



**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 2021.**

**Oggetto dell’incarico**

Il sottoscritto Gianni Ceccon, 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 2021. 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:

- Area Giuridico Amministrativa: Federica Sartori dal 26.04.2021 al 30.04.2021 (decr.

- n. 5 del 26.04.2021);
- 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 Economico Finanziaria: Lara Caregnato dall'1.01.2021 al 30.04.2021 (decr. n. 1 del 5.01.2021);
- Area Economico Finanziaria: Stefano Costantini dal 17.05.2021 al 31.12.2021 (decr. n. 7/2021 del 17.05.2021).

L'incarico di Vice segretario dell'Unione è stato conferito alla dott. Federica Sartori dall'20.01.2021 fino al 30.06.2021 (delib. Giunta n. 1/2021) alla quale è subentrata la dott.ssa Elisa Dal Molin il 17.05.2021, incaricata con deliberazione della Giunta n. 21/2021 e fino al 16.05.2022.

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>

punti da 25 a 27

90 % della quota

punti da 28 a 30

100 % della quota

La Giunta dell'Unione montana, con deliberazione n. 23 del 25.06.2020 ha approvato il piano delle performance per il triennio 2020-2022, che individua gli obiettivi strategici dell'ente e quelli operativi, collegati ad ogni obiettivo strategico, definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché assegna ad ogni obiettivo delle risorse. Nel corso del 2021 il piano delle performance non è stato aggiornato.

### **Criteri generali di valutazione**

La valutazione per l'anno 2021, mancando l'aggiornamento 2021 del piano della performance, si ritiene possa essere eseguita tenendo in considerazione gli indirizzi strategici del piano 2020 – 2022 ai quali vanno collegati gli **obiettivi strategici di riferimento triennale** collegati al piano anticorruzione indicati nel piano medesimo.

Inoltre si opportuno prendere in considerazione sia i contenuti del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il periodo 2021 – 2022 – 2023, allegato al bilancio di Previsione per il triennio 2021 – 2023, approvato dal Consiglio dell'Unione montana con deliberazione n. 2 del 8.02.2021, sia le competenze attribuite a ciascuna area funzionale.

I responsabili delle Aree hanno predisposto una relazione sull'attività svolta nel corso del 2021. Si ritiene pertanto di sviluppare la valutazione, per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi, mediante una comparazione tra l'attività svolta nel corso del 2021 da ciascun responsabile di area, come riportato nella relazione, e le indicazioni previste nei sopracitati documenti (il piano delle performance 2020 - 2021 – 2022, il Documento Unico di Programmazione 2021 – 2022 – 2023 e le competenze attribuite alle aree funzionali), eventualmente integrata con ulteriori elementi di valutazione acquisiti presso gli uffici dell'Unione montana.

Limitatamente all'Area Economico finanziaria, poiché il D.U.P. non prevede specifici obiettivi strategici riferibili a tale area, la valutazione verrà condotta tramite la comparazione dell'attività svolta con il piano della performance 2020 – 2022 e le competenze attribuite all'Area stessa.

In particolare, con riferimento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) 2021 – 2022 – 2023 vengono presi in considerazione gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato, di cui si riportano gli oggetti, rinviando comunque al D.U.P. stesso la declinazione completa degli obiettivi stessi:

- Strategia nazionale per le aree interne (SNAI)
- Piano di riorganizzazione della mobilità (scheda intervento n. 12 strategia aree interne)
- Attività a supporto del monitoraggio e della rendicontazione della strategia (scheda intervento n. 20 strategia aree interne)
- Sociale
- Protezione civile
- SUAP
- Discarica Baktall – gestione post operativa
- Valorizzazione dell'area archeologica del Bostel
- Alta Via della Grande Guerra nelle Prealpi Vicentine
- Progettazioni e lavori per conto dei comuni
- Migliorie boschive – pascolive

- Valorizzazione, riqualificazione e messa in sicurezza del percorso denominato "Strada Ortigara" da loc. Campomuletto a loc. Roccolo Cattagno
- Progetto di promozione turistica "la via delle malghe"

Le competenze attribuite alle varie aree funzionali sono le seguenti:

**Area Giuridico amministrativa:** - Affari istituzionali - Segreteria - Organizzazione - Istituti giuridici del personale - Trasparenza - Anticorruzione - Affari legali e contenzioso - Servizi sociali - Aree interne - Privacy - Associazionismo

**Economico finanziaria:** - Gestione bilancio - Gestione economica del personale - Servizi culturali - Società partecipate

**Patrimonio montano:** - gestione di attività di politica montana, interventi patrimonio pubbl. (malghe, viabilità silvo pastorale) in diretta amministrazione o in affidamento diretto. - gestione attività silvo/pastorali (consegna e riconsegna malghe, servizi stage attività naturalistico ambientali) - gestione patrimonio dell'Ente - gestione attività raccolta funghi - sicurezza luoghi di lavoro

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

**S.U.A.P. (Sportello unico attività produttive):** - gestione autorizzazioni edilizie - gestione autorizzazioni varie - gestione catasto

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 non sono emersi fatti dannosi che abbiano comportato danni per l'Ente e che i comportamenti che sono stati tenuti dai responsabili delle Aree sono stati corretti e improntati sull'obiettivo 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 2019 e 2020 circa le difficoltà operative che ha comportato la pandemia che, se pur in modo meno importante, si sono riverberate anche nel corso del 2021, come pure va ricordato 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 2021 ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato come dalle schede allegate alla presente relazione.

7 dicembre 2022

Il valutatore  
Gianni Cecon

