

COMUNE DI PIEVE DI SOLIGO

Provincia di Treviso

Organismo Associato di Valutazione della Performance Verbale n. 1 per l'anno 2023

(conclusione lavori con verifica finale su schede di valutazione)

L'anno duemilaventitre, addì 1, del mese di agosto alle ore 10.00, in videoconferenza, si è riunito l'Organismo di Valutazione (OdV) nelle persone dei sigg.

1.	dott. Rosario Cammilleri, Presidente – componente;
2.	dott. Riccardo Giovannetti, componente esterno;
3.	dott. Graziano Forlin, componente esterno;

Svolge le funzioni di segretario, il dott. Rosario Cammilleri.

All'ordine del giorno:

1. Verifica raggiungimento obiettivi di gestione – Report 2022;
2. Valutazioni sul personale espresse dai responsabili di servizio;
3. Valutazione dei Responsabili di servizio;
4. Varie ed eventuali

1. Verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione - Report 2022

Dalla documentazione agli atti risulta che il Comune di Pieve di Soligo ha provveduto:

- ad approvare il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022 – 2024 con deliberazione consiliare n. 9 del 14.03.2022 e il Bilancio di Previsione 2022 - 2024 con deliberazione consiliare n. 10 del 14.03.2022;
- ad aggiornare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) 2022 - 2024, con deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 14.02.2022;
- ad adottare il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e della Performance 2022 – 2024, con deliberazione della Giunta comunale 67 del 04.04.2022;

Attraverso la disamina dei Report al 31.12.2022 e delle Relazioni al Rendiconto di Gestione 2022, l'OdV procede alla verifica dei risultati di gestione conseguiti. Valuta quindi gli scostamenti evidenziati dell'attività svolta rispetto agli obiettivi assegnati, obiettivi che, peraltro, coincidendo il piano della performance con il piano esecutivo di gestione, appaiono numericamente elevati e di peso indifferenziato. Per il 2023 l'Ente dovrà adeguarsi alla separazione dei due piani, e, in tale prospettiva, l'OdV si raccomanda che vengano ridotti gli obiettivi selezionando quelli maggiormente strategici e sfidanti a cui dovranno essere abbinati indicatori di risultato meglio dettagliati in termini temporali e/o quantitativi. Così come si raccomanda di aggiornare gli obiettivi programmati ad inizio anno, qualora questi siano oggetto di modifiche e/o integrazioni, al fine di renderli maggiormente aderenti alla realtà gestionale del Comune.

2. Valutazioni sul personale espresse dai Responsabili di Servizio e verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata.

L'Organismo di Valutazione prende atto delle valutazioni espresse sul personale dai singoli Responsabili di Posizione Organizzativa, in applicazione della metodologia di valutazione aggiornata da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 93 del 21.06.2021 e in conformità ai principi previsti dal D.Lgs. 150/2009.

Con l'occasione il Presidente evidenzia all'OdV che le valutazioni 2022 sono le ultime effettuate nell'ambito della gestione associata delle funzioni e dei servizi tra i Comuni di Pieve di Soligo e di Refrontolo avendo le due Amministrazioni deciso di non procedere, a far data dal 1° gennaio 2023, al rinnovo della convenzione. Ancora per questa annualità il personale di Pieve di Soligo ha quindi operato all'interno degli Uffici Unici svolgendo la propria attività a favore di entrambi i Comuni, in modo più o meno marcato a seconda della presenza o meno di dipendenti di Refrontolo dedicati.

Ai fini della verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione l'OdV si avvale dei dati predisposti dall'Ufficio Unico Personale, tra cui la tabella di raffronto è riportata, per ogni dipendente, la valutazione proposta.

Il punteggio correlato al risultato si somma, nelle percentuali indicate dal sistema, alla valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati, con la ponderazione, in funzione delle categorie professionali:

AREE DI VALUTAZIONE	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	P.O.
Comportamenti organizzativi	90%	90%	80%	70%	50%
Obiettivi	10%	10%	20%	30%	50%

Per il personale dipendente non Responsabile di Servizio la valutazione dei risultati è stata effettuata sulla base del contributo da ciascuno fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza.

Prende quindi atto dei sottoindicati prospetti riassuntivi:

MEDIA COMPLESSIVA	27,64
-------------------	--------------

a) media delle valutazioni aggregate per qualifica:

Categoria	Numero	Media valutazioni
A	0	0
B	10	27,41
C	27*	27,75
D	9	27,55
	46	

- un dipendente con doppia valutazione essendo transitato da un Servizio ad un altro

b) media delle valutazioni suddivise per valutatore:

Valutatore 1 - AA.GG.	10	28,29
Valutatore 2 - DEMOGRAFICI	4	25,34
Valutatore 3 - ECON-FINANZ.	6	26,33
Valutatore 4 - SOCIALE	3	28,89
Valutatore 5 - POLIZIA LOCALE	5	29,37
Valutatore 6 - PIANIF. TERR.	6	28,28
Valutatore 7 - LL.PP.	4	25,84
Valutatore 8 - GEST. PATR.MANUT.	8	27,66
	46	

- un dipendente con doppia valutazione essendo transitato da un Servizio ad un altro

Pur nella difficoltà di confrontare l'omogeneità delle valutazioni, stante il numero non uniforme di personale assegnato ad ogni singolo Servizio, l'OdV prende atto che la maggior parte delle medie delle valutazioni dei singoli Responsabili di Servizio si colloca all'interno dell'intervallo tollerato dal metodo, calcolato rispetto alla media delle valutazioni stesse (+/- 5%):

INDICATORI	DATI	VALORI	AA.GG.	DEM	RAG.	SOC.	PL	URB.	LL.PP	MANUT.
VALUTAZIONE MEDIA	27,64									
VALUTATO PIU' ELEVATO	30,00									
VALUTATO MENO ELEVATO	16,97									
CAMPO DI TOLLERANZA	V.M. +/- 5%									
VALUTATORE MINIMO TOLLERATO	V.M. - 5%	26,26	28,29	25,34	26,33	28,89	29,37	28,28	25,84	27,66
VALUTATORE MASSIMO TOLLERATO	V.M. + 5%	29,02								
VALUTATORI AL DI SOTTO DEL MINIMO TOLLERATO				X					X	
VALUTATORI OLTRE IL MASSIMO TOLLERATO							X			

Sulla base del punteggio ottenuto, il personale si colloca nelle diverse fasce individuate dalla metodologia adottata dal Comune come segue:

Fasce di merito del decreto 150/2009	Bassa	Medio/Bassa -Media			Alta	
Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguito al ruolo	D Pienamente adeguato al ruolo	E Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo	
Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-19,99	20-25,99	26-28,99	29-30	
NUMERO DIPENDENTI	0	1	6	21	18	

Rispetto a tali risultati, l'Organismo di Valutazione prende atto che molte valutazioni si concentrano ancora nella fascia "Pienamente adeguato al ruolo", con un generale e progressivo slittamento verso l'alto, tendenza che indebolisce il significato gestionale del processo valutativo. Sebbene la situazione appaia difficilmente modificabile, l'Organismo ribadisce ancora una volta la necessità di ritornare ad una valutazione più coerente con la metodologia adottata e in linea con i principi normativi di selettività e di differenziazione della valutazione.

Per quanto concerne il riscontro economico del sistema, legato al fondo produttività, l'OdV prende atto che alle fasce Alta, Media e Medio/Bassa vengono assegnate le seguenti percentuali di premio individuale, calcolato rispetto al massimo teorico attribuibile:

fascia Bassa 0% del premio individuale

fascia Medio/Bassa dal 30 al 65%, del premio individuale

fascia Media dal 70 al 90% del premio individuale

fascia Pienamente adeguata al ruolo dal 95 al 98% del premio individuale

fascia Alta 100% del premio individuale

b) Fasce di merito del decreto	Bassa	Medio/Bassa - Media		Alta	
Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguato al ruolo	D Pienamente adeguato al ruolo	E Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo
Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-19,99	20-25,99	26-28,99	29-30
	0	30% – 65%	70% - 90%	95%- 98%	100%

Fascia	valutazione	Percentuale
Bassa	0 - 14,99	0
Medio/Bassa	15,00 – 15,99	30
	16,00 – 16,99	40
	17,00– 17,99	50
	18,00 – 18,99	60
	19,00 – 19,99	65
Media	20,00 – 20,99	70
	21,00 – 21,99	80
	22,00 – 23,99	85
	24,00 – 25,99	90
Alta	26,00 – 27,99	95
	28,00 – 28,99	98
	29,00 – 30,00	100

Nella distribuzione delle risorse decentrate destinate alla produttività non si tiene conto del principio di differenziazione tra le categorie.

L'OdV prende atto che è stata effettuata la differenziazione dei premi di cui all'art. 69 del CCNL al 5%¹ dei dipendenti di ciascuna categoria, con arrotondamento all'unità superiore, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che hanno conseguito le valutazioni più elevate è stata riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale del 30%.

L'OdV prende altresì atto che per la valutazione della performance organizzativa è stato considerato il grado di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente (derivanti dal PEG). La media aritmetica di raggiungimento degli obiettivi espressa in centesimi è pari a 96,45% e a tale percentuale corrisponde una percentuale del premio da erogare pari al 100%:

Fasce di risultato della Performance organizzativa	Percentuale di erogazione del fondo associato alla Performance organizzativa
Da 0 a 59%	0 %
Da 60% a 70%	70%
Da 70% a 80%	80%
Da 80% a 90%	90%
Da 90% a 100%	100%

Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.

Per l'erogazione del premio associato alla Performance organizzativa è stato creato un collegamento tra percentuale di raggiungimento della Performance e percentuale di premio da erogare, secondo lo schema seguente:

¹ Con punteggi comunque pienamente adeguati al ruolo.

Fasce di merito del decreto	Bassa	Media e Medio/Bassa		Alta	
Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguito al ruolo	D Pienamente adeguato al ruolo	E Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo
Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-19,99	20-25,99	26-28,99	29-30
% Premio di performance organizzativa	0	80%	100%	100%	100%

L'Organismo di Valutazione non ritiene necessario procedere a colloqui individuali.

1. Valutazione dei Responsabili di Servizio.

Per quanto concerne le valutazioni proposte del Segretario Generale sulle prestazioni dei Responsabili di Servizio, l'OdV accerta la corretta applicazione del metodo, anche in riferimento alla valutazione dell'area dei risultati raggiunti dai singoli Responsabili in relazione agli obiettivi del PEG, tenute conto anche delle osservazioni proposte dal Segretario.

Le valutazioni sono complessivamente 7.

Anche in questo caso si evidenzia una valutazione piuttosto generosa.

MEDIA COMPLESSIVA	28,47
-------------------	--------------

Per quanto concerne il riscontro economico del sistema, legato al fondo produttività, l'OdV rimanda alla metodologia in vigore, che di seguito si riporta:

Fasce di merito del decreto	Bassa	Medio/Bassa e Media		Alta	
Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguito al ruolo	D Pienamente adeguato al ruolo	E Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo
Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-19,99	20-25,99	26-28,99	29-30
Punteggi in trentesimi	0-14,99	60% con punteggio almeno di 18/30	70% - 90%	95% - 98%	100%

Fascia	valutazione	Percentuale
Bassa	0 - 14,99	0
Medio/Bassa	15,00 – 15,99	0
	16,00 – 16,99	0
	17,00 – 17,99	0
	18,00 – 18,99	60
	19,00 – 19,99	65
Media	20,00 – 20,99	70
	21,00 – 21,99	80
	22,00 – 23,99	85
	24,00 – 25,99	90
Alta	26,00 – 27,99	95
	28,00 – 28,99	98
	29,00 – 30,00	100

Il punteggio ottenuto nell'area degli Obiettivi pesa nella scheda di ciascun Responsabile per il 50% (50% area comportamenti).

Numericamente, il personale si colloca tutto nella fascia del pienamente adeguato al ruolo (26-28,99):

L'Organismo di Valutazione non ritiene necessario procedere a colloqui individuali.

In relazione alla costituzione dei fondi per le risorse decentrate 2022, il Presidente precisa che:

- le risorse destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2022 ammontano a complessivi € 220.864,14, al netto della decurtazione permanente operata dall'anno 2015 di € 6.414,43;
- il fondo come sopra determinato non è stato incrementato in quanto non si è rilevato uno scostamento positivo nel numero dei dipendenti in servizio al 31/12/2022 rispetto al numero di dipendenti in servizio al 31/12/2018; conseguentemente il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 non è stato adeguato in aumento;
- per il rispetto del limite di cui all' art. 23, comma 2 del decreto legislativo n.75/2017 sono stati considerati complessivamente il Fondo delle risorse decentrate e quello destinato agli incarichi di posizione organizzativa, come disposto dall'art.67, comma 7, del CCNL del 21.05.2018;
- il fondo delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa ammonta ad € 107.174,78, comprensivo della quota pari allo 0,22% del monte salari 2018, calcolata in misura proporzionale all'importo 2021 del medesimo fondo (art. 79, comma 3, del CCNL 16.11.2022);
- il fondo è stato integrato con risorse variabili di cui art. 67, comma 3, lettera i) e comma 5, lettera b) del CCNL 21.05.2018, espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante da specifiche relazioni rese dai Responsabili dei Servizi interessati.

5) **Varie ed eventuali**

L'OdV prende atto delle risultanze del controllo interno sugli atti relativi al primo e secondo semestre 2022 e dell'insussistenza di particolari criticità o di rilievi particolare sull'attività dell'Ente tali da incidere sul giudizio di valutazione.

Dà altresì atto di aver acquisito a suo tempo il prospetto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate dal Comune nell'anno 2022, ai sensi dell'art. 36, comma 3, D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il Presidente afferma che non sono state segnalati inadempimenti o illeciti relativi agli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione e a quelli della trasparenza, ancorché, con riferimento a quest'ultima, non sia ancora stata effettuata la valutazione degli obblighi di pubblicazione al 30.06.2023, la cui scadenza è stata rinviata al 15 settembre.

Non avendo altri argomenti da trattare, l'OdV da atto che la fase di valutazione del personale può considerarsi conclusa e che i giudizi espressi sono quelli riassunti nel presente verbale che viene trasmesso all'Ufficio Personale dell'Ente per i successivi adempimenti.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente.

IL PRESIDENTE
dott. Rosario Cammilleri

1° COMPONENTE
dott. Riccardo Giovannetti

2° COMPONENTE
dott. Graziano Forlin