valutazione si deduce una capacità complessiva di conseguimento degli obiettivi con giudizio positivo.

La presente relazione viene comunicata al Sindaco, alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione per gli adempimenti di competenza.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Cristina Floriani