



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE CICLO 2024/2026

Approvata con delibera di Giunta dell'Unione n. 20 del 24.10.2025

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 2024
4. Il processo di redazione della relazione sulla performance per l'esercizio 2024
 - 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. 7 del 12.03.2024 è stato approvato il PEG 2024-2026 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 deliberazione di Giunta dell'Unione n. 12 del 03.06.2024 è stato approvato, 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) 2024-2026, documento di sintesi, nelle intenzioni del legislatore, di una serie di strumenti di programmazione dell'ente. All'interno del PIAO trovano descrizione gli obiettivi assegnati per il triennio 2024/2026 ai Responsabili dei

Servizi dell'ente. Tale Piano è stato oggetto di una modifica con deliberazione di Giunta n. 20 del 27.11.2024 con riferimento alla sezione riguardante il Piano del fabbisogno di personale.

Il Piano esecutivo di gestione (PEG) e il piano integrato di attività e organizzazione, 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 2024.

La presente Relazione sulla performance è sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e 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. 2024/2026, la cui Nota di aggiornamento è stata approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 2 del 12.03.2024 e in altri documenti di programmazione, compreso il PIAO 2024/2026.

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. 14 dipendenti di ruolo al 31.12.2024) 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 dell'ente, 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 01.01.2024 al 31.12.2024 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 01.01.2024 al 31.12.2024 – dipendente del Comune di Creazzo;
- Settore FINANZE E TRIBUTI – Responsabile dr. Marco Giroto dal 01.01.2024 al 31.12.2024 – dipendente del Comune di Marcon;
- Settore TECNICO – Responsabile arch. Andrea Testolin dal 01.01.2024 al 31.12.2024 – dipendente del Comune di Creazzo;
- Settore POLIZIA LOCALE – Responsabile dr.ssa Serena Volante dal 01.01.2024 al 31.12.2024 – dipendente dell'Unione Terre del Retrone.

Il personale dipendente al 31.12.2024 consta di 14 dipendenti di ruolo, comprensivi di una titolare di P.O., personale tutto assegnato al settore Polizia locale. Alla data del 31.12.2024 era in corso una procedura concorsuale, conclusasi nel mese di gennaio 2025, per l'assunzione di un istruttore agente di 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 Responsabile del Servizio Segreteria – Personale dell'Unione con decreto sindacale n. 3 del 23.01.2024.

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. 12 del 03.06.2024 è stato approvato il PIAO 2024-2026 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 inquadrata 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 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;
- b) 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 2024

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 una 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): 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 06.10.2025, il Nucleo di Valutazione nella persona del dott. Davide Penzo, nominato con decreto n. 10 del Presidente dell'Unione per il periodo 16.09.2024/15.09.2027, ha concluso la valutazione della performance organizzative e individuale 2024, 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 2024/2026"

Gli obiettivi assegnati ai titolari di funzioni di EQ sono stati assegnati con la deliberazione di Giunta n. 12 del 03.06.2024 di approvazione del Piano della performance 2024/2026.

La Performance Organizzativa riguarda i diversi settori di responsabilità e per l'anno 2024 è stato assegnato un obiettivo trasversale a tutte le Aree:

1. "Attuazione degli adempimenti previsti nella sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024/2026"

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 2024 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 2024 – 2026	10 %	Report entro il 31.12.2024, il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026	Le attività legate alla Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026 sono state costantemente assicurate. Per l'anno 2024 è stata altresì svolta la periodica formazione del personale.	10%	90%
Attuazione del piano del fabbisogno di personale nelle tempistiche previste	30 %	Report entro il 31.12.2024, il 31.12.2025 ed il 31.12.2026	Sono state svolte le procedure assunzionali previste nella sottosezione 3.3 del PIAO, realizzando con decorrenza 01.09.2024 l'assunzione a seguito procedura di progressione verticale di un funzionario di polizia locale.	0	100%
Approvazione regolamenti per progressioni verticali personale	20 %	Report entro il 31.12.2024	Con deliberazione di Giunta Unione n. 13	0	100%

dipendente			del 03.06.2025 è stato approvato il regolamento delle progressioni verticale riservate al personale dipendente		
Riconoscimento salario accessorio personale dipendente Unione	30 %	Entro il 31.12.2024	Sono state liquidate nel corso del 2024 le spettanze accessorie al personale dell'Unione.	0	100%
Gestione sorveglianza sanitaria nei confronti del personale dipendente	10 %	Nel corso delle singole annualità 2024/2026	Con determina n. 14 del 23.02.2024 è stato affidato il servizio di sorveglianza sanitaria per il personale Unione per l'anno 2024. Sono state svolte le visite periodiche come da calendario.	0	100%

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 2024 – 2026	10%	Report entro il 31.12.2024, il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026	Gli adempimenti previsti nella Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024 – 2026, sono stati svolti	10%	90%
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 andamento dei flussi di cassa (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.	10%	Entro il 31.12.2024	Tutte le fasi sono state svolte con perizia e puntualità, da parte del personale incaricato.	0	100%
Gestione e manutenzione automezzi Polizia Locale e Protezione civile	10%	entro il 31.12.2024	Tutta la gestione del parco automezzi si è svolta con puntualità ed efficacia, sono stati eseguiti tutti gli	0	100%

			interventi di manutenzione programmata e straordinaria, sia per l'automezzo della protezione civile che per quelli della PL		
Gestione e manutenzione edificio Polizia Locale e Protezione civile	10%	Report entro il 31.12.2024, il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026	Tutta l'attività ordinaria e straordinaria che si è resa necessaria nel corso dell'anno è stata svolta con puntualità	0	100%
Affidamento servizio di pulizia sede Polizia Locale	20%	Report entro il 31.12.2024, il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026	Con determinazione 19/2024 è stato affidato alla ditta Magic Clean srl il servizio di pulizia della sede di PL	0	100%
Gestione Utenze sede Polizia Locale	10%	Report entro il 31.12.2024, il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026	Tutte le utenze sono state monitorate e gestite dal personale dell'area tecnica, sono state pagate tutte le fatture relative e contestate quelle ritenute non corrette. Tutta l'attività si è svolta in modo ordinario e completo garantendo una corretta fornitura dei servizi	0	100%
Affidamento del contratto di manutenzione dell'impianto di rilevamento infrazioni semaforiche SR11/SP2 ed SR11/SP120	10%	Report entro il 31.12.2024, il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026	Con determinazione 70 del 13/11/2024 è stata approvata la determinazione a contrarre per l'affidamento del contratto di che trattasi e prorogata fino al 01/06/2025 l'efficacia dello stesso nelle more del trasferimento della competenza del servizio tecnico dell'Unione all'ufficio tecnico del comune di Altavilla, in modo che lo stesso non	20%	80%

			fosse vincolato da atti assunti da ente diverso.		
--	--	--	--	--	--

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 2024 – 2026.	10%	Report entro il 31.12.2024, il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026	Le attività legate alla Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-20265 sono state costantemente assicurate. Per l'anno 2024 è stata altresì svolta la periodica formazione del personale.	10%	90%
Raccolta di denunce/querele da parte della popolazione per agevolare i cittadini nella gestione dei reati/smarrimenti di cui sono vittime senza costringerli a recarsi in Questura o Tenenza CC	30%	Ricezione al 31/12/2024 di almeno 150 denunce/querele fra reati e smarrimenti		0	100%
Gestione della centrale di videosorveglianza con impiego delle tecnologie per le indagini di Polizia Giudiziaria e le collaborazioni con le altre FFOO	20%	Riscontro delle richieste di collaborazione se positive entro 48 ore dall'arrivo dell'istanza	Obiettivo raggiunto con risparmio ulteriore delle tempistiche previste (mediamente riscontrate entro le 36 ore)	0	100%
Ricezione del pubblico e	20%	ridurre i tempi di attesa del pubblico	Grazie alle tre giornate dedicate	0	100%

predisposizione di planning di razionalizzazione appuntamenti		durante la fase di apertura al di sotto dei 30 minuti.	agli appuntamenti l'obiettivo è stato pienamente raggiunto		
Monitoraggio della popolazione straniera presente, non in regola con i requisiti richiesti dal TUI per il soggiorno e/o indagata per qualsivoglia reato, al fine di un miglior controllo del territorio con relativo aumento della sicurezza urbana	20%	Acquisizione (mediante apposita strumentazione in dotazione) di almeno 20 rilievi fotodattiloscopici con attribuzione del CUI dal casellario delle identità AFIS entro il 31/12/2024	Effettuati 55 rilievi fotodattiloscopici	0	100%

SETTORE FINANZE

Con riferimento agli obiettivi specifici del Settore Finanze, si riporta in allegato specifica integrazione alla relazione finale predisposta a cura del relativo Responsabile.

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 2024 – 2026.	10%	Report entro il 31.12.2024, il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026	31.12.2024	10%	90%
Approvazione del documento unico di programmazione 2024-2026	10%	Entro il 15 marzo 2024.	Delibera di Consiglio n. 2 del 12/03/2024	0	100%

Approvazione del bilancio 2024-2026.	10%	Entro il 15 marzo 2024.	Delibera di Consiglio n. 3 del 12/03/2024	0	100%
Approvazione del rendiconto 2023.	20%	Entro il 30 aprile 2024.	Delibera di Consiglio n. 5 del 24/04/2024	0	100%
Rendiconto proventi violazioni codice della strada art. 142 comma 14 quater D. Lgs. 285/1992	10%	Entro il 31 maggio 2024.	Documento prodotto in data 31/05/2024 identificato dal codice interno #180283-167590#	0	100%
Formulazione di ipotesi circa la sostenibilità di un'unione autonoma finanziariamente	10%	Entro il 31 ottobre 2024.	Non è stato possibile presentare ipotesi circa la sostenibilità di un'unione autonoma finanziariamente in quanto risultano ancora eccessivamente variabili i dati delle sanzioni sui territori dei comuni aderenti.		Obiettivo non valutabile: si veda nota integrativa
Miglioramento tempi di pagamento	10%	Entro il 31 dicembre 2024.	Indicatore tempestività pagamenti ITP anno 2024 – 0,45 (meno 0,45 ossia pagamento in media a 29,55 giorni rispetto ai 30 giorni limite). Dati ITP anni precedenti: anno 2023 + 7,28; anno 2022 + 12,15; anno 2021 + 19,77.	0	100%
Approvazione del documento unico di programmazione 2025-2027	20%	Entro il 31 dicembre 2024.	Delibera Di Consiglio n. 3 del 31/03/2025	20% 89 giorni (termine 30 aprile 2025)	80%
Approvazione del bilancio 2025-2027.	20%	Entro il 31 dicembre 2024.	Delibera Di Consiglio n. 4 del 31/03/2025	20% 89 giorni (termine 30	80%

				aprile 2025)	
<u>INTEGRAZIONE</u> OBIETTIVI GESTIONALI ASSEGNATI AL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA PER IL TRIENNIO 2024 – 2026 E SOTTOPOSTI A VALUTAZIONE					

OBIETTIVO: Formulazione di ipotesi circa la sostenibilità di un'unione autonoma finanziariamente.

Non è stato possibile presentare ipotesi circa la sostenibilità di un'unione autonoma finanziariamente in quanto risultano ancora eccessivamente variabili i dati delle sanzioni sui territori dei comuni aderenti.

Il bilancio dell'unione sin dal momento dell'istituzione è stato improntato al mantenimento di un equilibrio tra gli enti aderenti, con la precisazione che il 50% dell'incassato dei verbali da violazioni al Codice della Strada è riversato al comune sul quale è stata rilevata l'infrazione. Tale impostazione è dovuta all'obbligo normativo di destinazione previsto dall'art. 208 del D.lgs. 30 aprile 1992, n. 285 - Codice della Strada che l'unione, in ragione delle funzioni conferitele, non potrebbe garantire autonomamente. L'installazione a fine 2019 di due impianti di rilevazione del passaggio con il semaforo rosso, nei comuni che ne erano sprovvisti, ha consolidato questa impostazione. Tali impianti si caratterizzano per una attività iniziale intensa che nel corso del tempo si riduce. Tuttavia, l'andamento altalenante delle infrazioni (dovute anche ai continui lavori stradali che si susseguono sulla strada in cui sono installati gli impianti ed alle conseguenti modifiche dei flussi di traffico) non ha reso possibile formulare ipotesi che potessero garantire con un sufficiente grado di certezza l'equilibrio dell'impostazione originaria. A seguito delle amministrative del 2024 c'è stato inoltre un cambio delle amministrazioni ed è necessario assicurare ai nuovi Sindaci tempi congrui per valutare l'eventuale modifica dell'impostazione del bilancio.

OBIETTIVO: Miglioramento tempi di pagamento

Indicatore tempestività pagamenti ITP anno 2024 – 0,45

Il dato è rilevato al momento della redazione della relazione (27 agosto 2025) al fine di consentire l'eventuale verifica dell'indicatore sulla piattaforma di certificazione dei crediti (PCC). Purtroppo, per i criteri operativi della piattaforma, il dato non viene "fissato" ma continua a cambiare in relazione ai dati che vengono progressivamente acquisiti nella PCC dalla Ragioneria Generale dello Stato.

OBIETTIVO: Approvazione del documento unico di programmazione 2025 – 2027

Delibera di Consiglio n. 3 del 31/03/2025 e scostamento di 89 giorni rispetto al 31/12/2024 (il termine di legge per il 2025 era il 30 aprile 2025).

Si precisa che con Delibera di Giunta N. 4 del 29/01/2025 è stato approvato il documento unico di programmazione 2025-2027 mentre l'approvazione in Consiglio dell'Unione è stata rinviata al 31 marzo in attesa di conoscere l'esito della sentenza del ricorso al T.A.R. del Veneto R.G. 1167/2024, Sez. I (si allega Delibera Di Consiglio n. 1 del 24/02/2025 PRESA D'ATTO SENTENZA T.A.R. VENETO. CONVALIDA ELEZIONE CONSIGLIERE PELLIZZARI CORA) e poter garantire che l'organo politico disponesse dei pieni poteri per deliberare.

OBIETTIVO: Approvazione del bilancio 2025-2027

Delibera di Consiglio n. 4 del 31/03/2025 e scostamento di 89 giorni rispetto al 31/12/2024 (il termine di legge per il 2025 era il 30 aprile 2025).

Si precisa che con Delibera di Giunta N. 5 del 29/01/2025 è stato approvato il bilancio 2025-2027 mentre l'approvazione in Consiglio dell'Unione è stata rinviata al 31 marzo in attesa di conoscere l'esito della sentenza del ricorso al T.A.R. del Veneto R.G. 1167/2024, Sez. I (si allega Delibera di Consiglio n. 1 del 24/02/2025 PRESA D'ATTO SENTENZA T.A.R. VENETO. CONVALIDA ELEZIONE CONSIGLIERE PELLIZZARI CORA) e poter garantire che l'organo politico disponesse dei pieni poteri per deliberare.

4. Il processo di redazione della relazione sulla performance per l'esercizio 2024

I Responsabili di Settore hanno trasmesso al Nucleo di Valutazione le schede di report circa il grado di raggiungimento degli obiettivi del 2024 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 06.10.2025, il Nucleo di Valutazione ha concluso la valutazione, certificando il grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PIAO del 2025 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 2024 va tenuto conto di una produzione normativa nazionale, regionale, locale in continua evoluzione e di movimenti organizzativi legati a cessazioni che impattano su una struttura di dimensioni ridotte qual è quella dell'Unione, che hanno comportato per il 2024 la riprogrammazione di attività con modifiche sulla programmazione originaria.

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.