



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE CICLO 2023/2025

Approvata con delibera di Giunta dell'Unione n. 15 del 18.09.2024

INDICE

1. Presentazione della Relazione
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni
 - 2.1. Il contesto esterno di riferimento
 - 2.2. L'amministrazione
 - 2.3. Amministrazione trasparente e controlli interni
 - 2.4. Il sistema di misurazione e valutazione
3. Obiettivi e risultati raggiunti nel 2023
4. Il processo di redazione della relazione sulla performance per l'esercizio 2023
 - 4.1. Conclusioni

1. Presentazione della Relazione

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b), del D. lgs. n. 27.10.2009, n. 150 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. Essa è uno strumento fondamentale di comunicazione e deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il documento è stato redatto osservando le linee guida emanate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni Pubbliche (CIVIT) con delibere 7 marzo 2013, n. 5 e n. 6.

La Relazione, dopo aver illustrato dati statistici di contesto esterno ed interno, evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, facilitando la visione globale della performance dell'Ente.

La Relazione viene approvata dalla Giunta e validata dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Il ciclo di gestione della performance dell'Unione dei Comuni Terre del Retrone si svolge, in attuazione delle linee di mandato, del DUP (Documento Unico di Programmazione) e del bilancio di previsione triennale, del PEG (piano esecutivo di gestione comprendente il piano dettagliato degli obiettivi PDO), del Piano delle performance, ora assorbito nel Piano integrato di attività e organizzazione/PIAO, e si conclude con la Relazione sulla performance.

Ciascuno di questi strumenti, pur essendo collegati tra loro, operano ad un livello di pianificazione/programmazione diverso: il piano/programma di mandato definisce la mission dell'ente per il periodo quinquennale del mandato, il DUP e i bilanci di previsione definiscono la programmazione triennale e annuale delle macro azioni generali e la loro definizione economico finanziaria; il piano esecutivo di gestione e il piano delle performance collegano le macro azioni generali alle azioni operative.

Con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 5 del 21.03.2023 è stato approvato il PEG 2023-2025 attribuendo le risorse finanziarie ai responsabili delle Posizioni Organizzative, consentendo loro di conseguire i risultati indicati nel PEG in coerenza con i programmi dell'Ente contenuti nel programma di mandato, nel DUP e negli altri strumenti di programmazione.

Con successiva deliberazione di Giunta dell'Unione n. 14 del 27.06.2023 è stato approvato il piano della performance 2023/2025, con il quale la Giunta specifica gli obiettivi assegnati per il triennio 2023/2025 ai Responsabili dei servizi, titolari delle aree in cui si riparte l'organizzazione dell'ente;

Con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 16 del 05.09.2023 è stato approvato per la prima volta, in attuazione delle previsioni di cui all'art. 6, del D.L. n. 80/2021, convertito

con modificazioni e integrazione dalla L. n. 113/2021, il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023-2025, documento di sintesi, nelle intenzioni del legislatore, di una serie di strumenti di programmazione dell'ente.

Il Piano esecutivo di gestione (PEG) e il piano della performance, rappresentano il legame tra mandato istituzionale e i piani operativi e costituiscono lo strumento che dà dimostrazione di come gli obiettivi settoriali ai vari livelli e di diversa natura contribuiscono ad un disegno strategico più ampio. Il mandato amministrativo istituzionale, contestualizzato rispetto alla situazione esterna ed interna all'amministrazione, contribuisce alla definizione della mission dell'ente da cui derivano in modo diretto le aree più strategiche.

La presente Relazione è finalizzata a rendicontare nel modo più semplice e accessibile quello che ha prodotto nel corso di un anno l'unione dei comuni e contiene, dunque, l'illustrazione dei risultati della gestione dell'anno 2023.

La presente Relazione sulla performance è sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta. Verrà poi 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).

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

2.1. Il contesto esterno di riferimento

I dati sul contesto esterno ed interno sono inclusi nel D.U.P. 2023/2025, la cui Nota di aggiornamento è stata approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 2 del 14.03.2023 e in altri documenti di programmazione, compreso il PIAO 2023/2025.

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 nel rispetto della normativa sul calcolo della capacità assunzionali.

2.2. L'Amministrazione

L'Unione dei Comuni Terre del Retrone nasce il 23.07.20215 a seguito della sottoscrizione dell'atto costitutivo della stessa da parte dei Sindaci dei comuni di Altavilla Vicentina, Creazzo e Sovizzo ed inizia la propria operatività il 1° gennaio 2016. All'Unione i tre comuni conferiscono le funzioni di polizia locale e amministrativa e le attività di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi.

All'ente i tre Comuni conferiscono il personale dei rispettivi servizi di polizia locale. L'Unione risulta tuttavia priva di struttura amministrativa e finanziaria, sopperendo a tale carenza attraverso convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000 con il Comune di Creazzo, che assicura con la propria struttura organizzativa lo svolgimento delle funzioni fondamentali per la vita dell'ente.

La struttura organizzativa è suddivisa in 4 settori, settore segreteria-personale, settore economico-finanziario, settore tecnico e settore della polizia locale. Solo per quest'ultimo l'Unione dispone di proprio personale (n. 15 dipendenti di ruolo) ed è dalla stessa Unione curato; per i rimanenti tre settori sono i corrispondenti uffici del Comune di Creazzo che vi provvedono.

Ad ogni settore è preposto un Responsabile titolare di posizione organizzativa (con il nuovo CCNL 16.11.2022: titolare di funzioni di E.Q.). Fatta eccezione per il Responsabile titolare di E.Q. per il settore della polizia locale, nominato all'interno del

personale dipendente dell'Unione, i restanti Responsabili titolari di E.Q. sono individuati mediante contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale presso altri enti locali, ai sensi dell'art. 1, c. 557, della L. n. 311/2004.

Al vertice della struttura è collocato il Segretario comunale, che sovrintende all'organizzazione e alla gestione dell'ente con lo scopo di attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo, secondo le direttive impartite dal Presidente, esercitando i compiti previsti dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti comunali.

La segreteria dell'Unione per il periodo dal 01.01.2023 al 31.08.2023 è stata gestita dal dr. Renato Graziani, già titolare della segreteria del Comune di Creazzo, cessato dal 01.09.2023 a seguito di collocamento a riposo. Dal 01.09.2023 al 31.10.2023 la segreteria dell'Unione è stata affidata alla dr.ssa Cristina Floriani, già segretario del Comune di Altavilla Vicentina.

La struttura è quindi così articolata:

- Settore SEGRETERIA - PERSONALE – Responsabile dr.ssa Stefania Corà dal 01.01.2023 al 31.12.2023 – dipendente del Comune di Creazzo;
- Settore FINANZE E TRIBUTI – Responsabile dr. Marco Giroto dal 01.01.2023 al 31.12.2023 – dipendente del Comune di Marcon;
- Settore TECNICO – Responsabile arch. Andrea Testolin dal 01.01.2023 al 31.12.2023 – dipendente del Comune di Creazzo;
- Settore POLIZIA LOCALE – Responsabile dr.ssa Serena Volante dal 01.01.2023 al 31.12.2023 – dipendente dell'Unione Terre del Retrone.

Il personale dipendente al 31.12.2023 consta di 15 dipendenti di ruolo, comprensivi di una titolare di P.O., personale tutto assegnato al settore Polizia locale.

2.3. Amministrazione trasparente e controlli interni

L'Unione, fin dalla sua costituzione, ha provveduto tempestivamente alla creazione della sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito internet dell'ente, in attuazione Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e del D.Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

I dati e gli atti da pubblicare sono raccolti dai singoli responsabili per competenza o da loro delegati e pubblicati direttamente on line o in alcuni casi trasmessi direttamente, grazie a degli automatismi, al portale dalle singole procedure informatiche in uso negli uffici.

La supervisione su tutto il processo è affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che è stato individuato nella figura del Segretario dell'Unione con decreto sindacale n. 4 del 24.02.2023.

Il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato redatto per la prima volta nel 2017 per il triennio 2017/2019 (deliberazione di G. n. 3 del 26.01.2017) e puntualmente aggiornato annualmente.

Con la delibera di Giunta comunale n. 16 del 05.09.2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025 che include al suo interno le misure anticorruzione nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza". I documenti risultano regolarmente pubblicati nel sito dell'Unione, alla sezione "Amministrazione trasparente", sottosezioni: "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione" e nella sottosezione "Disposizioni generali – PIAO". Tra le misure declinate nella sottosezione 2.3 sopra richiamata contiene al suo interno

anche la pianificazione puntuale degli obblighi in materia di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013.

2.4. Il sistema di misurazione e valutazione

a) VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La performance individuale delle posizioni organizzative (P.O.) viene misurata secondo il sistema di valutazione e misurazione della performance attualmente vigente e basato sul raggiungimento degli obiettivi e capacità di gestione delle risorse assegnate, approvato con deliberazione di Giunta n. 24 del 24.08.2017, successivamente aggiornato con deliberazione n. 34 del 12.12.2019.

b) CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è un sistema integrato che coordina diversi strumenti di programmazione dell'Ente: Bilancio Previsione Finanziario (BPF), Sezione strategica del DUP (DUP SeS e SeO), Piano esecutivo di gestione (PEG), Piano della performance e, ora, il PIAO.

Il processo di misurazione e valutazione della performance si snoda attraverso una serie di fasi inquadrare nell'ambito più generale del ciclo di gestione della performance, come individuato dall'art. 4, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 che, come noto, prevede la seguente articolazione:

- 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;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai soggetti interessati.

Annualmente, in sede di definizione dei documenti di programmazione finanziaria (BPF, DUP, PEG) si avvia il processo di attribuzione degli obiettivi e delle risorse a tutta la struttura organizzativa. Tale attribuzione è realizzata sulla base degli indirizzi strategici delineati, oltre a garantire il mantenimento dei livelli adeguati di servizio.

In questa fase, Presidente, Giunta, Segretario e Titolari di funzioni di P.O., ora EQ, sono i soggetti deputati a individuare gli ambiti di intervento annuali. Gli obiettivi economico-finanziari e gestionali confluiscono nei documenti di programmazione annuale dell'Ente.

Si procede quindi alla attribuzione a ciascun Funzionario di obiettivi specifici legati ad indicatori di risultato (sia quantitativi, che qualitativi) quanto più possibile oggettivi e misurabili, i quali vengono poi rendicontati secondo le modalità stabilite fin dall'inizio ossia al momento della loro assegnazione.

Gli obiettivi affidati vengono debitamente pesati e l'attribuzione di un peso ponderato viene condivisa con i singoli Titolari di funzioni di EQ, affinché possa essere loro riconosciuta pari opportunità relativamente al raggiungimento del massimo risultato.

La valutazione dei Funzionari avviene da parte del Nucleo di Valutazione (NdV) sulla base della relazione finale sulla performance predisposta da ciascun titolare in base al confronto del risultato ottenuto dal raggiungimento degli obiettivi specifici con il risultato atteso.

d) TRATTAMENTO ACCESSORIO DEI FUNZIONARI

Al budget di risultato è destinata una percentuale non inferiore al 15% del totale complessivamente destinato al trattamento accessorio delle PO (CCNL 21.05.2018 – art. 15, co. 4; CCNL 16.11.2022 - art. 17, co. 4).

Il budget per il trattamento accessorio destinato ai Funzionari (ex titolari di Posizione organizzativa), comprensivo sia della retribuzione di posizione che della retribuzione di risultato, è determinato in € 18.376,11 (comprensivi di € 169,16 di cui all'art. 79, c. 3 CCNL 16.11.2022), di cui € 3.774,14 destinato alla retribuzione di posizione ed € destinato alla retribuzione di risultato.

Secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con deliberazione di G. n. 24/2017, la retribuzione di risultato è erogata ai Funzionari in base ai seguenti criteri.

La valutazione dei Titolari di Posizione Organizzativa, condotta su apposita scheda valutativa, prende in esame i seguenti fattori:

- a) il **raggiungimento di specifici obiettivi di natura ordinaria e/o straordinaria** assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance (PEG/PdP): **peso 50%**, salvo diversa determinazione da parte della Giunta e comunque in conformità con le indicazioni previste dal Dlgs 74/2017;
- a) la **qualità della prestazione individuale**, valutata in base a 5 indicatori di valutazione del comportamento dimostrati nel periodo considerato, ivi compreso il contributo fornito alla performance organizzativa: **peso 50%**.

Il punteggio massimo ottenibile è convenzionalmente fissato in 100 punti

La valutazione degli **obiettivi di performance ordinari e straordinari della struttura diretta** viene effettuata dal Nucleo di Valutazione attraverso la verifica degli scostamenti rispetto alla programmazione annuale misurata con gli indicatori di performance proposti in sede di redazione del Piano Performance.

La valutazione del **comportamento organizzativo** dimostrato nel periodo considerato, avviene sulla base dei seguenti parametri:

- qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura,
- Capacità di garantire flessibilità in relazione ad esigenze di servizio, emergenze e cambiamenti;
- Capacità di guidare, motivare e valutare i propri collaboratori, favorendone la crescita professionale e assicurando la continuità del funzionamento della struttura;
- Grado di conoscenza delle norme applicabili al settore
- Capacità di collaborazione con gli uffici, i cittadini e le Amministrazioni
- Capacità di promuovere le innovazioni per migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi.

Per l'espressione dei giudizi sul comportamento osservato il Sistema di misurazione e valutazione prende in considerazione una griglia di gradi di valutazione.

La sommatoria delle risultanze delle valutazioni rese sui due aspetti degli obiettivi ordinari e straordinari e del comportamento organizzativo determina il punteggio finale attribuito a ciascun titolare di E.Q. ai fini della distribuzione della retribuzione di risultato. L'accesso alla retribuzione di risultato è comunque subordinato al raggiungimento di un punteggio minimo di 70 punti su 100.

3. Obiettivi e risultati raggiunti nel 2023

Entrando nel dettaglio dei risultati raggiunti, per consentire una più efficace attività di analisi e di valutazione, vanno ribadite alcune delle regole su cui si fonda un efficace

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Nello specifico degli obiettivi di seguito analizzati, va rilevato come ai fini della loro valutazione e quindi del giudizio espresso circa il grado di raggiungimento attribuito a ciascuno, il Sistema della Performance richieda che si tenga allo stesso tempo conto di una molteplicità di parametri ed elementi, quali:

- rispetto delle attività/fasi programmate;
- rispetto dei tempi previsti per ciascuna fase e nel suo complesso;
- rispetto dei target prefissati a preventivo (valori attesi di risultato indicati in sede di programmazione);
- elementi di contesto, eventualmente sopravvenuti ed identificazione delle fasi di diretta competenza del dirigente.

Quindi gli elementi oggetto di valutazione vengono stabiliti (a preventivo) nelle apposite schede obiettivo che sono utilizzate per l'approvazione della sezione Performance del PIAO (ex Piano delle Performance): al loro interno sono indicati tempi, fasi ed indicatori oggetto di valutazione, valori attesi previsti e target. La valutazione circa il grado di raggiungimento dei risultati deve quindi tener conto di una molteplicità di parametri (tempi, target, risultati effettivi, contesto di riferimento, fasi, etc..), ma anche di un molteplicità di altri elementi che possono influire ed interferire dall'esterno e quindi modificare l'azione intrapresa e la programmazione (si pensi a titolo di esempio ad uno slittamento dei tempi oppure al raggiungimento di risultati parziali che però debba essere ricondotto a causa esterne la volontà e possibilità del servizio a cui è stato assegnato l'obiettivo, come potrebbe essere un cambiamento legislativo intervenuto, o la fissazione di una nuova data da parte del soggetto attuatore, o altra variabile esogena non dipendenti dalla volontà degli uffici; oppure ancora si pensi ad attività condizionate dall'espressione di un parere da parte di Soggetti terzi rispetto l'Ente, o ad altre criticità sopravvenute anche di carattere organizzativo; o ancora alla necessità di approvazioni da parte degli organi dell'Ente, per poter proseguire con le fasi successive di una attività; oppure ancora ad un indicatore valorizzato con l'approvazione di una proposta di deliberazione per quanto di competenza degli uffici, etc etc): tutti questi elementi vanno debitamente presi in considerazione ai fini del giudizio conclusivo, come anche la numerosità delle azioni e degli indicatori previsti, che vanno tutti tenuti in considerazione. La valutazione finale è il risultato quindi di una molteplicità di elementi ed approfondimenti e considerazioni.

Il giorno 31.07.2024, il Nucleo di Valutazione nella persona del dott. Mirko Lorenzin, nominato con decreto del Presidente dell'Unione per il periodo 01.08.2021/31.07.2024, ha concluso la valutazione della performance organizzative e individuale 2023, verificando e certificando il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di competenza professionali dei Responsabili di Area/titolari di funzioni di EQ, secondo il vigente sistema di valutazione.

Tabelle - "Obiettivi 2023/2025"

Gli obiettivi assegnati ai titolari di funzioni di EQ sono stati assegnati con la deliberazione di Giunta n. 14 del 27.06.2023 di approvazione del Piano della performance 2023/2025.

La Performance Organizzativa riguarda i diversi settori di responsabilità e per l'anno 2023 è stato assegnato un obiettivo trasversale a tutte le Aree:

1. "Attuazione degli adempimenti previsti e previsti dall'ex Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza (sezione 2.3 del PIAO)"

La Performance Individuale riguarda i singoli dipendenti ed è collegata al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di ciascuna Area.

Si riporta di seguito l'esito dell'attività di misurazione e valutazione della performance 2023 con riguardo sia agli obiettivi trasversali sia agli obiettivi assegnati a ciascun settore.

SETTORE SEGRETERIA - PERSONALE

INDICATORI DI RISULTATO	Peso	Risultati previsti	Risultati ottenuti	Scostamento	Grado di attuazione
Tutti i Responsabili di Area con le tempistiche indicate dovranno dare seguito agli adempimenti a proprio carico prescritti nella Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023 – 2025	10%	Report entro il 31.12.2023, il 31.12.2024 ed entro il 31.12.2025	Le attività legate alla Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 sono state costantemente e assicurate. Per l'anno 2023 è stata altresì svolta la periodica formazione del personale.	0	100%
Approvazione del nuovo CCI alla luce del nuovo CCNL 16.11.2022	25%	Entro il 31.12.2023	Si è provveduto alla stipula del CCI in applicazione del CCNL 16.11.2022 con sottoscrizione della preintesa il 21.11.2023 e la sottoscrizione del contratto in data 15.12.2023	0	100%

Attuazione del piano del fabbisogno personale nelle tempistiche previste	20%	Report entro il 31.12.2023, il 31.12.2024 ed entro il 31.12.2025	Sono state svolte le procedure assunzionali previste nella sottosezione 3.3 del PIAO, realizzando con decorrenza 01.12.2023 un'assunzione e con procedura di mobilità di un istruttore agente di polizia locale.	0	100%
Riconoscimento salario accessorio personale dipendente Unione	20%	Entro il 31.12.2023	Sono state liquidate nel corso del 2023 le spettanze accessorie al personale dell'Unione.	0	100%
Gestione sorveglianza sanitaria nei confronti del personale dipendente	15%	Nel corso delle singole annualità 2023/2025	Sono state eseguite tutte le visite periodiche annuali per tutto il personale dell'Unione. Le visite si sono svolte nel mese di dicembre 2023	0	100%
Organizzazione Festa Unione	10%	Entro 30.06.2023	La Festa dell'Unione dei Comuni Terre del Retrone si è svolta nel Comune di	0	100%

			Creazzo tra il 7 e il 9 giugno 2023, come da linee di indirizzo approvate con delibera di G.U. n. 7 del 11.04.2023		
--	--	--	--	--	--

SETTORE TECNICO

INDICATORI DI RISULTATO	Peso	Risultati previsti	Risultati ottenuti	Scostamento	Grado di attuazione
Tutti i Responsabili di Area con le tempistiche indicate dovranno dare seguito agli adempimenti a proprio carico prescritti nella Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023 – 2025	10%	Report entro il 31.12.2023, il 31.12.2024 ed entro il 31.12.2025	Gli adempimenti previsti nella Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023 – 2025, sono stati svolti	0	100%
Gestione di tutte le fasi di bilancio (previsione – riequilibrio – assestamento – rendiconto) e DUP con relativi aggiornamenti. La gestione in corso di esercizio delle variazioni di bilancio di entrata e di spesa al fine di allineare le previsioni di bilancio alle effettive esigenze; previsione e monitoraggio dei flussi di cassa	15%	Entro il 31.12.2023	Tutte le fasi sono state svolte con perizia e puntualità, da parte del personale incaricato.	0	100%

(pagamenti ed incassi) relativi al titolo secondo della spesa ed al titolo quarto dell'entrata al fine del rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio.					
Forniture vestiario e radio per addetti protezione civile	15%	entro il 31.12.2023	Con determinazione n. 42 del 27/07/2023 si è provveduto all'affidamento, all'operatore economico L'ANTINFORTUNISTIC A srl con sede in con sede in Via dell'Olmo, n. 19, 36014 – Santorso VI - P.IVA: 02467560245, per la fornitura di vestiario e DPI destinata ai gruppi di volontari di Protezione Civile dell'Unione dei Comuni.	0	100%
Formazione guida fuori strada	10%	Entro il 31.12.2023	Con Determinazione N. 29 del 15 maggio 2023, ai sensi dell'art. 36, comma 2, lettera a) del Nuovo Codice dei Contratti Pubblici è stato affidato all'Autoscuola Bardin snc, con sede legale in via Milano, 8 – Villaverla VI, P.IVA: 02775880244, il servizio afferente al Corso di guida sicura fuoristrada per n. 12 volontari di protezione civile.	0	100%
Monitoraggio e attuazione del contratto di manutenzione dell'impianto di rilevamento infrazioni semaforiche	15%	Entro il 31.12.2023	Tutta l'attività è stata svolta con perizia e puntualità, non vi sono stati disservizi che abbiano comportato una minor entrata per l'Ente.	0	100%
Organizzazione Festa Unione	10%	Entro 30.06.2023	Con Determinazione n.21/2023 si è assunto l'impegno di spesa di	0	100%

			€ 10.000,00 a favore del Comune di Creazzo per l'organizzazione della seconda edizione della Festa dell'Unione anno 2023 che si è tenuta nei giorni 8, 9, 10 e 11 giugno p.v., come da indirizzi contenuti nella deliberazione di Giunta dell'Unione n. 7 dell'11.04.2023		
Nomina RSPP	10%	Entro il 31.12.2023	Con Determinazione n. 77 del 22/12/2023 è stato affidato alla Ditta Imprendo srl avente sede legale a Torri di Q.lo (Vi) in Via Savona n. 40 P. IVA 03067260244 il servizio di RSPP per il periodo 01.01.2024 – 31.12.2026 come esplicitato nell'offerta prot. 2713 del 03/08/23	0	100%
Realizzazione Pensilina per ricovero automezzi Polizia Locale	15%	Entro il 31.12.2023	Con Determinazione del Comune di Creazzo n. 283 del 29/12/2023 è stato approvato l'affidamento dei lavori dell'opera denominata "Ampliamento Polizia Locale e realizzazione pensilina per ricovero mezzi LOTTO 1"- CUP E46C19000030004 di cui al progetto esecutivo approvato con Delibera di G.c. n. 135 del 19/12/2023, giusto verbale di validazione del RUP arch. Daniela Borgo in data 18/12/2023. La fase della progettazione ha comportato tutta una serie	50	50%

			di valutazioni non dipendenti esclusivamente dalla volontà del RUP, (aumento costi – mancato rifinanziamento del quadro economico) che ha di fatto allungato le tempistiche previste per la realizzazione effettiva della pensilina che è attualmente in corso. Tecnicamente l’obiettivo può intendersi raggiunto nella percentuale del 50% anche se per cause non imputabili al RUP. l’atto di validazione a propria firma di cui al prot n. 14401 del 21/06/2021, relativo all’O.P. “AMPLIAMENTO POLIZIA LOCALE E REALIZZAZIONE PENSILINA PER RICOVERO MEZZI”; la determina n. 458 del 29-07- 2021 con la quale è stato preso atto che la procedura di gara telematica ID42, indetta con determina n. 387 del 24/06/2021, è andata deserta ed è stato demandato al RUP di procedere con le conseguenti valutazioni al fine di addivenire ad un nuovo affidamento; l’Istruttoria a propria firma di cui al prot. n. 21509 del 30/09/2021 nella quale per superare le criticità sopra indicate,		
--	--	--	---	--	--

			nell'ottica dei principi di buon andamento e efficacia dell'azione Amministrativa, nonché nell'interesse pubblico sotteso alla realizzazione dell'intervento in oggetto, ha ritenuto di valutare la suddivisione dell'Opera in lotti, nel seguente modo: - lotto 1: "Realizzazione nuova pensilina per ricovero mezzi motorizzati della Polizia Locale" - lotto 2: "Ampliamento sede polizia locale" nonché di procedere ad una verifica dei prezzi, in considerazione degli aumenti registrati negli ultimi periodi; al conseguente aggiornamento dei documenti progettuali e alla precisa definizione dei relativi quadri economici aggiornati; ciò anche per procedere all'aumento del finanziamento da parte del Comune e dell'unione dei Comuni Terre del Retrone; Dato atto che in data 14/12/2023 è stato depositato il progetto esecutivo: "Realizzazione pensilina per ricovero mezzi - lotto 1" a firma dell'ing. Loredana Rech di prot. n. 26162 (progettazione) e a firma dell'ing. Come si può evidenziare		
--	--	--	--	--	--

			una volta depositato il progetto esecutivo il RUP non ha esitato a procedere con la determinazione a contrarre che riporta data 29 dicembre. Si rimette pertanto all'OIV ogni diversa valutazione in merito a quanto proposto dallo scrivente.		
--	--	--	--	--	--

SETTORE POLIZIA LOCALE

INDICATORI DI RISULTATO	Peso	Risultati previsti	Risultati ottenuti	Scostamento	Grado di attuazione
Tutti i Responsabili di Area con le tempistiche indicate dovranno dare seguito agli adempimenti a proprio carico prescritti nella Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023 – 2025	20%	Report entro il 31.12.2023, il 31.12.2024 ed entro il 31.12.2025	Le attività legate alla Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 sono state costantemente assicurate. Per l'anno 2023 è stata altresì svolta la periodica formazione del personale.	0	100%
Realizzazione di incontri con i genitori e con gli studenti del plesso scolastico A. Manzoni di Creazzo per incontri a tema "sicurezza urbana"	20%	Aumento del Senso di responsabilità nel proprio comportamento e del senso di fiducia e vicinanza delle Istituzioni ed in	Realizzazione degli incontri con genitori, studenti di classi I, II e III (tutte) con oggetto tematiche differenti e grande	0	100%

stradale”, gli incontri avranno diversi argomenti a seconda della classe coinvolta		particolare delle FFOO entro il 09/06/2023 termine anno scolastico.	partecipazione e gradimento dei coinvolti, si è instaurato un clima di conoscenza e fiducia con la Polizia Locale e un maggior grado di consapevolezza da parte dei convenuti.		
Formazione presso la Questura di Vicenza e successiva abilitazione di almeno 5 operatori del Comando al fotosegnalamento mediante apposito sistema acquistato dal Comando.	20%	Adeguamento al 100% alle disposizioni della nuova formulazione dell’art. 349 CPP – entro 30/09/2023	Sono stati formati ed abilitati n. 6 operatori di P.L. di questo Comando e n. 4 operatori di Comando limitrofi che si appoggiano al Comando TdR per i propri fotosegnalamenti, ciò ha permesso a questo Ente non solo l’adeguamento al 100% alle disposizioni della nuova formulazione del comma 2° dell’art 349 C.P.P. ma anche di diventare il centro per il fotosegnalamento delle Polizie Locali dei comuni facenti parte della cintura Nord-Ovest della Provincia di Vicenza.	0	100%
Realizzazione di incontro con la cittadinanza	20%	Contrasto preventivo al Fenomeno di	L’incontro è stato fatto ed in	0	100%

in occasione della festa dell'Unione Terre del Retrone con messa a disposizione per almeno 2 ore dell'Ufficio Mobile al quale verrà collegato l'etilometro con disponibilità ed invito ai convenuti di sottoporsi alla verifica del tasso alcolemico PRIMA di mettersi alla guida		guida sotto l'influenza dell'alcol con conseguente prevenzione degli incidenti stradali da esso derivanti, si auspica di raggiungere un grado di consapevolezza sempre maggiore degli automobilisti al fine di renderli più coscienti nell'approcciarsi alla conduzione dei veicoli. Entro 30/09/2023	aggiunta la medesima messa a disposizione dell'etilometro per l'autovalutazione sull'opportunità o meno di mettersi alla guida è stata effettuata anche in occasione della notte bianca, raddoppiando di fatto le occasioni in cui i cittadini, che hanno mostrato di gradire molto l'iniziativa partecipando numerosissimi, hanno potuto aumentare il grado di consapevolezza.		
Realizzazione incontri in almeno uno dei comuni afferenti l'Unione con gli anziani al fine di supportarli ed aiutarli nel contrasto al fenomeno delle truffe agli anziani con fornitura di strategie e indicazione dei comportamenti da tenere in caso di sospetto tentativo di truffa.	20%	Prevenzione del fenomeno delle truffe agli anziani, aumento della sicurezza dei cittadini, formazione delle categorie più deboli su un'autodifesa non fisica davanti ai tentativi di truffa. Entro il 31/12/2023	Gli incontri sono stati effettuati sia nel Comune di Creazzo che nel Comune di Sovizzo, che hanno manifestato l'interesse ad effettuarli ed hanno messo a disposizione le strutture, la partecipazione delle categorie deboli (anziani, persone sole, disabili ecc) è stata considerevole in entrambe le occasioni, sono state impartite indicazioni su	0	100%

			come comportarsi in caso di sospetta truffa o tentato furto rilevando in seguito un ottimo apprendimento delle indicazioni		
--	--	--	--	--	--

SETTORE FINANZE

INDICATORI DI RISULTATO	Peso	Risultati previsti	Risultati ottenuti	Scostamento	Grado di attuazione
Tutti i Responsabili di Area con le tempistiche indicate dovranno dare seguito agli adempimenti a proprio carico prescritti nella Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023 – 2025	10%	Report entro il 31.12.2023, il 31.12.2024 ed entro il 31.12.2025	Le attività legate alla Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 sono state costantemente assicurate.	0	100%
Approvazione del rendiconto 2022.	10%	Entro il 30.04.2023	Delibera n. 5 del 27.06.2023	58 giorni	85%
Rendiconto proventi violazioni codice della strada art. 142 comma 14 quater D.Lgs. n. 285/1992.	20%	Entro il 31 maggio 2023	Ministero dell'Interno DAIT prot. 90786 del 31.05.2023 e ricevuta corretta acquisizione prot. Unione n. 1943 del 05.06.2023	0	100%

Formulazione di ipotesi circa la sostenibilità di un'unione autonoma finanziariamente.	40%	Entro il 31 luglio 2023	Le ipotesi elaborate non sono state formalizzate in attesa del completamento della fusione tra i Comuni di Gambuglian o e Sovizzo e delle elezioni del 2024		0%
Approvazione del Documento Unico di Programmazione 2023-2025.	10%	Entro il 31 dicembre 2022	Delibera di Consiglio dell'Unione n. 2 del 14.03.2023	73 giorni	80%
Approvazione del bilancio 2023-2025.	10%	Entro il 31 dicembre 2022	Delibera di Consiglio dell'Unione n. 3 del 14.03.2023	73 giorni	80%

4. Il processo di redazione della relazione sulla performance per l'esercizio 2023

I Responsabili di Settore hanno trasmesso al Nucleo di Valutazione le schede di report circa il grado di raggiungimento degli obiettivi del 2023 loro assegnati.

La Relazione è stata predisposta in esito ad un processo che vede coinvolti il Presidente, la Giunta, il Nucleo di Valutazione, i Responsabili di settore titolari di posizione organizzativa.

In data 31.07.2024, il Nucleo di Valutazione ha concluso la valutazione, certificando il grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PIAO del 2023 mediante la compilazione delle schede di valutazione dei titolari di EQ.

4.1. Conclusioni.

La Relazione sulla Performance costituisce l'elemento di sintesi del ciclo di gestione della performance con riferimento ad un periodo amministrativo; 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 2023 va tenuto conto di tutta la produzione normativa nazionale, regionale, locale, che di fatto ha comportato per il 2023 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 modificata dagli accadimenti.

Il punto di forza dell'analisi del ciclo di gestione è comunque quello di avere un documento dal quale è possibile rilevare tutti gli interventi e le strategie messe in campo dall'amministrazione durante il periodo considerato, i relativi risultati rilevando nel contempo gli eventuali scostamenti rispetto alle programmazioni e le corrispondenti ragioni.