



# COMUNE DI ASIAGO

36012 - PROVINCIA DI VICENZA  
Piazza Il ° Risorgimento - Tel.0424600222 - Fax 0424463885  
[www.comune.asiago.vi.it](http://www.comune.asiago.vi.it) - [segreteria@comune.asiago.vi.it](mailto:segreteria@comune.asiago.vi.it)

**OGGETTO: VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023 E CONNESSE DETERMINAZIONI**

## **SOMMARIO**

1. PREMESSA.....	1
2. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE .....	1
3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E GLI AMBITI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE.....	3
4. LE RELAZIONI SULLA PERFORMANCE 2023 TRASMESSE DAI RESPONSABILI DI AREA.....	4
5. LO STATO DI SALUTE DELL'AMMINISTRAZIONE. ....	6
6. CONCLUSIONI E VALIDAZIONE.....	8

## **1. PREMESSA**

Il Nucleo di Valutazione (d'ora in poi **NdV**), nella sua composizione monocratica prevista dall'art. 4, comma 3, del Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Asiago (**SMVP**), è stato nominato nella persona del sottoscritto, dott. Mario De Vita, con decreto sindacale n. 20 del 22/10/2019. L'incarico è stato poi rinnovato per un altro triennio, decorrente dal 1° novembre 2022, con decreto sindacale n. 8 in data 11 ottobre 2022.

Nel suo operare il NdV procede, secondo le modalità e disposizioni previste dal SMVP, con il supporto del Segretario Generale, in considerazione della sua funzione di sovrintendenza e coordinamento nel processo di assegnazione e attuazione degli obiettivi gestionali.

In assenza del Segretario, per la gestione relativa all'esercizio 2023 questa attività di supporto è stata fornita, con competenza e attenzione, dal dott. Stefano Costantini, Vice Segretario.

## **2. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'ente intervengono il Sindaco, il Segretario Generale, i responsabili delle Unità organizzative e, ovviamente, il Nucleo di Valutazione, il quale:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e suggerisce i necessari adeguamenti, comunicando eventuali criticità alla Giunta;
- b) misura, sulla base del Piano della Performance, il raggiungimento degli obiettivi sui quali effettuare la valutazione delle posizioni organizzative;
- c) valida la Relazione sulla Performance;
- d) elabora la proposta per la valutazione annuale dei responsabili delle unità organizzative e l'attribuzione dei premi;
- e) verifica l'assolvimento degli obblighi sulla trasparenza.

Il **Ciclo di gestione annuale della Performance** prende l'avvio con l'approvazione dei documenti di programmazione.

L'Ente, infatti, in fase di predisposizione del Bilancio di Previsione annuale e triennale, definisce i programmi nel DUP (Documento Unico di Programmazione).

Successivamente all'approvazione del Bilancio di Previsione, la Giunta Comunale approva il Piano Esecutivo di Gestione nel quale vengono determinate le risorse finanziarie attribuite a ciascun Settore ed individuati gli obiettivi di mantenimento, miglioramento e sviluppo per l'anno di riferimento assegnati ai medesimi Settori.

Il Piano Esecutivo di Gestione (che ricomprende il Piano della Performance ai sensi dell'art. 11, comma 3, del SMVP), in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi annuali e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance organizzativa e individuale, correlata agli obiettivi assegnati alle Posizioni Organizzative ed alle unità organizzative di cui sono responsabili.

Gli obiettivi così determinati vengono richiamati e confermati anche nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (d'ora in poi **PIAO**), strumento di programmazione e *governance* introdotto dal 2022.

I predetti obiettivi sono poi oggetto di monitoraggio e valutazione, alle cui risultanze sono collegati gli istituti previsti dal sistema premiante dell'Ente.

I responsabili delle varie unità organizzative, in coerenza ed in funzione dei documenti di programmazione approvati, affidano ai dipendenti della rispettive aree gli obiettivi oggetto di valutazione, assicurandone la condivisione, sia individuale che in gruppi di lavoro, e il monitoraggio periodico, operato di concerto tra Segretario e Capi Area.

Il Ciclo di gestione della performance si conclude con la rendicontazione e valutazione finale sullo stato di attuazione degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione (Relazione sulla Performance), sulla base dei dati forniti dalle posizioni organizzative.

I contenuti della Relazione sono sottoposti alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione quindi valida, di norma, entro il 30 giugno, la Relazione sulla Performance, definisce la valutazione della performance organizzativa e propone le valutazioni per i responsabili delle singole unità organizzative.

I titolari delle posizioni organizzative, che con l'approvazione del CCNL 16/11/2022 sono diventati titolari di posizione di Elevata Qualificazione (EQ), effettuano preliminarmente ed in funzione della valutazione da parte del NdV (ai sensi dell'art.16, comma 1 lett. d) del sistema di valutazione), la valutazione dei propri collaboratori.

Per il 2023 la Giunta Comunale ha individuato e assegnato gli obiettivi di performance in sede di approvazione del PEG, disposta con deliberazione n. 18 del 24 gennaio 2023.

Con successiva deliberazione n. 29 del 14 febbraio 2023 la Giunta ha approvato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), precisando, nella SOTTOSEZIONE 2.2 – PERFORMANCE, non obbligatoria per enti con un numero di dipendenti inferiore a 50, come il Comune di Asiago, quanto segue:

*“Nonostante non sia prevista tale sottosezione si ritiene utile ed opportuno per l'ente, anche in riferimento ad un principio di completezza dell'atto, approvare all'interno del PIAO la sezione Performance già prevista nel provvedimento di approvazione del PEG. Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023/2025 è già stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 24/01/2023 e, in coerenza con esso ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000 art. 169, è stato elaborato individuando obiettivi gestionali da assegnare ai Responsabili di Area nel rispetto delle funzioni, ovvero obiettivi derivanti dalla rilevazione delle attività ordinarie e straordinarie. Al fine di garantire il coordinamento tra gli strumenti di programmazione dell'Ente, gli adempimenti previsti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), concorrono a costituire obiettivi gestionali dei Responsabili per il triennio 2023-2025. Gli obiettivi saranno oggetto di rendicontazione, a consuntivo, da parte dei Responsabili per quanto di competenza, ai fini della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, secondo quanto previsto dall'art. 9 del Regolamento sul Sistema di misurazione, valutazione della performance. Ai sensi dell'art. 4 del Sistema di valutazione della performance, il Nucleo di Valutazione monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione. COMUNE DI ASIAGO Atto prodotto da sistema informativo automatizzato Deliberazione della Giunta Comunale n° 29 del 14-02-2023 Gli obiettivi di performance previsti nella suddetta deliberazione vengono integralmente approvati con il presente atto.”*

### **3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E GLI AMBITI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE.**

Il Comune di Asiago ha mantenuto inalterata la graduazione delle posizioni, ora di elevata qualificazione, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 61 in data 06/05/2019 comunque conforme alle disposizioni contenute negli artt. 16 e seguenti del CCNL 16/11/2022, non essendo mutato il contesto organizzativo.

Nel corso del 2023, quindi, le responsabilità e le funzioni dirigenziali assegnate ai titolari di posizione di Elevata Qualificazione, sono state ripartite tra i sotto nominati funzionari:

- **Dott. Stefano Costantini, Vice Segretario, per le funzioni ordinariamente assegnate al Segretario Comunale, il cui posto è rimasto vacante per tutto l'anno:**

- Responsabile P.O. Area “Affari Generali” e Responsabile Area Vigilanza;
- **Serembe Roberto**  
Responsabile P.O. Area “Patrimonio/Ecologia-Servizi sociali- Provveditorato”;
  - **Posocco Avv. Donata**  
Responsabile Area “Turismo – Sport – Cultura – Pubblica Istruzione”;
  - **Costantini Dott. Stefano**  
Responsabile P.O. Area “Servizi Amministrativi, finanziari ed informatici”;
  - **Arch.Gianni Dall’Osto**  
Responsabile P.O. Area “Urbanistica – Edilizia – Ambiente – Lavori Pubblici – Servizi Tecnici e Gestione progetti finanziati con Fondi dei Comuni di Confine e impianti a fune adibiti a servizio pubblico di trasporto”.

Nella logica del D.Lgs. n. 150/2009, recepita dal SMVP dell’Ente, il modello di valutazione, con i relativi indicatori, viene sviluppato per aree tematiche (che si riferiscono alle competenze professionali ed ai comportamenti organizzativi individuali di ogni Responsabile) e, nell'ambito delle singole aree, in relazione ai seguenti fattori di valutazione:

- a) indicatori di performance organizzativa (ambito organizzativo di diretta responsabilità), ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali attribuiti;
- c) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) capacità di valutazione dei propri collaboratori, misurata sulla base di un indicatore finalizzato a dimostrare la capacità di saper misurare ed evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori, mantenendo in tal modo alta la spinta motivazionale.

I richiamati ambiti e le relative valutazioni sono riassunti nelle schede valutative approntate secondo lo schema approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 09.04.2018, alle quali, come si dirà alla fine, è tempo di apportare qualche aggiornamento.

#### **4. LE RELAZIONI SULLA PERFORMANCE 2023 TRASMESSE DAI RESPONSABILI DI AREA**

Le relazioni sull'attività 2023 sono state prodotte dai Responsabili ed acquisite in atti per la valutazione della performance e le determinazioni connesse e conseguenti.

Sulla base di tali relazioni, il Nucleo di Valutazione ha posto in essere il seguente percorso valutativo sugli elementi conoscitivi in base ai quali emettere, poi, i giudizi di competenza:

- a) verifica dei risultati conseguiti da ciascun responsabile rispetto agli obiettivi e agli indirizzi assegnati ai responsabili dall'Amministrazione comunale mediante il P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione) e ribaditi dal PIAO approvato per l'anno 2023;
- b) elementi di valutazione delle attività svolte, desunti dai chiarimenti richiesti ai diretti interessati;
- c) confronto sui comportamenti organizzativi dei responsabili.

Gli aspetti sopra richiamati hanno costituito la base sulla quale si sono sviluppati i colloqui con i sunnominati titolari di EQ, durante i quali il Nucleo di Valutazione si è avvalso della qualificata e documentata assistenza del dott. Stefano Costantini che, come detto, nel corso del 2023 ha svolto le funzioni di Segretario Comunale.

Il costruttivo confronto con gli interessati ha permesso di focalizzare ancora meglio gli sforzi prodotti nel corso del 2023 per realizzare le attività programmate, superando anche difficoltà impreviste, ben evidenziate nelle relazioni.

Nell'occasione è stato rinnovato l'invito a:

- ✓ prestare attenzione, per il futuro, ad individuare per i singoli obiettivi assegnati, indicatori rientranti sempre nella sfera di controllo del responsabile e non dipendenti da eventi o comportamenti esterni;
- ✓ lavorare sui comportamenti organizzativi suscettibili di miglioramento, fermo restando che il quadro generale attuale risulta, comunque, più che soddisfacente.

Ultimati i colloqui, sono state consegnate e controfirmate le singole schede di valutazione, acquisite agli atti, alle quali saranno correlate le singole retribuzioni di risultato, come previsto dal regolamento e dai criteri approvati dall'Ente nel rispetto del CCNL 21/07/2018.

Le suddette schede, a cura del Vice Segretario Comunale, saranno comunicate al Sindaco per le determinazioni di competenza.

Le Relazioni sull'attività svolte dai singoli Responsabili danno conto del contributo che ogni unità di massima dimensione (Area) ha apportato nel raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati dall'Amministrazione con il PEG 2023 e ribaditi dal PIAO sopra richiamato.

Ciascuna relazione ha poi sviluppato una parte puntuale dedicata al monitoraggio del raggiungimento degli Obiettivi Gestionali sfidanti assegnati dall'Amministrazione.

Le relazioni sono state completate, infine, da tabelle riepilogative con dati numerici riassuntivi dei provvedimenti e delle attività svolte dai vari settori, che offrono al lettore un'idea chiara degli svariati servizi interni ed esterni svolti dall'apparato organizzativo del Comune.

Complessivamente, dai dati oggettivi delle suddette relazioni e dai confronti avuti con i Responsabili di area, traspare che:

- 1) nel corso del 2023, come avvenuto anche durante il precedente esercizio, lo sforzo richiesto all'intera struttura organizzativa e a tutti i dipendenti che ne fanno parte è

stato sicuramente intenso e duraturo a causa:

- a) delle peculiari caratteristiche del Comune di Asiago che, per la vastità del suo territorio, il ruolo che ricopre nell'economia e nelle dinamiche produttive dell'altopiano e la sua ben nota vocazione turistica, è chiamato a gestire sia l'attività ordinaria e di mantenimento che i programmi di sviluppo con impegni organizzativi superiori alla media;
  - b) della mancanza dell'azione di supporto e coordinamento del Segretario Comunale, che ha imposto un maggior carico di lavoro particolarmente gravoso per il Vice Segretario, ma comunque significativo anche per gli altri responsabili di area;
- 2) nonostante queste difficoltà di contesto, gli obiettivi programmati dall'Amministrazione sono stati realizzati o, quanto meno, avviati per la riconferma nel nuovo ciclo di programmazione, laddove non sia risultato possibile, per cause non controllabili o riconducibili ai responsabili di area, assicurarne l'avvio o l'attuazione nel corso del 2023.

Le suddette relazioni risultano chiare, complete e comprensibili.

A tale riguardo giova ricordare che, all'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, assegna all'organo di valutazione della performance (nel nostro caso il NdV) il compito di validare la relazione in oggetto a condizione che *"sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali"* (art. 14, comma 6, del D.Lgs. n.150/2009).

E' giusto sottolineare, però, che, la sintesi non deve andare a scapito della chiarezza e completezza della rappresentazione e sotto questo profilo le relazioni dei responsabili di area, che come detto nel loro insieme compongono la relazione sulla performance dell'ente, pur nella loro ampiezza, indubbiamente giustificata dalla complessità, eterogeneità e numerosità delle prestazioni e dei servizi erogati dal Comune, risultano comunque chiare e di immediata comprensione per i cittadini e, quindi, soddisfano la condizione posta dalla norma.

## **5. LO STATO DI SALUTE DELL'AMMINISTRAZIONE.**

Le condizioni finanziarie, il benessere organizzativo, le potenzialità dei dipendenti che operano all'interno dell'ente sono la base sulle quali si costruiscono prestazioni e servizi all'altezza delle aspirazioni dei cittadini.

Da qualche tempo queste condizioni sono riassuntivamente ricomprese nella definizione sintetica di **"stato di salute dell'Amministrazione"**.

In questo paragrafo vengono esposti alcuni degli indicatori che normalmente assumono rilevanza per misurare le predette condizioni, che nel loro insieme favoriscono una più ampia valutazione della performance complessiva dell'Ente.

### Stato di salute finanziaria.

Nella seguente tabella sono riportati indicatori tratti dal rendiconto della gestione 2023, che esprimono in modo significativo le condizioni finanziarie del Comune, con una rappresentazione oggettiva degli spazi utilizzabili per occasioni di miglioramento e sviluppo e delle possibili criticità da considerare per attivare tempestivamente misure correttive:

Descrizione (dati riferiti all'esercizio 2023)	Importo	%
Entrate correnti accertate sulle entrate correnti previste per il 2023	Entrate correnti previste (Titolo 1+2+3 Rendiconto 2023 assestate) <b>7.512.765,61</b> Entrate correnti accertate (Titolo 1+2+3 Rendiconto 2023) <b>7.699.981,85</b>	102,49%
Interessi passivi dei mutui in ammortamento e valore percentuale sul totale delle entrate correnti accertate nel penultimo esercizio finanziario	Interessi passivi € <b>69.972,56</b> su Entrate accertate	0,91%
Quota libera dell'avanzo di amministrazione presunto e percentuale sull'ammontare complessivo dell'avanzo di amministrazione	Quota libera € <b>2.027.472,65</b> su avanzo complessivo € <b>5.030.661,13</b>	40,30%
Spese di personale impegnate nel 2023 e percentuale sulle entrate correnti 2023	Spesa impegnata € <b>1.650.541,91</b> su Entrate correnti accertate € <b>7.699.981,85</b>	21,43%
Spesa rigida (personale + oneri ammortamento mutui) impegnata nel 2023 e percentuale sulle entrate correnti 2023	Spesa rigida € <b>2.028.388,63</b> su Entrate correnti accertate € <b>7.699.981,85</b>	26,34%
Indicatore di tempestività dei pagamenti (limite di tempo medio: 30 giorni dal ricevimento fatture)	- 11,53 GG.	
Deliberazione Piano azioni positive per la pari opportunità – Percentuale di realizzazione delle azioni programmate	deliberazione G.C. n. 155 in data 29/12/2022	100

### Stato di salute organizzativa

Nel corso del 2023 sono stati portati a compimento obiettivi importanti per il benessere del personale e per la qualità dei rapporti tra amministratori e dipendenti, con grande attenzione al rispetto dei ruoli e al corretto sviluppo delle relazioni sindacali, a tal proposito in attuazione del CCNL 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025 e l'accordo economico 2023 in data 04/12/2024.

Durante l'anno non risultano attivati procedimenti disciplinari di alcun tipo, ancor meno tali da suggerire procedure di rotazione straordinaria o di sospensione dal servizio.

Il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2023/2025 è stato adottato e approvato nei termini e, nel rispetto delle previsioni e competenze ivi previste, gli Uffici hanno operato per la corretta implementazione dei dati del sito Amministrazione Trasparente.

La spesa impegnata per la formazione ha registrato un leggero incremento, passando dai € 3.419,90 euro del 2022 ai 3.796,22 del 2023.

Analoga attenzione è stata riservata alle azioni positive per le pari opportunità e per garantire un equilibrato rapporto dei tempi "casa-lavoro", come programmato nel PIAO.

### **6. CONCLUSIONI E VALIDAZIONE.**

Da tutto quanto precede il Nucleo di valutazione è in condizione di trarre le seguenti conclusioni:

1. fermo quanto chiarito al punto successivo, alla luce delle relazioni rimesse dai titolari di EQ gli obiettivi di performance organizzativa, riferiti all'Amministrazione Comunale nel suo complesso o alle varie unità organizzative, sono stati realizzati;
2. tutti gli scostamenti dai risultati attesi, richiamati anche nel corso dei colloqui sopra citati, sono stati segnalati nelle suddette relazioni e motivati da circostanze esterne e non controllabili dai responsabili di area;
3. le relazioni rimesse dai titolari di EQ risultano chiare, complete e comprensibili, come meglio chiarito al precedente paragrafo 4;
4. gli obiettivi del Piano delle azioni positive finalizzate a garantire per l'anno 2023 le pari opportunità, approvato dalla Giunta all'interno del PIAO con deliberazione n. 29 del 14/02/2023 (azioni positive triennio 2023/2025), sono stati realizzati;
5. per la formazione e l'aggiornamento professionale sono state impegnate risorse (in totale Euro 3.796,22) di importo leggermente superiore a quello del 2022;
6. considerando il grado di attuazione degli obiettivi organizzativi, nonché i dati sullo stato di salute dell'Amministrazione (cfr. paragrafo 5), l'attuazione delle azioni positive previste dall'apposito Piano per le pari opportunità e le risorse destinate alla formazione, **la valutazione sulla performance organizzativa è senz'altro positiva e**

**collocabile nella soglia più alta prevista dal SMVP;**

7. lo stesso giudizio può esprimersi per la performance individuale dei titolari di EQ, per gli ambiti riferiti agli obiettivi del Piano della performance e agli obiettivi operativi assegnati alle aree di diretta responsabilità; tali valutazioni risultano formalizzate nelle apposite schede previste dal sistema vigente nell'Ente, sulla base delle quali saranno liquidati i premi correlati alla performance;
8. la Relazione annuale sulla performance e sulla gestione relativa all'esercizio 2023 del Comune di Asiago è **validabile senza riserve**;
9. il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, infine, richiede un aggiornamento che recepisca formalmente i nuovi strumenti di programmazione introdotti dal legislatore e le indicazioni più recenti fornite dal ministero per la pubblica amministrazione (soprattutto sui comportamenti organizzativi dei titolari di incarichi di EQ), oltre ai correttivi suggeriti dalla pratica attuazione delle attuali metodologie.

*Camisano Vicentino, 28 giugno 2024.*

Il Nucleo di Valutazione  
Dott. Mario De Vita