



**UNIONE MONTANA “ Spettabile Reggenza dei Sette Comuni”  
Piazza Stazione 1 – 36012 ASIAGO ( Vicenza)**

**Nucleo di valutazione**

**Valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa ai fini  
dell’attribuzione dell’indennità di risultato. Anno 2022.**

**Oggetto dell’incarico**

Il sottoscritto Gianni Cecon, che ha svolto l’incarico di segretario dell’Unione montana Spettabile Reggenza dei Sette Comuni fino al 31.08.2019, con provvedimento del Presidente prot. 1592 del 30.04.2022, decreto n. 1, è stato nominato componente del Nucleo di valutazione (in forma monocratica) per la valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa per gli anni 2019 – 2020 – 2021 - 2022 ai fini dell’attribuzione dell’indennità di risultato.

La presente valutazione è riferita all’attività svolta nell’anno 2022. La valutazione viene svolta attraverso il presente documento generale, che sviluppa l’inquadramento giuridico/amministrativo e la descrizione dei criteri generali di valutazione, al quale sono allegate le singole schede di valutazione dei responsabili.

**Inquadramento giuridico/amministrativo**

Il CCNL del personale degli enti locali 21.05.2018 per il triennio 2016 – 2018 agli articoli 13 e segg., ha disciplinato il conferimento delle posizioni organizzative, stabilendo che il trattamento accessorio è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato secondo criteri predeterminati.

La Giunta dell’Unione montana, con deliberazione n. 44 del 14.05.2019, ha approvato ai sensi del CCNL 21.05.2018, il Regolamento per il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative e per l’attribuzione delle indennità di risultato. Il Presidente dell’Unione montana, alla scadenza dei precedenti incarichi (31.12.2019), ha provveduto al conferimento dei nuovi incarichi mediante conferma degli incarichi precedenti, come segue:

- Area Patrimonio montano: incarico Laura Veronese (decr. Pres. n. 15/2019 prot. 4734 del 31.12.2019);
- Area Ambiente e Lavori pubblici: incarico Mirko Carollo (decr. Pres. n.17/2019 prot. 12 del 2.01.2020);
- Area SUAP (sportello unico attività produttive): incarico Tiziano Vescovi (decr. Pres. n. 16/2019 prot. 4735 del 31.12.2019);

Tutti i predetti incarichi hanno scadenza il 31.12.2022.

Inoltre risultano conferiti i seguenti incarichi con i sotto riportati decreti del Presidente

dell'Unione montana:

- Area Giuridico Amministrativa: Elisa Dal Molin dal 18.05.2021 al 16.05.2022 (decr. n. 6/2021 del 17.05.2021) fino al 31.08.2021 per 9 ore settimanali (dall'1.09.2021 per 12 ore settimanali);
- Area Giuridico Amministrativa: Elisa Dal Molin dal 17.05.2022 al 16.05.2023 (decr. n. 2 del 16.05.2022);
- Area Economico Finanziaria: Stefano Costantini dal 01.01.2022 al 31.12.2022 (decr. n. 14/2021 del 29.12.2021).

L'incarico di Vice segretario dell'Unione è stato conferito alla dott.ssa Elisa Dal Molin il 17.05.2021, incaricata con deliberazione della Giunta n. 21/2021 e fino al 16.05.2022. Con il decreto del Presidente dell'Unione montana n. 2 del 16.05.2022 sopra citato l'incarico di Vice Segretario è stato confermato alla dott.ssa Elisa Dal Molin fino al 16.05.2023.

Il citato Regolamento per il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative e per l'attribuzione delle indennità di risultato approvato con deliberazione della Giunta n. 44/2019, all'articolo 12, ha stabilito i seguenti criteri per l'attribuzione dell'indennità di risultato:

*a) il 70% (settanta per cento) della somma destinata all'indennità di risultato, è destinata a remunerare il raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna P.O. dal Piano della performance approvato dalla Giunta dell'Unione montana come segue:*

<i>percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati</i>	<i>quota parte dell'indennità di risultato riconosciuta</i>
<i>dal 51 % al 60 %</i>	<i>60 % della quota</i>
<i>dal 61 % al 70 %</i>	<i>70 % della quota</i>
<i>dal 71 % al 80 %</i>	<i>80 % della quota</i>
<i>dal 81 % al 90 %</i>	<i>90 % della quota</i>
<i>dal 91 % al 100 %</i>	<i>100 % della quota</i>

*b) il 30% (trenta per cento) della somma destinata all'indennità di risultato è destinata a remunerare i comportamenti individuati dal sistema di valutazione, tenendo conto anche del contributo assicurato alla performance generale della struttura e della capacità di utilizzare la valutazione dei propri collaboratori come occasione per favorirne la crescita professionale ed orientare i loro comportamenti verso gli obiettivi fissati dall'Amministrazione come segue:*

<i>Capacità di pianificazione e controllo delle attività</i>	<i>punti 5</i>
<i>Capacità di gestione delle risorse finanziarie</i>	<i>punti 5</i>
<i>Interrelazioni all'interno dell'Ente</i>	<i>punti 5</i>
<i>Competenza e professionalità</i>	<i>punti 5</i>
<i>Autonomia dimostrata e propensione all'innovazione</i>	<i>punti 10</i>

<i>Valutazione dei comportamenti</i>	<i>quota parte dell'indennità di risultato riconosciuta</i>
<i>punti 18</i>	<i>60 % della quota</i>



<i>punti da 19 a 21</i>	<i>70 % della quota</i>
<i>punti da 22 a 24</i>	<i>80 % della quota</i>
<i>punti da 25 a 27</i>	<i>90 % della quota</i>
<i>punti da 28 a 30</i>	<i>100 % della quota</i>

La Giunta dell'Unione montana, con deliberazione n. 13 del 22.03.2022 ha approvato il piano esecutivo di gestione esercizio finanziario 2022/2024 rappresentato dai finanziari dell'Ente Uscite e Entrate e dal Piano delle Performance. In sintesi il Piano delle Performance stabilisce n. 3 obiettivi gestionali per ciascuna Area dell'Ente per l'anno 2022.

Il 16.11.2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il triennio 2019 – 2021 relativo al personale del comparto funzioni locali che però non rileva ai fini della presente valutazione.

### **Criteria generali di valutazione**

La valutazione per l'anno 2022 viene condotta con riferimento ai contenuti del Piano delle Performance, che prevede una esplicazione delle attività assegnate a ciascuna Area funzionale, ed in particolare agli obiettivi gestionali per l'anno 2022 indicati in tale piano.

I responsabili delle Aree hanno predisposto una relazione sull'attività svolta nel corso del 2022. Si ritiene pertanto di sviluppare la valutazione, per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi, mediante una comparazione tra l'attività svolta nel corso del 2022 da ciascun responsabile di area, come riportato nella relazione, e le indicazioni del Piano delle Performance, attribuendo le percentuali di raggiungimento degli obiettivi sulla base degli obiettivi gestionali stabiliti dal citato piano per l'anno 2022. La valutazione potrà inoltre essere integrata con ulteriori elementi di valutazione acquisiti presso gli uffici dell'Unione montana. A tal proposito si evidenzia che il sottoscritto, nell'ambito della valutazione effettuata per gli anni 2019 – 2021, a partire dal mese di giugno 2022 ,si è recato periodicamente presso gli uffici dell'Unione e pertanto ha potuto venire a conoscenza dell'attività dell'Ente.

Si riportano quindi le competenze attribuite alle varie aree funzionali come dedotte dal Piano della Performance:

**Area Giuridico amministrativa** - resp. Elisa Dal Molin (che ricopre anche l'incarico di Vice Segretario): - Affari istituzionali - Segreteria - Organizzazione - Istituti giuridici del personale - Trasparenza e Anticorruzione - Affari legali e contenzioso - Servizi sociali - Aree interne - Privacy – Associazionismo;

**Area Economico finanziaria** – resp. Stefano Costantini: - Attività fiscale: gestione IVA, fatturazioni (in caso di servizi rilevanti iva) – Bilanci e contabilità – tesoreria –Controllo di Gestione – Inventario – Ricorso all'indebitamento – Raccordo tra Piano Performance e Piano Prevenzione Corruzione (PTPC);

**Area Ambiente e lavori pubblici** – resp. Mirko Carollo: - gestione attività ambientali - gestione area archeologica (Bostel) - lavori pubblici - protezione civile - turismo - metanizzazione - sistema informatico - interventi strutturali patrimonio dell'Ente



**Area Patrimonio montano** - resp. Laura Veronese: - rendiconto alla Regione delle Migliorie Pascolive Ordinarie e Boschive – gestione delle deleghe L.R. 52/78 e L.R. 2/2020 – gestione dei lavori eseguiti in amministrazione diretta – rendiconto delle attività – esecuzione delle procedure ai fini della fornitura delle materie prime e noli necessari all’esecuzione dei lavori in amministrazione diretta – aggiornamento del piano della Viabilità Silvo Pastorale dell’Altopiano – gestione attività raccolta funghi – consegna e riconsegna malghe dell’Altopiano dei Sette Comuni e delle malghe dell’Unione Montana Astico – perfezionamento delle linee guida relative alla procedura per la concessione in uso precario delle malghe comunali gravate da uso civico;

**S.U.A.P.** (Sportello unico attività produttive) – resp. Tiziano Vescovi: - gestione portale telematico [www.impresainungiorno.gov.it](http://www.impresainungiorno.gov.it) – avvio e gestione procedimenti di cui all’art. 7 del D.P.R.160/2010 comprese istanze di telefonia mobile (D.Lgs. N. 259/2003, Codice delle comunicazioni elettroniche), domande di A.U.A. (Autorizzazione Unica Ambientale) e autorizzazione di mezzi pubblicitari – avvio e gestione SCIA edilizie di cui all’articolo 19 della Legge n. 241/1990; avvio e gestione di C.I.L.A. (Comunicazione di Inizio Lavori Asseverata) – effettuazione di Conferenze di servizi – raccordo tra Piano Performance e Piano Prevenzione Corruzione (PTPC).

Relativamente alle indicazioni per i tre obiettivi gestionali previsti per il 2022 per ciascuna area, queste vengono riportate sinteticamente nelle schede di valutazione. Per la valutazione di tali obiettivi, si ritiene di procedere singolarmente per ogni obiettivo. Poiché il piano delle Performance non prevede pesi diversi per ciascun obiettivo, si ritiene di procedere poi con la media aritmetica della valutazione dei tre obiettivi gestionali per ciascuna Area funzionale.

Relativamente agli aspetti comportamentali, per i quali il regolamento destina il 30% dell’indennità, si ritiene di effettuare la valutazione sulla base degli elementi acquisiti presso gli uffici dell’Ente. In particolare si evidenzia che i comportamenti tenuti dai responsabili delle Aree sono stati corretti e improntati con il fine di assicurare le necessarie interrelazioni, assicurando competenze e capacità adeguate in relazione agli obiettivi dell’Ente.

Va anche ricordato quanto già indicato nei precedenti documenti di valutazione riferiti agli anni precedenti e cioè che l’ente si caratterizza per l’ampiezza delle dimensioni e delle funzioni svolte pur con un limitato numero di dipendenti.

In relazione a quest’ultimo profilo si ritiene opportuno anche sottolineare come ai responsabili di area viene chiesto un significativo impegno non solo per lo svolgimento della propria attività, ma anche, e non da meno, una importante attività di interrelazione con i colleghi, con lo scopo di assicurare il massimo raggiungimento degli obiettivi fissati dall’amministrazione.

Per le ragioni sopra esposte il giudizio espresso in relazione al profilo comportamentale risulta analogo per tutte le posizioni organizzative esaminate.

Con queste premesse il sottoscritto ritiene di poter esprimere la valutazione del responsabile delle Aree per l’anno 2022 ai fini dell’attribuzione dell’indennità di risultato come risulta dalle schede allegate alla presente relazione.

9 maggio 2023

Il valutatore  
Gianni Ceccon

