



**COMUNE DI CROCETTA DEL MONTELLO**  
*(Provincia di Treviso)*

Alla Giunta Comunale  
del Comune di Crocetta del Montello

Relazione sulla performance anno 2025  
*Verifica dello stato  
di realizzazione degli obiettivi  
e del comportamento dei dipendenti*

## **Relazione conclusiva anno 2025**

In ottemperanza al Decreto Legislativo n. 150/2009 s. m. ed i., l'Organismo di Valutazione relaziona sui seguenti temi:

1. attuazione del ciclo di gestione della performance, funzionamento del sistema di misurazione e valutazione e validazione della Relazione finale della performance dell'Ente per l'anno 2025;
2. presa d'atto delle valutazioni del personale espresse dai Responsabili di Elevata Qualificazione e verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata;
3. analisi dei risultati conseguiti con riguardo agli obiettivi di performance organizzativa e individuale del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione e valutazione delle relative performance per l'anno 2025;
4. giudizio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione.

La presente relazione intende evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2025, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La strutturazione del Piano delle performance del Comune di Crocetta del Montello si è posta l'obiettivo di rendere più trasparenti e comprensibili i vigenti strumenti di programmazione dell'ente, senza andare a formare un nuovo ed aggiuntivo documento ma semplicemente cercando di creare un collegamento fra gli obiettivi individuati nei suddetti atti di programmazione e l'azione quotidiana di tutti coloro che lavorano per garantire la realizzazione di tali obiettivi e l'erogazione di servizi sempre più adeguati alle richieste del comune.

Il piano della performance, secondo la precitata impostazione, è accessibile dal sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente" ex Decreto Legislativo n. 33/2013.

La presente relazione ha, altresì, la finalità di esporre ai cittadini, in maniera trasparente e comprensibile, i risultati ottenuti sul presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'ente.

### **1. Attuazione del ciclo di gestione della performance, funzionamento del sistema di misurazione e valutazione e validazione della Relazione finale della performance dell'Ente per l'anno 2025.**

Questo Organismo, ha ritenuto coerenti con le fasi del Ciclo di gestione delle Performance i seguenti provvedimenti, costituenti il *Piano delle Performance*, adottati dall'Ente:

- 1) Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) del Triennio 2025 – 2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 60 del 19.12.2024, unitamente al Bilancio di Previsione 2025–2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 61 del 19.12.2024 ;
- 2) Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2025–2027 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 21.01.2025;

- 3) Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 25.03.2025, di approvazione PIAO e modificato ed integrato con delibera di Giunta Comunale n. 88 del 04.11.2025;
- 4) Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2025–2027 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.25 del 25.03.2025 di approvazione PIAO ;

A titolo informativo si dà atto che a norma dell'art. 6, comma 6, del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge 06/08/2021 n. 113, il Comune di Crocetta del Montello, rientrando nelle Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) "*ricognitorio*" 2025-2027 con delibera di Giunta Comunale n.25 del 25.03.2025.

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

L'Organismo di Valutazione ha preso in esame i sopra indicati documenti di gestione e i risultati raggiunti contenuti nei reports, allegati alla presente relazione, al fine di verificare l'eventuale scostamento nel raggiungimento degli obiettivi di gestione assegnati.

La Relazione contiene il consuntivo degli obiettivi e dei relativi indicatori previsti nel Piano degli Obiettivi 2025 approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 25/2025 poi modificata ed integrata da deliberazione nr. 88/2025 e attribuiti a ciascun Settore e ai Responsabili di Elevata Qualificazione.

Secondo l'art. 14 co. 4 lett. c) del D. Lgs. 150/2009, l'Organismo di Valutazione valida la "Relazione finale sulla Performance 2025" del Comune di Crocetta del Montello, nella parte costituita dalle relazioni dei Responsabili d'Area sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati ai rispettivi centri di responsabilità nel PIAO - sottosezione 2.2 Performance per l'anno 2025.

## **2. Presa d'atto delle valutazioni del personale espresse dai Responsabili incaricati di EQ con verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata.**

L'Organismo di Valutazione ha preso atto delle valutazioni espresse del personale dai singoli Responsabili di E. Q. in applicazione della metodologia di valutazione approvata con deliberazione di G.C. n.48 del 07.05.2019 ed ha accertato il corretto funzionamento del sistema in conformità ai principi previsti dal D.Lgs. 150/2009 e dal Regolamento degli uffici e dei servizi.

Le valutazioni del personale si sono basate su una serie di comportamenti rispetto a quattro grandi aree:

- rendimento qualitativo
- integrazione personale nell'organizzazione
- capacità organizzative e di gestione
- competenza professionale e capacità tecnica

e sul conseguimento dell'obiettivo assegnato o sul contributo fornito dai dipendenti al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza.

Il sistema prevede una valutazione in trentesimi dove gli elementi di valutazione legati all'area dei comportamenti organizzativi/competenze e gli elementi di valutazione relativi all'area dei risultati hanno un peso diversificato in base alla categoria di appartenenza: (per la categoria B: comportamenti/competenze peso 80, area dei risultati 20; per la categoria C: comportamenti/competenze peso 70, area dei risultati 30; per la categoria D:

comportamenti/competenze peso 60, area dei risultati 4, per le Po : comportamenti/competenze peso 50, area dei risultati 50).

### **3. Analisi dei risultati conseguiti con riguardo agli obiettivi di performance organizzativa e individuale del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione e valutazione delle relative performance per l'anno 2025**

Secondo la vigente metodologia comunale di valutazione di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 07.05.2019, l'Organismo di Valutazione ha effettuato l'analisi dei singoli report inerenti agli obiettivi assegnati ai responsabili di EQ ravvisando la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato e certificandone il raggiungimento ovvero il mancato o parziale conseguimento.

La valutazione degli obiettivi è stata effettuata tenendo conto del grado di raggiungimento mentre la valutazione delle competenze/comportamenti è stata effettuata dal Segretario Comunale per i responsabili di E.Q., la quale, con riguardo alla voce "Capacità di gestione delle relazioni con gli organi di indirizzo – Rappresentanza istituzionale" ha acquisito la proposta di valutazione da parte del Sindaco e/o assessori delegati.

Nella valutazione della performance si è tenuto conto anche del rispetto degli obblighi dirigenziali previsti dalla normativa vigente, la cui violazione comporta responsabilità da rilevare ai fini della determinazione della retribuzione di risultato. A tal fine si ricordano: la mancata o tardiva emanazione dei provvedimenti amministrativi (art 2 c. 9 legge 241/1990), l'attuazione degli adempimenti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (legge 190/2012 art 1 c. 14), il mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art 46 D. Lgs. 33/2013), la tempestività dei pagamenti, l'obbligo formativo, le sanzioni comminate per violazione del codice di comportamento e degli altri illeciti disciplinari (art. 1 c. 44 legge 190/2012).

L'Organismo di valutazione ha espresso la valutazione conclusiva sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascun Responsabile di EQ attribuendo 100 punti complessivi di cui 50 al grado di realizzazione degli obiettivi e 50 per la valutazione delle competenze e dei comportamenti.

La valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascun incaricato di Elevata Qualificazione è riepilogata nelle singole schede di valutazione individuale che sono state consegnate agli interessati.

### **4. Giudizio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione**

L'Organismo di valutazione, sulla base dei principi previsti dal D.Lgs. 150/2009, ha espresso un giudizio positivo sul funzionamento del sistema di valutazione.

Per quello che concerne sia i dipendenti che i responsabili di E. Q., la valutazione è stata effettuata secondo le schede di valutazione adottate dall'Ente tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti posti in essere. Il punteggio ottenuto è dunque correlato secondo le fasce di premialità definite dalla metodologia di valutazione.

L'erogazione della produttività collettiva al personale dipendente e la retribuzione di risultato ai Responsabili di EQ avverrà in base alla somma dei punteggi raggiunti secondo la metodologia di valutazione citata.

Ai sensi del punto 1.4 "aspetti tecnici della valutazione" del sistema di valutazione vigente, ai fini delle progressioni orizzontali, il dipendente dovrà avere un punteggio in decimi di almeno 24/30 senza nessun fattore sotto i 20/30. Il fattore 4 del sistema (competenza professionale) diventa quindi centrale ai fini della gestione delle progressioni orizzontali: per questo motivo , i dipendenti

interessati, per poter effettuare la progressione, dovranno avere il punteggio di almeno 24/30 relativamente a tale fattore 4.

Al termine delle operazioni, l'Organismo di Valutazione

- RIMETTE il presente verbale alla Giunta Comunale per il seguito di competenza;
- DISPONE che la presente relazione – venga pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente, rispettivamente all'interno della sottosezione "Performance - Relazione sulla Performance" e della sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe", per assicurarne la visibilità, riservandosi di verificare la corretta attuazione di tale adempimento.

Crocetta del Montello, li 4 giugno 2026

Il Nucleo di Valutazione

f.to Dott.ssa Eleonora Dussin

f.to Dott.ssa Maria Rosa Rizzo

