



# COMUNE DI ASIAGO

36012 - PROVINCIA DI VICENZA  
Piazza II ° 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 2022 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 2022 TRASMESSE DAI RESPONSABILI DI AREA .....	5
5. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE. ....	7

## **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. 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 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:

- monitorea 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.

Va rimarcato, infine, che il Comune di Asiago, con deliberazione n. 79 del 28/06/2022, si è dotato anche del primo PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), documento unico di programmazione e governance, che dal 2023 sostituirà, in una logica di semplificazione, che peraltro dev'essere concretamente testata, il PEG e altri Piani che il Comune avrebbe dovuto adottare separatamente, tra i quali il Piano della performance, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

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

Fino al 30 settembre 2022 le responsabilità e le funzioni dirigenziali assegnate alle Posizioni Organizzative definite con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 6/05/2019 sono state ripartite tra i sotto nominati funzionari (d'ora in poi "Titolari di P.O." o semplicemente "P.O."):

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

Responsabile P.O. Area "Affari Generali" e Responsabile Area Vigilanza - Decreto del Sindaco n. 6 del 03/06/2019 reg. gen. n. 6 (conferma nomina titolari di Posizione Organizzativa), rinnovato con decreto n. 3 di Reg. Gen. del 14/06/2022.

- **Serembe Roberto**

Responsabile P.O. Area "Patrimonio/Ecologia-Servizi sociali- Provveditorato" - Decreto del Sindaco n. 6 del 03/06/2019 reg. gen. n. 6 (conferma nomina titolari di Posizione Organizzativa), rinnovato con decreto n. 3 di Reg. Gen. del 14/06/2022.

- **Posocco Avv. Donata**

Responsabile Area "Turismo – Sport – Cultura – Pubblica Istruzione" - Decreto del Sindaco n. 6 del 03/06/2019 reg. gen. n. 6 (conferma nomina titolari di Posizione Organizzativa), rinnovato con decreto n. 3 di Reg. Gen. del 14/06/2022.

**Costantini Dott. Stefano**

Responsabile P.O. Area "Servizi Amministrativi, finanziari ed informatici" - Decreto del Sindaco n. 6 del 03/06/2019 reg. gen. n. 6 (conferma nomina titolari di Posizione Organizzativa), rinnovato con decreto n. 3 di Reg. Gen. del 14/06/2022.

- **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. 6 del 03/06/2019 reg. gen. n. 6 (conferma nomina titolari di Posizione Organizzativa), rinnovato con decreto n. 3 di Reg. Gen. del 14/06/2022.

Negli ultimi tre mesi del 2022, i responsabili di area hanno dovuto in qualche modo supplire

alla mancanza del coordinamento del Segretario Comunale, in pensione dal 1° ottobre 2022.

Le relative funzioni, ivi compresa la responsabilità delle due aree sopra indicate (Affari Generali e Area Vigilanza) sono state assunte e vengono tuttora espletate, in forza del decreto di incarico del Sindaco n. 7 di Reg. Gen. n. 03/10/2022, dal dott. Stefano Costantini, nella sua veste di Vice Segretario.

Con la citata deliberazione di Giunta 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 dellapersona 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 tutti 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 2022 TRASMESSE DAI RESPONSABILI DI AREA**

Le relazioni sull'attività 2022 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 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 da ciascun responsabile rispetto agli obiettivi, agli indirizzi e alle iniziative assegnati ai responsabili dall'Amministrazione comunale mediante il P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione) e ribaditi dal PIAO approvato per l'anno 2022;
- b) elementi di valutazione delle attività svolte, desunti dai chiarimenti richiesti ai diretti interessati;

c) percezione dell'esito delle prestazioni professionali del responsabile.

Gli aspetti sopra richiamati hanno costituito la base sulla quale, nella seduta del **29 giugno 2023**, si sono sviluppati i colloqui con i Responsabili di Area, tutti presenti in servizio, dott.ssa **Donata Posocco**, **Roberto Serembe**, arch. **Gianni Dall'Osto** e dott. **Stefano Costantini**.

Durante i suddetti colloqui il Nucleo di Valutazione si è avvalso della qualificata e documentata assistenza del dott. Paolo Sacco Stevanella, come detto titolare della segreteria comunale fino al 30 settembre 2022, il quale si è cortesemente prestato a fornire l'importante supporto richiestogli, contribuendo così a rendere più completo e attento il processo di valutazione.

Il costruttivo confronto con gli interessati ha permesso di focalizzare ancora meglio gli sforzi prodotti nel corso del 2022 per realizzare le attività programmate, superando anche difficoltà impreviste, ben evidenziate nelle relazioni: l'imponente crescita dei flussi turistici, con benefiche ricadute sull'economia locale, ma con la contestuale necessità di sforzi organizzativi straordinari; le criticità nella gestione del vasto patrimonio immobiliare e naturalistico del Comune, caratterizzato da problematiche – si pensi solo alla manutenzione e sistemazione delle malghe – che non si riscontrano in altre realtà comunali; l'urgenza della digitalizzazione dell'archivio delle pratiche edilizie, neanche quest'anno avviato per problemi legati alla disponibilità di risorse finanziarie, che nell'interesse della corretta gestione del territorio e dell'ufficio non dovrà subire ulteriori rinvii; la complessità della gestione dei tributi comunali, particolarmente onerosa (soprattutto dopo la sentenza n. 209/2022 della Corte costituzionale) in un Comune contraddistinto dalla presenza di un elevato numero di seconde case, complessità che si aggiunge a quella che da sempre caratterizza il controllo e l'impiego delle eterogenee risorse finanziarie e patrimoniali dell'ente.

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, 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 Vice Segretario Comunale, saranno comunicate al Sindaco per le 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 all'erogazione della

retribuzione di risultato è stato definito nella percentuale del 20% delle risorse complessivamente destinate a remunerare sia la predetta retribuzione di risultato che la retribuzione di posizione.

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 2022**, 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 2022, 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 di competenza derivante dalla gestione finanziaria di € 2.285.782,22 e più precisamente € 1.247.204,58 per la parte corrente e € 1.038.577,64 per la parte investimenti, includendo l'avanzo applicato;
- b) sono stati rispettati i vincoli di finanza pubblica;
- c) sono stati autofinanziati € 1.066.228,72 di investimenti eseguiti su un totale di € 3.735.073,71 ;
- d) nel corso del 2022 non sono stati riconosciuti debiti fuori bilancio;
- e) la spesa per il personale rappresenta il 27,78% della spesa corrente;
- 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 di performance assegnati dall'Amministrazione con il PEG 2022 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 2022, 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 nell'ultimo trimestre dell'azione di supporto e coordinamento del Segretario Comunale, il che ha imposto un maggior carico di lavoro, sicuramente 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;
  - 3) tutti gli scostamenti dai risultati attesi segnalati nelle relazioni risultano motivati da circostanze esterne e non controllabili dai responsabili di area;
  - 4) gli obiettivi del Piano delle azioni positive finalizzate a garantire per l'anno 2022 le pari opportunità, approvato dalla Giunta con deliberazione n. 20 del 20/01/2020 (azioni positive triennio 2020 2022), sono stati realizzati;
  - 5) per la formazione e l'aggiornamento professionale, sono state impegnate risorse (in totale € 3.419,90) che nel loro ammontare complessivo risentono ancora dei condizionamenti a suo tempo imposti dalla spending review, ma che nei prossimi anni dovranno essere necessariamente integrate per dare concretamente seguito direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione;
  - 6) considerando il grado di attuazione degli obiettivi del Piano della performance, nonché l'attuazione del Piano delle azioni positive finalizzate a garantire per l'anno 2022 le pari opportunità e le risorse destinate alla formazione, la valutazione sulla performance organizzativa, misurata sui tre ambiti appena citati, è senz'altro positiva e collocabile nella soglia più alta prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;
  - 7) lo stesso giudizio può esprimersi per la performance individuale dei titolari di PO, per gli ambiti riferiti agli obiettivi del Piano della performance e agli obiettivi operativi assegnati alle aree di diretta responsabilità;

Nell'esercizio 2022 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 2022/2024 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 2022 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