



# Comune di Torri di Quartesolo

Via Roma, 174 – 36040 TORRI DI QUARTESOLO (VI)  
Codice Fiscale – Partita Iva : 00530900240  
Posta Elettronica Certificata (PEC) : torridiquartesolo.vi@cert.ip-veneto.net  
Official Web Site : [www.comune.torridiquartesolo.vi.it](http://www.comune.torridiquartesolo.vi.it)

**SEGRETARIO COMUNALE**

## RELAZIONE PERFORMANCE 2023

### PREMESSA

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3, comma 4, del D. Lgs 150/2009, le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b, del D.Lgs 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholders), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'ente nell'anno 2023, come programmata nell'ambito del piano degli obiettivi di performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni. Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategia alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro elementi fondamentali:

- Piano della Performance e Piano degli Obiettivi annuali di Performance/Peg;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- Relazione della Performance.

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit n° 5/2012: "linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla performance". La Relazione, una volta approvata dalla Giunta, è validata dall'Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall'art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

### ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

---

Per quanto concerne gli adempimenti in tema di trasparenza, da una visione della Sezione Amministrazione Trasparente, l'Ente sembra aver rispettato gli obblighi normativi imposti.

Una criticità da registrare, tuttavia, è che il popolamento completo delle sezioni dell'Amministrazione Trasparente avviene spesso in occasione di monitoraggio previsto dalle deliberazioni di Anac in ordine agli obblighi di pubblicazione, elemento di cui si è tenuto conto in sede di valutazione della performance dei Responsabili di U.O. per l'esercizio 2023.

### ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

---

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" reca importanti novità per gli enti locali. L'intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto a predisporre un piano di prevenzione che consiste in una

valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi e nella indicazione delle misure adottate per prevenirli.

Con l'approvazione del PIAO 2023-2025 è stato approvato il Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza e integrità del Comune di Torri di Quartesolo a seguito di pubblicazione di apposito avviso pubblico per l'aggiornamento del piano medesimo a seguito del quale non sono pervenute osservazioni.

### **RISPETTO DELLE REGOLE DEL PAREGGIO DI BILANCIO**

Il legislatore ha previsto pesanti ripercussioni sul bilancio dell'anno successivo a carico dell'ente locale inadempiente con conseguenti rilievi sulle performance dello stesso. Quest'ultimo, infatti si vedrà ridurre il fondo sperimentale di riequilibrio e il fondo perequativo nella misura pari alla differenza tra il risultato registrato e l'obiettivo programmatico predeterminato. L'Ente locale, oltre a non poter impegnare spese correnti al di sopra di quelle medie degli ultimi tre anni, non potrà ricorrere all'indebitamento per investimenti, né ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo o qualsivoglia tipologia contrattuale; dovrà infine ridurre le indennità di funzione e i gettoni di presenza (art. 31, c. 26, l. n. 183 del 2011). Rispetto a tale obbligo il Comune di Torri di Quartesolo risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate nella tab. seguente:

<i>Rispetto Obblighi in materia di Programmazione</i>	<i>SI - NO</i>
<b>Rispetto del Pareggio di bilancio (art. 1, commi 707 e ss., legge n. 208/2015)</b>	<b>SI</b>
<b>Rispetto Obblighi di Finanza Pubblica</b>	<b>SI</b>
<b>Rispetto Tetto Spesa del Personale Art. 1, commi 557 e 557-quater, L. n. 296/2006 e art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 e s.m.i</b>	<b>SI</b>

In merito al rispetto degli obblighi di cui al D.L. 66/2014 recante *“Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale* (convertito con modificazioni dalla legge 23 giugno 2014, n.89) che attribuisce alle amministrazioni pubbliche l’onere di comunicare i dati relativi ai debiti non estinti, certi, liquidi ed esigibili per somministrazioni, forniture e appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali e il DPCM 22.09.2014, , recante *“Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi e dell’indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni.”* il Comune ha provveduto ad attestare il rispetto obblighi di cui al citato Decreto nonché alla pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione *“Pagamenti dell’Amministrazione”*, sotto sezione *“Dati sui pagamenti”* del sito istituzionale dell’indice di tempestività dei pagamenti.

## ESITO CONTROLLI INTERNI

---

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012, prevede un rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del segretario, ai responsabili dei servizi, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché ai revisori dei conti e agli organi di valutazione dei risultati dei dipendenti, come documenti utili per la valutazione, e al consiglio comunale. Nell’anno 2023, sotto la direzione del Segretario comunale e conformemente alla procedura di selezione casuale degli atti, ai sensi dell’apposito Regolamento sul controllo successivo agli atti amministrativi dell’ente, ha provveduto ad espletare n. 2 sessioni semestrali di controllo.

I risultati del controllo (report) sono stati trasmessi a cura del Segretario con le segnalazioni di difformità: ai responsabili dei servizi, al revisore del conto, agli organismi di valutazione e al consiglio comunale in persona del Sindaco.

Come indicato negli atti citati non emergono rilievi riscontrati.

## DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

---

1. La deliberazione del Consiglio comunale n. 53 del 29.12.2022 con la quale è stato approvato il Documento Unico di programmazione 2023-2025;
  2. La deliberazione del Consiglio comunale n. 54 del 29.12.2022 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2023-2025;
  3. La deliberazione della Giunta comunale n. 2 del 17.01.2023 con cui la Giunta al fine di una migliore gestione e nelle more dell'approvazione del PIAO ha proceduto all'approvazione del PEG provvisorio – parte contabile, limitato all'attribuzione a ciascun Responsabile di U.O. di risorse d'entrata suddivise in categorie/capitoli e spese suddivise in macroaggregati/capitoli per ciascuno degli esercizi considerati nel Bilancio di previsione, così da permettere il normale funzionamento degli uffici e la prestazione dei servizi da rendere.
  4. La deliberazione della Giunta comunale n. 41 del 30.03.2023 con la quale è stato approvato il PIAO (Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione) in particolare la sezione relativa al Piano della Performance 2023-2025;
  5. Il rendiconto di gestione anno 2023 approvato dal Consiglio comunale;
- I su richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente"

## IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2023

---

L'Ente si è dotato di un Piano degli obiettivi di Performance, adottato con Deliberazione della Giunta Comunale contestualmente con l'approvazione del PIAO 2023-2025, assegnando gli stessi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di Settore.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2023 ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione di obiettivi strategici di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;

- suddivisione delle azioni in *steps* analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

### RISPETTO ONERI DERIVANTI DAL PIANO AZIONI POSITIVE

---

Gli obiettivi del Piano delle azioni positive finalizzate a garantire per l'anno 2023 le pari opportunità sono stati realizzati, in particolare per la conciliazione della vita familiare e lavorativa.

### RISPETTO OBBLIGHI FORMATIVI

---

Per la formazione e l'aggiornamento professionale sono state impegnate risorse (in totale Euro 10.427,27), che nel loro ammontare complessivo rappresentano un sensibile miglioramento rispetto all'anno precedente (Euro 2.845,21).

### RELAZIONE SUI RISULTATI 2023 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

---

L'andamento del Piano della Performance 2023 può essere considerato complessivamente in modo positivo, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti agli incaricati di Elevata Qualificazione., come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli obiettivi.

Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà nella realizzazione degli obiettivi di performance 2023 possono essere di seguito indicati:

- ✓ Ritardo nella programmazione degli obiettivi di performance da parte dell'organo esecutivo dell'ente;
- ✓ Emanazione di numerosi provvedimenti normativi innovativi in materia di Appalti pubblici con l'entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti di cui al D.Lgs. n. 36/2023;
- ✓ Nuovi vincoli introdotti dagli obblighi di pareggio di bilancio;
- ✓ Cronica incertezza nel definire le corrette linee di azioni nell'applicazione della normativa vigente sempre più dinamica e stratificata.

\* \* \* \* \*

La valutazione dell'Organismo Valutatore relativamente alla Performance ha tenuto conto dei seguenti elementi come da schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione agli atti dell'Ufficio Personale dell'Ente:

<b>UNITA' ORGANIZZATIVA</b>	<b>PESO %</b>	<b>OGGETTO VALUTAZIONE</b>
<b><u>UNITA' ORGANIZZATIVE</u></b> <b><u>1^, 2^, 3^, 4^ E 5^</u></b>	60%	<b>Performance individuale sub peso</b> <b>40%</b>
		<b>Performance organizzativa sub peso</b> <b>20%</b>
<b><u>UNITA' ORGANIZZATIVE</u></b> <b><u>1^, 2^, 3^, 4^ E 5^</u></b>	40%	<b>Competenze e comportamenti</b>

I comportamenti organizzativi per una percentuale del 40% dell'intera valutazione sono stati valutati sulla base dei seguenti parametri:

1. Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane; (punteggio da 1 a 10)
2. Orientamento all'utente esterno/interno; (punteggio da 1 a 10)
3. Gestione delle risorse finanziarie; (punteggio da 1 a 10)
4. Responsabilità nella gestione degli impegni; (punteggio da 1 a 10)
5. Flessibilità organizzativa; (punteggio da 1 a 10)
6. Attenzione a particolari adempimenti; (punteggio da 1 a 10)

\*\*\*\*\*

**SINTESI ESITO FINALE MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
RESPONSABILI ANNO 2022**

---

Dalla valutazione della performance organizzativa, della performance individuale e delle competenze e comportamenti, così come stabilito dal vigente Sistema della misurazione e valutazione della performance, può essere determinato il punteggio medio conseguito dai Responsabili – incaricati di Elevata Qualificazione nell'anno 2023, come segue:

<b>VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA ANNO 2023</b>	<b>PUNTEGGIO MEDIO ANNO 2023</b>
OBIETTIVI INDIVIDUALI (peso 20)	17
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 40)	40
COMPETENZE E COMPORAMENTI (peso 40)	38
<b>TOTALE</b>	<b>95/100</b>

La seguente relazione sarà sottoposta al Nucleo di Valutazione per la relativa validazione una volta approvata dalla Giunta comunale.

Torri di Quartesolo, 4 giugno 2024

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
*Dott.ssa Elena Ruggeri*  
*Firma sostituita a mezzo stampa*