



**COMUNE**  
**DI ERBEZZO**  
Provincia di Verona

**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**triennio 2025/2027**

## 1. FONTI NORMATIVE

La riforma Brunetta collega il principio del merito al principio della misurazione, quindi della valutazione: esprime cioè la convinzione che la riforma della pubblica amministrazione debba passare in primo luogo alla valutazione dei risultati, ossia che la valutazione della performance debba compiersi a partire dalla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale si fonda proprio sul binomio misurazione/valutazione: laddove la prima azione rappresenta il presupposto per poter poi verificare i risultati della struttura e dei soggetti che operano all'interno. Si è andati a definire, così come sancito dal D. Lgs. n. 150/2009 il ciclo della performance stabilendo che a monte vi fosse il PEG (Piano Esecutivo di Gestione) che è una sorta di piano strategico che contiene gli indirizzi dell'amministrazione, declinati anche dai progetti e programmi del D.U.P., a loro volta declinati in obiettivi specifici in un arco temporale annuale e triennale. L'applicazione della riforma non è il fine bensì il mezzo per innovare, crescere, migliorare, per creare valore pubblico nella consapevolezza che oggi l'esigenza non è più quella di misurare per distribuire produttività, ma di misurare per verificare se l'attività svolta risponde pienamente ai bisogni espressi dalla collettività. Il sistema di valutazione dei comportamenti è fondato sulle competenze chiave per l'organizzazione, su quelle caratteristiche necessarie al successo delle trasformazioni in atto e da attuarsi. La performance individuale è considerata come parte di quella organizzativa: in quanto la prima misura i contributi dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi attribuiti dall'amministrazione, la seconda misura i risultati complessivi dell'azione amministrativa rispetto alle esigenze espresse dai cittadini. Per la misurazione della performance individuale: si è elaborato un nuovo sistema di valutazione unico per tutte le categorie fondato sulla valutazione rispetto gli obiettivi applicata a tutte le categorie con percentuali diverse a seconda delle responsabilità e su un sistema di competenze chiave, rilevanti e strategiche in particolare per i dirigenti e le posizioni organizzative.

Di seguito le principali idee emerse:

- il sistema di misurazione deve valorizzare il merito;
- la differenziazione va applicata a 360° ossia al raggiungimento dei risultati ma anche al comportamento individuale e deve riguardare, seppure in modo diverso, tutti i profili professionali;
- la distribuzione forzata in fasce va applicata nel modo meno preordinato possibile;
- occorre valorizzare il lavoro di squadra.

Nello specifico, la valutazione delle performance del personale dipendente del Comune di Erbezzo trova la sua fonte normativa principale nel D.lgs. n. 150/2009, in attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale, da ultimo modificata dal D. Lgs. 75/2017.

In particolare:

- l'art. 10, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 150/2009 prevede: *“1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori”*;
- l'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009 prevede che ogni Enti adotti annualmente una *“Relazione sulla Performance”* che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;

- l'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009 prevede che l'organo di valutazione procede alla validazione della relazione che è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;
- l'articolo 15, comma 2, lettera b), del D.lgs. n. 150/2009 prevede che l'organo di indirizzo politico amministrativo definisce la relazione sulla performance.

In adempimento a quanto stabilito dalla citata normativa, il Comune di Erbezzo con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 14/05/2019 ha approvato il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente*".

Il ciclo della performance, la sua strutturazione e il suo monitoraggio costituiscono e forniscono l'opportunità di avere una indicazione di quanto viene programmato e atteso dalla struttura amministrativa in ragione del programma di mandato che l'amministrazione ha approvato al momento del suo insediamento.

Il ciclo della performance risulta adeguatamente normato ed attuato.

I soggetti che intervengono nel ciclo della performance sono principalmente tre:

- l'amministrazione con gli strumenti di programmazione,
- l'OIV/Nucleo di Valutazione che svolge il ruolo strategico di monitoraggio e proposta di valutazione,
- titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

## **2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**

### **Il contesto esterno di riferimento.**

Erbezzo è un Comune geograficamente situato in Lessinia, a nord della provincia di Verona, ed ha un'economia che si basa prevalentemente sull'allevamento, l'agricoltura ed il turismo.

I dati relativi alla popolazione, che segna una fase di stagnazione demografica, restano sostanzialmente invariati.

Con riferimento al contesto esterno, è da segnalare la contiguità territoriale con la vicina Provincia Autonoma di Trento, che inevitabilmente influenza grandemente le scelte politico-amministrative locali, con la sensibile differenza di una diversa legislazione regionale, rimarcata dalla legislazione a statuto speciale del Trentino rispetto a quella locale del Veneto.

In ogni caso, la vicinanza al Trentino ha come ricaduta immediatamente positiva la circostanza della diretta accessibilità del Comune di Erbezzo al Fondo Comuni di Confine, potendo così – a livello perequativo – realizzare da alcuni anni una serie di opere pubbliche che attenuino le differenze con i Comuni vicini del Trentino e, al tempo stesso, innalzare la qualità della vita dei propri cittadini, in modo da scongiurare un'emorragia di residenti e imprese verso il vicino Trentino.

### **Il contesto interno di riferimento.**

La struttura organizzativa, modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 27/03/2025, si articola nelle seguenti 4 Aree/Elevate Qualificazioni:



Il Comune di Erbezzo annovera 4 dipendenti di ruolo a fronte di 841 abitanti, secondo un rapporto dipendenti/popolazione residente di 1/210,25.

### **3. COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO**

Ai sensi della DEL. CIVIT N. 112/2010, in questa sezione del documento, dunque, si possono evidenziare le scelte operate dall'amministrazione, con riguardo alle modalità adottate per garantire l'effettivo collegamento ed integrazione tra la pianificazione della performance e la programmazione economico- finanziaria e di bilancio.

### **4. COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE IN MATERIA DI TRASPARENZA E DI INTEGRITÀ DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA**

Il presente Piano, e così tutti i documenti che concretizzano il ciclo di gestione della performance, sono informati al principio della trasparenza e dell'integrità dell'azione amministrativa.

Prova principale è la pubblicità di tutte le linee di sviluppo, dettagliatamente documentate, della performance, sancita nei documenti in discorso, in quanto livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione.

L'accessibilità totale presuppone l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le informazioni pubbliche, idonea a radicare una posizione qualificata e diffusa in capo a ciascun cittadino, con il principale scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Quindi la nozione di trasparenza si muove su tre piani tra loro collegati: una posizione soggettiva garantita al cittadino, un risultato che le pubbliche amministrazioni sono chiamate a perseguire, uno strumento di gestione della cosa pubblica per garantire il miglioramento continuo nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico.

La pubblicazione di determinate informazioni, a cui tutti i documenti del ciclo di gestione della performance sottostanno, è un'importante spia dell'andamento della performance delle pubbliche amministrazioni e del raggiungimento degli obiettivi fissati.

È parimenti impegno di questo Ente delimitare le sfere di possibile interferenza tra disciplina della trasparenza e protezione dei dati personali, in modo da realizzare un punto di equilibrio tra i valori che esse riflettono in sede di concreta applicazione.

## **5. COERENZA CON LE MISURE DI PREVENZIONE E REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE**

Oggetto di specifica valutazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance è anche l'attività finalizzata alla prevenzione e alla repressione dei fenomeni di corruzione.

Al fine di implementare tali attività in modo sempre più oculato e finalizzato, ai sensi della L. n. 190/2012 l'Ente si è dotato di un Piano di prevenzione della corruzione redatto sulla base delle linee guida ANAC e del Piano Nazionale Anticorruzione.

Fermo quanto detto, è già concreto l'impegno di promuovere e rafforzare le misure volte a prevenire e combattere la corruzione in modo più efficace, nonché il senso di integrità, di responsabilità e di buona fede nella gestione degli affari pubblici e dei beni pubblici.

Per quanto possibile, si seguono:

- procedure che consentono di selezionare e formare in modo appropriato le persone chiamate ad occuparsi di posti pubblici ritenuti particolarmente esposti alla corruzione e assicurando, ove possibile, una rotazione su tali posti;
- programmi di formazione e sensibilizzazione che permettano ai dipendenti di adempiere le proprie funzioni in modo corretto, onorevole e adeguato, con la piena e completa conoscenza dei rischi di corruzione inerenti all'esercizio delle loro funzioni.

## **6. COERENZA CON IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

Ai sensi del D. Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246), le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, a carattere speciale, in quanto intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione.

Il ciclo di gestione della performance, in uno con il piano delle azioni positive per le pari opportunità, ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Fra gli obiettivi, vi sono anche quelli finalizzati a:

- garantire la tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie,
- mobbing e discriminazioni;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Per il resto, si fa rinvio al precitato Piano delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2025-2027 (contenuto nel P.I.A.O. 2025-2027).

## **7. AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE**

Il Piano è strutturato in modo tale da rilevare le principali carenze e criticità riscontrate nella attuazione del Ciclo di gestione della performance e da individuare specifici piani operativi per risolverle. A tal fine, l'OIV/Nucleo di Valutazione deve diagnosticare il livello di evoluzione del Ciclo di gestione della performance e fare in modo che gli organi di indirizzo politico-amministrativo e i responsabili attuino specifiche azioni volte al suo miglioramento. L'individuazione della situazione di partenza e delle aree di miglioramento costituisce la base su cui l'OIV/Nucleo di Valutazione definirà una proposta di miglioramento da trasformare poi in obiettivi condivisi con l'amministrazione e i responsabili, per il successivo inserimento nel Piano.

## 8. DEFINIZIONI E CONCETTI CHIAVE DELLA PERFORMANCE

La finalità di questo glossario non è quella di esaurire tutti i termini usati nel linguaggio della misurazione e gestione della performance, bensì quella di fornire una breve descrizione dei termini ad essa inerenti, che sono stati utilizzati in questo documento, nei documenti allegati e nei documenti connessi, con lo scopo di facilitare la lettura e la comprensione del testo.

I termini in italiano sono seguiti, quando è previsto, dal corrispondente termine inglese. I termini inglesi che non hanno un corrispettivo italiano significativo sono stati lasciati nella lingua originale.

<b>Albero della performance.</b>	La mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione. Esso fornisce una rappresentazione articolata e completa della performance dell'amministrazione.
<b>Analisi strategica o Analisi S.W.O.T.</b>	L'attività propedeutica alla stesura del piano strategico in cui si esaminano le condizioni esterne ed interne in cui l'organizzazione si trova ad operare oggi e si presume si troverà ad operare nel prossimo futuro. Questa attività è tesa ad evidenziare le opportunità da cogliere e le sfide da affrontare (analisi del contesto esterno), nonché i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione (analisi dell'ambiente interno). Il risultato dell'analisi è, da una parte, evidenziare i temi strategici da affrontare e, dall'altra, indurre l'evoluzione che organizzazione ed ambiente avranno nel futuro.
<b>Aree strategiche.</b>	Le aree strategiche costituiscono le prospettive in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e la visione. Un'area strategica può riguardare un insieme di prodotti o di servizi o di utenti o di politiche o loro combinazioni (es. determinati prodotti per determinati utenti, politiche relativi a determinati servizi, ecc.). Rispetto alle aree strategiche sono definiti gli obiettivi strategici, da conseguire attraverso adeguate risorse.
<b>Benchmarking.</b>	Il processo attraverso cui identificare, comprendere e importare, adattandole, buone pratiche sviluppate in altri contesti organizzativi, anche di altre amministrazioni, al fine di migliorare le performance organizzative.
<b>Capitale informativo (information capital).</b>	L'insieme dei flussi e dei sistemi informativi, delle infrastrutture informatiche, delle conoscenze condivise a supporto dell'esecuzione della strategia dell'organizzazione.
<b>Capitale organizzativo (organizational capital).</b>	La capacità dell'organizzazione di favorire e sostenere il processo di cambiamento richiesto per eseguire la strategia, basandosi su cultura, leadership, lavoro di squadra.
<b>Capitale Umano (human capital).</b>	La disponibilità di conoscenze, competenze, talenti e attitudini in grado di modellare i comportamenti necessari per eseguire con successo le attività richieste dalla strategia dell'organizzazione.
<b>Ciclo di gestione della performance.</b>	Il processo che si articola nelle seguenti fasi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;</li> <li>- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;</li> <li>- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;</li> <li>- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;</li> <li>- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;</li> <li>- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.</li> </ul>

<b>Customer satisfaction.</b>	La rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini e degli utenti interni rispetto alla qualità dei servizi resi.
<b>Indagine del benessere organizzativo.</b>	L'analisi organizzativa che ha lo scopo di indagare la capacità di un'organizzazione, di promuovere e di mantenere un alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori.
<b>Indicatore o Misura.</b>	Una grandezza o un valore espressi sotto forma di un numero volto a favorire la rappresentazione di un fenomeno relativo alla gestione aziendale e meritevole d'attenzione da parte di stakeholder interni (amministratori, management) o esterni (cittadini, associazioni, altri enti, ecc.): ad esempio, percentuale di soddisfazione delle richieste accolte di assistenza ai minori a rischio.
<b>Mappa strategica.</b>	La rappresentazione visuale della strategia dell'organizzazione, evidenziando le relazioni che esistono tra gli obiettivi.
<b>Missione.</b>	La definizione delle finalità ultime per le quali l'organizzazione è stata creata e delle modalità attraverso le quali sarà ottenuta la sua visione.
<b>Misurazione della performance.</b>	Il processo che mira a misurare il contributo reso per il raggiungimento di un obiettivo.
<b>Obiettivo.</b>	Uno dei traguardi che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo la propria strategia.
<b>Obiettivi strategici e Obiettivi operativi.</b>	La descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso. Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza, richiedendo uno sforzo di pianificazione.

## 9. PROCESSO SEGUITO PER LA REDAZIONE DEL PIANO

Il presente Piano è stato redatto sulla base dei bisogni della collettività, al cui soddisfacimento l'Amministrazione mira con intero impianto dedicato al ciclo di gestione della performance.

Il Piano ha una struttura estremamente semplificata che potrà essere oggetto di sviluppo negli anni successivi, anche sulla base delle riscontrate carenze e criticità.

Il PIAO, contenente il presente Piano, è pubblicato nel sito web del Comune alla nella sezione Amministrazione trasparente>Disposizioni generali>Atti generali>Documenti di programmazione strategico-gestionale, con un link di collegamento puntato sulla sottosezione Altri contenuti>Prevenzione della corruzione.

Il ciclo delle performance è regolamentato dal "*Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente*", approvato con deliberazione di G.C. n. 18 del 14/05/2019.

Il sistema contabile degli enti locali, ed in particolare l'art. 227 "Rendiconto della gestione", comma 1, del D.Lgs. 267/2000, prevede che "*La dimostrazione dei risultati di gestione avviene mediante il rendiconto della gestione, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico e lo stato patrimoniale*". Tale documentazione contiene sostanzialmente una buona parte delle informazioni richieste dalla normativa per rendicontare il ciclo della performance delle pubbliche amministrazioni.

Per questi motivi, si fa un rinvio dinamico a quanto contenuto nel rendiconto medesimo.

Il rendiconto manca invece della parte relativa agli obiettivi individuali assegnati ai responsabili di servizio, che trovano fundamentalmente allocazione nel Piano degli obiettivi annuale.

In ogni caso, si è ritenuto di poter fissare un processo rispettoso del dettato normativo e nel contempo in linea con gli atti di natura regolamentare interna relativi al ciclo della performance.

Tale processo prevede innanzitutto che i Responsabili titolari di Elevata Qualificazione nonché il Segretario Comunale relazionino in merito agli obiettivi loro assegnati.

Le relazioni consistono in sostanza nella descrizione dell'attività svolta da ciascun settore in cui è strutturato l'Ente in relazione agli specifici obiettivi assegnati.

Riassumendo e schematizzando, le varie fasi sono le seguenti:

**Fase a) Definizione e assegnazione delle risorse e degli obiettivi che si intendono raggiungere:**

<b>Atto</b>	<b>Competenza</b>
Approvazione del PEG	Giunta comunale
Approvazione obiettivi performance	Giunta comunale

**Fase b) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse:**

<b>Atto</b>	<b>Competenza</b>
Approvazione del bilancio di previsione	Consiglio Comunale
Approvazione del PEG	Giunta Comunale
Approvazione degli obiettivi performance	Giunta Comunale
Validazione degli obiettivi performance	Nucleo di Valutazione

**Fase c) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:**

<b>Atto</b>	<b>Competenza</b>
Verifica equilibri bilancio e stato attuazione programmi	Consiglio Comunale
Modifica PEG e obiettivi	Giunta Comunale

**Fase d) Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale:**

<b>Atto</b>	<b>Competenza</b>
Redazione delle relazioni da parte dei responsabili dei servizi in ordine all'attività svolta dal settore di appartenenza e agli obiettivi assegnati	Responsabile di Area titolare di incarichi di Elevata Qualificazione
Predisposizione della proposta di valutazione	NdV/S.C./Resp. R.U.
Predisposizione della proposta di relazione	Segretario Comunale
Approvazione della relazione alla performance	Giunta Comunale
Validazione del ciclo della performance	Nucleo di Valutazione

**Fase e) Utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito:**

<b>Atto</b>	<b>Competenza</b>
Determinazione di liquidazione dei premi	Responsabile Area Contabile e Personale