



**COMUNE DI ALTISSIMO**  
*(Provincia di Vicenza)*

---

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

---

**COPIA**

**ANNO 2022**  
**N. 11 del Reg. Delibere**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021.**

L'anno 2022, il giorno 22 del mese di Marzo alle ore 19:15 nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale. Eseguito l'appello risultano:

		Presente/Assente
Trevisan Omar Loris	Sindaco	Presente
Farinon Lorella	Assessore	Presente
Ponza Fausta Antonella	Assessore	Presente

N. Presenti 3    N. Assenti 0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale reggente BERTOIA Livio.

Il/La Sig./ra Trevisan Omar Loris nella sua qualità Sindaco pro-tempore, assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni ente adotti annualmente una "Relazione sulla performance" che evidenzi i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati;

Considerato che il concetto di performance si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti e che il ciclo di gestione della performance raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione, conseguenze della valutazione e rendicontazione;

Dato atto che il piano delle performance è uno strumento coerente ed esplicativo del DUP e si pone come elemento fondante la valutazione dei responsabili di area e dei singoli dipendenti;

Ricordato che il Documento Unico di Programmazione (DUP) e il bilancio di previsione 2021/2023 del Comune di Altissimo è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 24/03/2021;

che con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 06/07/2021 è stato approvato il Piano della performance e degli obiettivi per il triennio 2021/2023;

Atteso che il sistema di gestione della performance ha visto la partecipazione dei seguenti soggetti:

- vertice politico amministrativo che ha fissato le priorità politiche;
- responsabili di area e dipendenti che hanno attuato le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;

Precisato che l'attribuzione degli obiettivi è stata realizzata sulla base degli indirizzi strategici delineati dall'Amministrazione garantendo il mantenimento di livelli adeguati di servizio;

Vista la relazione sulla performance relativa all'anno 2021, allegata alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale, con la quale vengono evidenziati, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

Visto il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visti gli allegati pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

Con votazione favorevole unanime, espressa nei modi e forme di legge;

## DELIBERA

1. di prendere atto del grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano della performance del Comune di Altissimo per l'esercizio 2021, come riportato nel documento allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale;
2. di disporre la pubblicazione della relazione allegata sul sito web del Comune di Altissimo, nell'apposita sezione "*Amministrazione trasparente*";
3. di dare atto che ai fini della retribuzione di risultato alle P.O. che viene destinata una quota percentuale di almeno il 15% delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato;
4. di dare atto, infine, che per il personale non PO le risorse sono state quantificate ex art. 67 del CCNL

21/05/2018.

Con separata ed unanime votazione favorevole, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Ls. 267/2000 per la necessità di procedere ai successivi adempimenti che concludano il ciclo della performance 2021.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021.

### **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Ai sensi dell'art. 49, commi 1 e 2, e dell'art. 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

Li, 22/03/2022

Il Segretario Comunale

Livio BERTOIA  
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

---

---

### **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Ai sensi dell'art. 49, comma 2, e dell'art. 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Li, 22 marzo 2022

Il Responsabile Area Contabile  
Dott. Livio Bertoia  
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente

Trevisan Omar Loris  
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

Il Segretario Comunale

Livio BERTOIA  
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

---

### ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio elettronico dal 24/03/2022 al 08/04/2022 per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. N.267/2000, Art.32 commi 1 e 2 Legge 69/2009.

Li, 24/03/2022

Il Segretario Comunale

Livio BERTOIA  
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

---

### ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile il giorno 22/03/2022, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267. La deliberazione stessa diverrà esecutiva il giorno 04/04/2022, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.

Li, 24/03/2022

Il Segretario Comunale

Livio BERTOIA  
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

---

Copia conforme all'originale.



**COMUNE DI ALTISSIMO**  
Provincia di Vicenza

---

RELAZIONE AL PIANO DELLA PERFORMANCE  
DEL COMUNE DI ALTISSIMO  
ESERCIZIO 2021

---

## **PREMESSA**

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (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 e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica 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;
- \_ 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.

## **IL PIANO DELLA PERFORMANCE E DEGLI OBIETTIVI 2021**

Il Comune di Altissimo nell'anno 2021 ha adottato il Piano della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 06/07/2021, successivamente modificato con deliberazione GC n. 58 del 14/10/2021, assegnando obiettivi e programmi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di area.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di performance 2021 ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi di performance organizzativa collettiva che contribuiscano alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione di obiettivi strategici di performance individuale, correlati e funzionali al programma di mandato 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.

## **RELAZIONE SUI RISULTATI 2021 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA**

L'andamento del Piano della performance 2021 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi di programma strategici e degli obiettivi di sviluppo attribuiti alle P.O.

Con riferimento agli obiettivi e alle tempistiche di assegnazione, è necessario evidenziare che, come già avvenuto nell'anno 2020, gli stessi sono stati largamente influenzati dallo stato di emergenza sanitaria da Sars Cov-19 che ha fortemente impattato sull'attività di tutti gli uffici dell'Ente, obbligando gli stessi a rivedere le proprie modalità organizzative, a ridefinire le azioni ritenute prioritarie in costanza di emergenza sanitaria e a fornire un costante supporto alla popolazione.

Come si ricorderà, al fine di evitare la diffusione ed il contagio dal virus, il governo ha impartito stringenti disposizioni comportamentali igienico-sanitarie e di tutela personale tese a limitare i contatti e gli spostamenti della popolazione.

Tuttavia, in questo quadro di comprensibile difficoltà, non sono mai venuti meno i servizi ai cittadini per i quali si ritiene che possa dirsi perseguito e raggiunto un risultato più che soddisfacente grazie alla disponibilità e flessibilità di tutto il personale comunale che ha collaborato attivamente per fare in modo che i disagi all'utenza fossero contenuti garantendo, oltre all'erogazione dei servizi straordinari strettamente

connessi all'emergenza Covid 19, tutta l'attività ordinaria ivi incluso il necessario supporto all'utenza più fragile.

L'impegno mostrato da tutto il personale, che ha saputo riadattare i servizi, le modalità di funzionamento e di erogazione in funzione dei bisogni dell'utenza, è sicuramente un aspetto che va evidenziato a dimostrazione del fatto che mai come in tempi difficili l'eccellenza, che nell'ordinario viene data per scontata, emerge e diventa guida dell'agire anche grazie al lavoro di squadra di tutti quanti.

In merito ai risultati raggiunti a fine esercizio, rispetto agli obiettivi assegnati, si possono riassumere:

- **OBIETTIVI INDIVIDUALI**

**A) Area amministrativa**

*1. Segreteria e Affari Generali*

1.1 Obiettivo individuale: attivazione e gestione dei servizi mensa e trasporto scolastico in modalità interattiva e riorganizzazione dei processi;

Personale coinvolto: un istruttore direttivo amministrativo PO;

Periodo di riferimento: anno 2021;

Valore atteso: 100%

Risultato: conseguito

E' stata attivata la piattaforma online, particolarmente per l'utenza del trasporto scolastico, ai fini dell'iscrizione al servizio creando così una banca dati aggiornata.

1.2. Obiettivo individuale: utilizzo dei fondi Covid governativi per l'attuazione di interventi a sostegno delle famiglie e di contrasto alla povertà;

Periodo di riferimento: anno 2021;

Valore atteso: 100%

Risultato: conseguito

Si è proseguito con la distribuzione dei buoni spesa ed è stato attivato un progetto per il sostegno all'occupazione grazie al quale hanno trovato impiego cittadini residenti ad Altissimo. I contratti di lavoro, finanziati dal Comune e sottoscritti con aziende dell'Alta Valle del Chiampo, sono stati complessivamente 6 di cui 3 a tempo determinato e 3 a tempo indeterminato; si evidenzia che 4 contratti su 6 hanno riguardato donne.

1.3. Sostituzione dell'unità di personale cessata in area contabile ed eventuale ampliamento dell'organico; valutazione delle procedure da porre in essere, formazione del personale di nuova assunzione e distribuzione delle mansioni.

Periodo di riferimento: anni 2021 e 2022.

Valore atteso: 100%

Risultato: conseguito per entrambe le annualità in quanto l'obiettivo programmato per il 2022 è stato anticipato al 2021.

La sostituzione dell'unità cessata è avvenuta il 01/11/2021 attraverso concorso pubblico ed è stata altresì anticipata all'1/12/2021 l'assunzione dell'ulteriore unità di personale in area contabile programmata per il 2022. Per entrambi i nuovi dipendenti sono state anche avviate attività formative e di supporto.

Da rilevare che nello svolgimento del concorso sono state attuate sei azioni positive contenute negli obiettivi programmatici del Piano triennale delle azioni positive 2021/2023, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 18 del 29/04/2021. E ciò a dimostrazione del fatto che lo stesso Piano non è stato redatto al solo scopo di adempiere ad un obbligo normativo ma rappresenta un'occasione per far presente che la gestione delle risorse umane all'interno dell'ente avviene effettivamente in un'ottica di parità di genere.

*2. Servizi Demografici*

2.1. Obiettivo individuale: dematerializzazione delle liste elettorali;

Personale coinvolto: un istruttore direttivo PO e un istruttore amministrativo addetto ai servizi demografici;

Periodo di riferimento: anno 2021;

Valore atteso: 100%

Risultato: conseguito

La dematerializzazione, per cui è stata ottenuta l' autorizzazione ministeriale in data 20/07/2021, comporta un vantaggio in termini economici che è dato dal risparmio di spesa sui materiali di consumo (carta, toner, ecc.) e dal tempo impiegato dal personale per collazionare, controllare e rilegare le liste stesse.

2.2. Obiettivo individuale: dematerializzazione registri di nascita dagli anni 1978 al 1988;

Personale coinvolto: un istruttore amministrative servizi demografici;

Valore atteso: 100%

Risultato: conseguito

L' emissione di certificati ed estratti di nascita diviene più agevole e produce risparmi di spesa sui tempi di rilascio.

## B) Area contabile

1. Obiettivo individuale: revisione straordinaria dell' inventario comunale e aggiornamento, mediante software GPI Spa collegato alla contabilità finanziaria, dei valori sia per l' aspetto finanziario che per quello economico-patrimoniale:

Personale coinvolto: un istruttore contabile PO;

Periodo di riferimento: anni 2021 e 2022;

Valore atteso: 50% per il 2021 e 50% per il 2022

Risultato: non conseguito per il 2021 in ragione della cessazione del personale in area contabile.

## C) Area tecnica

### *1. Urbanistica, Lavori Pubblici*

1.1 Obiettivo individuale: Aggiornamento della modulistica relativa all' area tecnica presente sul sito istituzionale del comune; raccolta, riordino e pubblicazione sul sito del comune dei documenti normativi riguardanti l' urbanistica e l' edilizia (cartografia, regolamenti e norme generali e particolari).

Periodo di riferimento: anno 2021

Valore atteso: 100%

Risultato: conseguito

Si è proceduto alla pubblicazione in Amministrazione trasparente della documentazione prevista.

1.2 Obiettivo individuale: Definizione di pratiche relative piani attuativi con eventuale cessione di aree.

Periodo di riferimento: anno 2021

Valore atteso: 100%

Risultato: conseguito in parte: L' emergenza sanitaria da Covid-19 ha comportato il ritardo delle attività; sono stati mantenuti i contatti con le ditte lottizzanti, organizzati incontri per illustrare lo stato di fatto, di diritto e i successivi step.

1.3 Obiettivo individuale: attuazione della programmazione dei lavori pubblici dell' esercizio in corso e precedenti nel rispetto delle tempistiche concordate con l' Amministrazione comunale o derivanti da bandi regionali e/o statali;

Personale coinvolto: un istruttore direttivo tecnico PO;

Periodo di riferimento: anno 2021;

Valore atteso: 100%

Risultato: conseguito in parte; l' emergenza sanitaria da Covid-19 ha comportato un rallentamento delle attività dovute soprattutto alla carenza di materie prime (ferro, acciaio, alluminio, ecc) e all' aumento dei prezzi al punto da rendere impossibili o eccessivamente onerose l' esecuzione delle prestazioni. Tutto ciò ha richiesto una continua azione equilibratrice da parte del responsabile dell' ufficio tecnico al solo scopo di evitare ulteriori criticità.

## 2. Servizio tecnico-manutentivo

2.1 Obiettivo individuale: Ottimizzazione dei tempi di presa in carico e risoluzione delle problematiche inerenti le attività manutentive del patrimonio comunale e ottimizzazione dei tempi di gestione della conservazione del territorio comunale.

Periodo di riferimento: anni 2021, 2022

Valore atteso: 100% per ciascuna annualità

Risultato: conseguito

E' stata effettuata una ricognizione continua del territorio comunale garantendo l'esecuzione di interventi di piccola manutenzione e miglioramento presso giardini, cimiteri e strade.

### - OBIETTIVO COLLETTIVO

Obiettivo comune a tutti gli uffici dell'ente: attuazione della disciplina privacy del Regolamento UE N. 679/2016 (G.D.P.R.) e formazione dei dipendenti;

Personale coinvolto: tutto il personale dell'ente;

Periodo di riferimento: anno 2021;

Valore atteso: 100%

Risultato: obiettivo la cui scadenza si deve ritenere spostata al 31/12/2022, con i necessari adeguamenti, in ragione della pandemia da Covid-19 e della riorganizzazione dell'area contabile.

## CONSIDERAZIONI FINALI

Nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi si è tenuto conto della situazione pandemica per cui anche il mantenimento delle attività ordinarie d'ufficio, ossia il riuscire a svolgere le attività d'ufficio con regolarità a fronte del periodo di difficoltà e di emergenza, è certamente un plus che richiede sforzi notevoli da parte del personale il quale ha svolto la propria attività in presenza e non in modalità agile così da rendere anche al cittadino servizi immediatamente fruibili.

Pertanto, considerato quanto sopra, per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi 2021 si è ritenuto di tenere conto dei seguenti fattori:

- a) situazioni straordinarie esterne che hanno inciso in modo determinante sul piano performance;
- b) sopravvenienze che hanno reso opportuna la trasformazione di alcuni obiettivi da annuali in biennali o viceversa;
- c) entità degli obiettivi assegnati.

Gli eventuali obiettivi che si sono rivelati effettivamente sovrastimati per il carico di lavoro o per i quali sono intervenute circostanze sopravvenute vengono trasformati in obiettivi pluriennali.

## VALUTAZIONE DEL PERSONALE

L'attività svolta nel processo di valutazione del personale è ispirata dal principio in forza del quale, secondo un processo ascendente, tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi e ciascuno è chiamato a rispondere, in proporzione alle relative responsabilità, al vertice dell'organizzazione.

Sul piano operativo il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola distintamente in relazione ai seguenti raggruppamenti di personale, individuati in funzione della qualifica e del ruolo organizzativo:

- A. Personale appartenente alla categoria D incaricato di posizione organizzativa con personale
- B. Personale appartenente alla categoria D incaricato di posizione organizzativa senza personale
- C. Personale appartenente alle categorie B e C.

Il sistema si basa:

- su quattro componenti per il personale in posizione organizzativa con personale: sapere applicato, competenze relazionali interne ed esterne, capacità di valutazione dei dipendenti (peso 50), contributo assicurato alla performance (peso 50), per un punteggio totale pari a 100 punti;
- su tre componenti per il personale in posizione organizzativa senza personale: sapere applicato, competenze relazionali interne ed esterne, (peso 40), contributo assicurato alla performance (peso 60), per un punteggio totale pari a 100 punti;
- su tre componenti per tutto il restante personale: conoscenze applicate, qualità delle relazioni interne ed esterne (peso 60), capacità di realizzare gli obiettivi (peso 40), per un punteggio totale pari a 100 punti.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale, i responsabili di area hanno predisposto la valutazione per ciascun dipendente che presta servizio presso la struttura organizzativa di competenza, mentre il Segretario Comunale ha effettuato la valutazione dei responsabili di area in posizione organizzativa.

Dall'analisi delle informazioni raccolte e delle valutazioni effettuate sui risultati e sui comportamenti dei dipendenti comunali di ciascuna area organizzativa si ravvisa la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi.

Lo stato di attuazione degli obiettivi registra un esito soddisfacente sia con riferimento alla percentuale di realizzazione che per quanto riguarda il rispetto della tempistica assegnata.

In forza di tutto quanto si esprime un parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2021 da parte di ciascuna area organizzativa con l'eccezione dell'area contabile a motivo del riassetto del personale.

## **IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

La presente relazione, che è stata redatta dal Segretario Comunale in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, verrà sottoposta all'approvazione dalla Giunta Comunale e pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente del sito internet del Comune di Altissimo.

## **PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Il ciclo della Performance è stato soddisfatto pur tenendo in considerazione la situazione di particolare criticità vissuta dall'intera organizzazione per effetto dell'emergenza sanitaria da Covid-19 che ha largamente influenzato l'attività amministrativa, della carenza di personale e del generale quadro di sofferenza in cui versano i piccoli enti, tenuti ai medesimi adempimenti richiesti agli enti maggiormente strutturati, in un momento di particolare appesantimento dell'azione amministrativa e di panorama normativo caotico e improvvisato.

Li, 21/03/2022

Il Segretario Comunale  
*Dott. Livio Bertoia*  
*Firmato digitalmente*