



# 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 2021 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 2021 TRASMESSE DAI RESPONSABILI DI AREA.....   | 5 |
| 5. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....  | 6 |

## **1. PREMESSA**

Il Nucleo di Valutazione (d'ora in poi anche solo **NdV**) nella sua composizione monocratica, così come previsto dall'art. 4, comma 3, del Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Asiago (approvato con deliberazione G.C. n. 59/2018), è stato nominato nella persona del sottoscritto dott. De Vita Mario, con decreto sindacale n. 20 del 22/10/2019.

Nel suo operare il NdV procede secondo le norme dettate dal D.Lgs. n. 150/2009, e successive modifiche, e dal richiamato Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione di cui si è dotato il Comune.

Il Segretario Generale, nel suo ruolo istituzionale, fornisce supporto nella lettura delle relazioni prodotte dai singoli Responsabili di Area, tenuto conto della sua funzione di sovrintendenza e di coordinamento nel processo di assegnazione e attuazione degli obiettivi gestionali.

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

Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'ente intervengono: le Posizioni organizzative, il Segretario Generale 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 il raggiungimento degli obiettivi sui quali effettuare la valutazione delle

posizioni organizzative, sulla base del Piano della Performance/PEG;

- c) valida la Relazione sulla Performance;
- d) elabora la proposta per la valutazione annuale delle posizioni 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 definite sia le risorse finanziarie attribuite a ciascun Settore sia l'individuazione degli 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 Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance – G.C. n. 59/2018), 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.

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

Le posizioni organizzative, in coerenza ed in funzione dei documenti di programmazione approvati, affidano ai dipendenti della propria area 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 la Relazione sulla Performance.

L'adozione della Relazione sulla performance avviene di norma entro il 30 aprile.

Il Nucleo di Valutazione definisce la valutazione e propone l'attribuzione del premio annuale al Sindaco, di norma, entro il 30 giugno.

Le posizioni organizzative di area 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 assegnati, predisponendo e compilando la scheda, cui segue un colloquio individuale per la consegna.

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

A seguito degli ultimi provvedimenti di riorganizzazione (delibera di Giunta Comunale n. 28 del 30.01.2018) e di ridefinizione del nuovo assetto delle Posizioni Organizzative in attuazione dell'art 13 del CCNL 2018 (deliberazione G.C. n. 71 del 6/05/2019), i funzionari responsabili titolari di Posizione Organizzative (d'ora in poi "Titolari di P.O." o semplicemente "P.O.") nel corso dell'esercizio 2021 risultano essere:

- **Sacco Stevanella Dott. Paolo - Segretario Comunale**

Responsabile P.O. Area "Affari Generali" e Responsabile Area Vigilanza - Decreto del Sindaco n. 19 del 31/12/2014 reg. gen. n. 33

- **Serembe Roberto**

Responsabile P.O. Area "Patrimonio/Ecologia-Servizi sociali- Provveditorato" - Decreto del Sindaco n. 5 del 27/06/2016 reg. gen. n. 6

- **Posocco Avv. Donata**

Responsabile Area "Turismo – Sport – Cultura – Pubblica Istruzione" - Decreto del Sindaco n. 17 del 22/10/2015 reg. gen. n. 19

- **Costantini Dott. Stefano**

Responsabile P.O. Area "Servizi Amministrativi, finanziari ed informatici" - Decreto del Sindaco n. 19 del 31/12/2014 reg. gen. n. 33

- **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" -Decreto del Sindaco n. 2 del 30.01.2018 Reg. Gen. n. 2

Le funzioni dei Responsabili della P.O. sono ricoperte "ad interim" dai nominati dipendenti secondo l'ordine di sostituzione previsto nel Decreto del Sindaco n. 6 del 33/06/2019.

Con la citata deliberazione giuntale n. 71/2019 sono state fissate le retribuzioni di posizione e di risultato dei Responsabili di Area, realizzando così la graduazione e differenziazione delle suddette voci retributive sulla base della delle complessità organizzative e delle autonomie gestionali, da un minimo di € 5.494,87 ad un massimo di € 14.486,48 annui.

Per il Segretario Generale il riconoscimento è ricompreso nella maggiorazione della retribuzione di posizione.

Seguendo il sistema di valutazione delle prestazioni certificato dalla "disciplina per la misurazione della performance", 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) agli indicatori di performance organizzativa (ambito organizzativo di diretta

responsabilità), ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali attribuiti;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (in particolare i comportamenti riguardano le attitudini e le caratteristiche professionali della persona che si manifestano nell'attività lavorativa - ad es. iniziativa, autonomia, impegno integrazione, flessibilità, sicurezza, precisione, comunicazione, ecc.), che possono essere così sintetizzati:
  - ✓ capacità di promuovere soluzioni innovative;
  - ✓ problem solving;
  - ✓ orientamento all'utente interno/esterno;
  - ✓ leadership;
  - ✓ qualità atti amministrativi e contabili;
  - ✓ capacità organizzative e gestionali;
- d) alla 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.

La modalità di calcolo della performance dei Responsabili viene sintetizzata in una scheda di valutazione che tiene conto delle seguenti sezioni:

1^ SEZIONE – ambito organizzativo di diretta responsabilità (performance di Area): 20%;

2^ SEZIONE – specifici obiettivi individuali: 40%;

3^ SEZIONE – performance organizzativa, consistente in obiettivi gestionali e/o misure specifiche in tema di prevenzione della corruzione (obiettivi trasversali/operativi e/o attuazione di politiche collegate ai bisogni ed alle esigenze della collettività): 5%

4^ SEZIONE- qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura tenendo conto dei comportamenti organizzativi: 30% (allegato B);

5^ SEZIONE - capacità di valutazione dei propri collaboratori: 5%;

La valutazione complessiva avviene mediante un giudizio espresso numericamente, corrispondente al seguente punteggio:

**punti 0/1** = inadeguato, quando non è stata avviata alcuna azione significativa tesa al raggiungimento dell'obiettivo;

**punti 2/3** = parzialmente adeguato, quando sono state avviate le azioni necessarie al conseguimento dell'obiettivo senza però determinare un risultato apprezzabile o misurabile;

**punti 4/5** = adeguato, qualora sono state intraprese azioni necessarie che hanno determinato solo un risultato parziale;

**punti 6/7** = più che adeguato, nell'ipotesi in cui l'obiettivo è stato raggiunto, ma non ha completamente soddisfatto tutte i risultati attesi;

**punti 8/9** = ottimo, se l'obiettivo è stato raggiunto, ma non ha completamente soddisfatto tutte le attese per cause esogene.

**punti 10** = eccellente, se l'obiettivo è stato raggiunto soddisfacendo a pieno il valore atteso.

I succitati indicatori, con le relative valutazioni, saranno riassunti nelle schede valutative approntate secondo lo schema approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 09.04.2018.

#### **4. LE RELAZIONI SULLA PERFORMANCE 2021 TRASMESSE DAI RESPONSABILI DI AREA**

Le relazioni sull'attività 2021 sono state regolarmente prodotte dai Responsabili ed acquisite in atti, per consentire di elaborare la valutazione della performance e le determinazioni connesse e conseguenti.

Sulla base di tali relazioni, il Nucleo di Valutazione, con il supporto attivo e documentato del Segretario Generale, ha posto in essere il seguente percorso valutativo sugli elementi conoscitivi in base ai quali emettere, poi, il giudizio di competenza:

- a) verifica dei risultati conseguiti dal responsabile rispetto agli obiettivi, agli indirizzi e alle iniziative assegnati ai responsabili dall'Amministrazione comunale mediante il P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione) per l'anno 2021;
- b) elementi di valutazione delle attività svolte da ciascun responsabile desunti dai chiarimenti richiesti ai diretti interessati, nonché dalle delucidazioni fornite dal Segretario Generale;
- c) percezione dell'esito delle prestazioni professionali del responsabile.

Gli aspetti sopra richiamati hanno costituito la base sulla quale, nella seduta del **28 giugno 2022**, con l'assistenza e il supporto del Segretario Generale, si sono sviluppati i colloqui con i Responsabili di Area, tutti presenti in servizio, **Roberto Serembe**, dott. **Stefano Costantini**, dott.ssa **Donata Posocco** e arch. **Gianni Dall'Osto**.

Nel corso dei colloqui sono state affrontate, in contraddittorio con gli interessati, le valutazioni sulla performance individuale in relazione al duplice ambito riferito agli obiettivi ed ai comportamenti organizzativi, ponendosi tra l'altro l'accento sull'opportunità di:

- ✓ 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.

Durante i colloqui sono stati anche sollecitati suggerimenti o eventuali proposte di modifica per l'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance e, in generale, per la più efficace gestione del ciclo della performance, anche in vista di eventuali indicazioni

riconducibili al criterio guida previsto dall'art. 14, comma 4, lett. a) del citato D.Lgs. 150/2009.<sup>1</sup>

Ultimati i colloqui, nella seconda fase della giornata, sono state consegnate e controfirmate le singole schede di valutazione, acquisite agli atti del presente verbale, 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 Segretario Comunale, saranno comunicate al Sindaco per le eventuali determinazioni di competenza

A tal riguardo è doveroso rilevare che con il C.C.D.I. (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo) siglato il 12/09/2019, all'art. 9 sono stati definiti i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O., sviluppando i principi definiti dall'art. 15 del C.C.N.L. siglato il 21/05/2018. Per il Comune di Asiago il fondo destinato alla erogazione della retribuzione di risultato è stato definito nella percentuale del 20% delle risorse complessivamente finalizzate, con la definizione di un meccanismo che valorizza il punteggio di valutazione delle singole P.O..

E' appena il caso di ricordare, infine, che, ai sensi del Capo II, artt. 13-14-15 della "Disciplina per la misurazione e valutazione della performance", al NdV non compete la valutazione della performance del Segretario Generale, che è effettuata direttamente e personalmente dal Sindaco.

## **5. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.**

Al fini della **validazione della relazione sulla performance 2021**, formata dalle relazioni prodotte dai Responsabili di Area sopra richiamate e valutate, alle considerazioni esposte nei paragrafi precedenti è doveroso aggiungere le seguenti.

Dalla gestione finanziaria relativa all'esercizio 2021, che nel suo insieme rappresenta un'importante dimensione della performance organizzativa dell'Ente, emerge che:

- a) l'esercizio si è chiuso con un avanzo di amministrazione derivante dalla gestione finanziaria di € 1.087.132,15 e più precisamente € 1.055.295,86 per la parte corrente e € 31.836,29 per la parte investimenti, includendo l'avanzo applicato;
- b) sono stati rispettati i vincoli di finanza pubblica;
- c) sono stati autofinanziati € 1.440.331,44 di investimenti eseguiti su un totale di € 4.360.601,62;
- d) nel corso del 2021 non sono stati riconosciuti debiti fuori bilancio;
- e) la spesa per il personale rappresenta il 27,37% della spesa corrente;

---

<sup>1</sup> Il citato art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009 assegna all'Organo di valutazione anche il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso anche al fine di formulare eventuali proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

f) il Comune non presenta alcun parametro di deficitarietà strutturale.

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 assegnati dall'Amministrazione con il PEG 2021 che, assieme al correlato PDO rappresenta l'annuale Piano della Performance.

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

Le relazioni sono 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. E' opportuno, come suggerito anche in una nota del Segretario Generale, che nelle tabelle siano esposti in futuro anche i dati numerici realizzati negli anni (almeno due) precedenti, in modo da avere una percezione chiara e immediata degli eventuali scostamenti da un esercizio all'altro.

Complessivamente, dai dati oggettivi delle suddette relazioni e dai confronti avuti, con il supporto del Segretario Generale, con i Responsabili di area, traspare che:

- 1) nel corso del 2021, 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) dell'impegno richiesto per fronteggiare la complessa e difficile situazione determinata dall'emergenza epidemiologica, che ha costretto, come già accaduto nel 2020, tutti i dipendenti ad affrontare notevoli difficoltà sia nell'organizzazione interna del lavoro, sia nell'erogazione dei servizi attesi dai cittadini, a cominciare da quelli riferiti ai bisogni primari ed essenziali delle persone con maggiori fragilità sociali o economiche;
  - b) 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 costretto a gestire situazioni come quella sopra richiamata con impegni organizzativi superiori alla media;
- 2) nonostante queste difficoltà di contesto, gli obiettivi programmati dall'Amministrazione, compatibilmente con l'attenzione prioritaria che si è dovuta dedicare alle richiamate situazioni di emergenza, sono stati realizzati o, quanto meno, avviati per la riconferma nel nuovo ciclo di programmazione;
- 3) tutti gli scostamenti dai risultati attesi segnalati nelle relazioni risultano motivati da circostanze esterne e non controllabili dai responsabili di area.

I Responsabili hanno dato atto del raccordo degli obiettivi strategici con il Piano della Prevenzione Corruzione e Piano Trasparenza. In rapporto a ciò il Responsabile per la prevenzione della corruzione ha effettuato a, cadenza quadrimestrale, verifiche a campione, anche in occasione dei periodici "controlli successivi".

Nell'esercizio 2021 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 2021/2023 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.

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.

Per tutto quanto precede, il Nucleo di Valutazione ritiene che **la relazione sulla performance 2021 del Comune di Asiago**, composta dalle relazioni dei Responsabili di Area sopra più volte richiamate, **possa essere senz'altro validata.**

In ossequio al criterio guida previsto dal richiamato art. 14, comma 4, lett. a) del citato D.Lgs. 150/2009, infine, il Nucleo di valutazione, anche alla luce delle risultanze degli odierni colloqui con i responsabili di area, ritiene che l'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance non richieda significative modifiche o adattamenti, fatta eccezione per i suggerimenti sopra richiamati, da valorizzare, però, in sede di elaborazione delle prossime relazioni sulle performance, più che come motivo di intervento sulla disciplina regolamentare vigente.

Le suddette relazioni dei Responsabili di area, unitamente alla presente validazione, troveranno successiva pubblicazione mediante inserimento su “Amministrazione Trasparente” categoria “Performance” – sottocategoria “Relazione sulla performance”.

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Mario De Vita

Il Segretario Generale

Dott. Paolo Sacco Stevanella