

# COMUNI DI PIEVE DI SOLIGO E REFRONTOLO

Provincia di Treviso

## *Organismo Associato di Valutazione della Performance*

### *Verbale n. 2 per l'anno 2022*

*(conclusione lavori con verifica finale su schede di valutazione)*

L'anno duemilaventidue, addì 13, del mese di settembre alle ore 10.30, 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 2021;
2. Valutazioni sul personale espresse dai responsabili di servizio;
3. Valutazione dei Responsabili di servizio;
4. Piano esecutivo di gestione/Piano della Performance 2022-2024;
5. Varie ed eventuali

#### **1. Verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione - Report 2021**

Dalla documentazione agli atti risulta che i Comuni di Pieve di Soligo e di Refrontolo hanno provveduto:

##### **PIEVE DI SOLIGO**

- ad approvare il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2021 - 2023 con deliberazione consiliare n. 6 del 30.03.2021 e il Bilancio di Previsione 2021 - 2023 con deliberazione consiliare n. 7 del 30.03.2021;
- ad adottare il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e della Performance 2021 – 2023, con deliberazione della Giunta comunale n. 62 del 19.04.2021;
- ad aggiornare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) 2021 - 2023, con deliberazione della Giunta comunale n. 51 del 22.03.2021;
- ad aggiornare il Sistema di valutazione della performance individuale ed organizzativa dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti, con deliberazione della Giunta comunale n. 93 del 21.06.2021;

##### **REFRONTOLO**

- ad approvare il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2021 - 2023 con deliberazione consiliare n. 4 del 29.04.2021 e il Bilancio di Previsione 2021 - 2023 con deliberazione consiliare n. 5 del 29.04.2021;
- ad adottare il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e della Performance 2021 – 2023, con deliberazione della Giunta comunale n. 45 del 13.05.2021;
- ad aggiornare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) 2021 - 2023, con deliberazione della Giunta comunale n. 19 del 18.03.2021;
- ad aggiornare il Sistema di valutazione della performance individuale ed organizzativa dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti, con deliberazione della Giunta comunale n. 60 del 24.06.2021;

L'OdV procede quindi, attraverso la disamina dei Report al 31.12.2021 e delle Relazioni al Rendiconto di Gestione 2021, alla verifica dei risultati di gestione riguardanti l'attività del personale dipendente e dei Titolari di Posizione Organizzativa, Responsabili di Servizio, nonché dello scostamento nel grado di raggiungimento degli obiettivi programmati.

I Piani Esecutivi di Gestione 2021 di entrambi i Comuni, che rappresentano lo strumento attraverso il quale viene governata, nel corso dell'anno, la relazione tra la Giunta, il Segretario comunale e i Responsabili di Servizio, vanno a declinare, in maggior dettaglio (obiettivi operativi e obiettivi gestionali), la programmazione contenuta nell'apposita Sezione del D.U.P. (obiettivi strategici), avendo a riferimento l'arco temporale del triennio. I due Enti hanno confermato anche per il 2021 la scelta di far coincidere il piano della performance con il piano esecutivo di gestione, piuttosto che estrapolare solo alcuni degli obiettivi totali. Alcuni di questi obiettivi, che nel complesso risultano numericamente elevati e di pari peso, sono correlati ad indicatori di risultato che andrebbero meglio dettagliati in termini temporali e/o quantitativi.

L'OdV prende quindi atto del protrarsi anche per il 2021 della emergenza pandemica e dalla conseguente legislazione di emergenza che ha dettato tempi e priorità dell'attività degli Enti, costringendo gli uffici a stravolgere e rivedere l'attività programmata. Prende altresì atto che non sono stati apportati in corso d'anno correttivi ai PEG dei due Enti rispetto agli obiettivi programmati ad inizio anno che li avrebbero resi maggiormente aderenti alla realtà gestionale dei due Comuni.

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

L'OdV procede all'esame delle valutazioni espresse sul personale dai titolari di P.O. Responsabili dei corrispondenti Servizi Unici, ai soli fini della verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata.

Prende atto che le valutazioni riguardano il personale di entrambi i Comuni assegnato a ciascun Ufficio Unico. I Comuni di Pieve di Soligo e di Refrontolo, che rappresentano un ambito territoriale contiguo con caratteristiche morfologiche, ambientali e paesaggistiche omogenee, qualificato dalla comunanza di interessi, hanno infatti convenuto di esercitare da tempo in forma associata tutti i compiti e attività assegnati ai Servizi Affari Generali, Demografico, Sociale, Economico-Finanziario, Polizia Locale, Pianificazione e Gestione del Territorio, Lavori Pubblici e Gestione Patrimonio e Manutenzioni, attraverso convenzione ai sensi dell'art. 30 del TUEL e costituzione di Uffici Unici. Per l'esercizio 2021 la gestione associata ha trovato la sua definizione nella convenzione sottoscritta in data 31.12.2020, repertorio scritture private del Comune di Pieve di Soligo n. 1535.

I titolari di P.O., Responsabili dei corrispondenti Servizi Unici, sono stati nominati per il 2021 con decreti n. 7 del Sindaco del Comune di Pieve di Soligo e n. 4 del Sindaco del Comune di Refrontolo, entrambi in data 31.12.2020.

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 in cui sono riportate, per ogni dipendente, la valutazione proposta e la valutazione definitiva dell'anno precedente.

L'OdV prende atto che nella valutazione effettuata, i Responsabili di Servizio hanno tenuto conto dell'apporto di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati. 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%

Prende quindi atto dei sottoindicati prospetti riassuntivi:

MEDIA COMPLESSIVA	27,30
-------------------	-------

a) media delle valutazioni aggregate per qualifica:

Categoria	Numero	Media valutazioni
A	0	0
B	12	26,90
C	36*	27,48
D	10	27,02
	58	

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

b) media delle valutazioni suddivise per valutatore:

Valutatore 1 - AA.GG.	12	27,54
Valutatore 2 - DEMOGRAFICI	5	25,04
Valutatore 3 - ECON-FINANZ.	9	26,63
Valutatore 4 - SOCIALE	5	25,64
Valutatore 5 - POLIZIA LOCALE	7	28,91
Valutatore 6 - PIANIF. TERR.	7	28,28
Valutatore 7 - LL.PP.	4	26,22
Valutatore 8 - GEST. PATR.MANUT.	9	28,31
	58	

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	27,3									
VALUTATO PIU' ELEVATO	29,97									
VALUTATO MENO ELEVATO	13,93									
CAMPO DI TOLLERANZA	V.M. +/- 5%									
VALUTATORE MINIMO TOLLERATO	V.M. - 5%	25,94	27,54	25,04	26,63	25,44	28,91	28,28	26,22	28,31
VALUTATORE MASSIMO TOLLERATO	V.M. + 5%	28,67								
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 dai due Enti come segue:

<b>Fasce di merito del decreto 150/2009</b>	Bassa	Medio/Bassa -Media		Alta	
<b>Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:</b>	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
<b>Punteggi in trentesimi</b>	<b>0-14,99</b>	<b>15-19,99</b>	<b>20-25,99</b>	<b>26-28,99</b>	<b>29-30</b>
<b>NUMERO DIPENDENTI</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>35</b>	<b>15</b>

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>b) Fasce di merito del decreto</b>	<b>Bassa</b>	<b>Medio/Bassa - Media</b>		<b>Alta</b>	
<b>Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:</b>	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
<b>Punteggi in trentesimi</b>	<b>0-14,99</b>	<b>15-19,99</b>	<b>20-25,99</b>	<b>26-28,99</b>	<b>29-30</b>
	<b>0</b>	<b>30% - 65%</b>	<b>70% - 90%</b>	<b>95% - 98%</b>	<b>100%</b>

<b>Fascia</b>	<b>valutazione</b>	<b>Percentuale</b>	
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	
	20,00 - 20,99	70	
Media	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%<sup>1</sup> 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 96,34 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:

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 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	
% 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 9, stante l'avvicendamento dei due Responsabili del Servizio Pianificazione e gestione del territorio avvenuta a seguito del pensionamento a giugno 2021 del Titolare.

Anche in questo caso si evidenzia una valutazione piuttosto generosa.

MEDIA COMPLESSIVA	<b>28,08</b>
-------------------	--------------

<sup>1</sup> Con punteggi comunque pienamente adeguati al ruolo.

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

<b>Fasce di merito del decreto</b>	<b>Bassa</b>	<b>Medio/Bassa e Media</b>		<b>Alta</b>	
<b>Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:</b>	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
<b>Punteggi in trentesimi</b>	<b>0-14,99</b>	<b>15-19,99</b>	<b>20-25,99</b>	<b>26-28,99</b>	<b>29-30</b>
<b>Punteggi in trentesimi</b>	<b>0-14,99</b>	<b>60% con punteggio almeno di 18/30</b>	<b>70% - 90%</b>	<b>95% - 98%</b>	<b>100%</b>

<b>Fascia</b>	<b>valutazione</b>	<b>Percentuale</b>
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 nelle diverse fasce come segue:

<b>Fasce di merito del decreto</b>	<b>Bassa</b>	<b>Media e Medio/Bassa</b>		<b>Alta</b>	
<b>Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:</b>	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
<b>Nuovi Punteggi in trentesimi</b>	<b>0-14,99</b>	<b>15-19,99</b>	<b>20-25,99</b>	<b>26-28,99</b>	<b>29-30</b>
<b>NUMERO DIPENDENTI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>

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

In relazione alla costituzione dei fondi per le risorse decentrate 2021, il Presidente precisa che:

- per il Comune di Pieve di Soligo le risorse destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2021 ammontano a complessivi € 207.342,97, dei quali € 162.293,11 corrispondenti a risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 45.049,86 a risorse variabili;

- per il Comune di Refrontolo le risorse destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2021 ammontano a complessivi € 43.336,46 dei quali € 29.014,61 corrispondenti a risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 14.321,85 a risorse variabili;
- ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è stato adeguato, in aumento per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Ai fini del rispetto del succitato art. 23, comma 2 del decreto legislativo n.75/2017 la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa è stata considerata complessivamente, come disposto dall'art.67, comma 7, del CCNL del 21.05.2018;
- il fondo delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa ammonta per il Comune di Pieve di Soligo ad € 106.175,20 e per il Comune di Refrontolo ad € 14.592,80;
- entrambi i fondi sono stati integrati ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera h) e comma 4, del CCNL 21.05.2018, previa verificata in sede di contrattazione integrativa della relativa capacità di spesa nel bilancio dei due Enti;
- entrambi i fondi sono stati altresì integrati 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) Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance 2022-2024**

L'OdV prende visione del P.E.G./Piano della Performance 2022– 2024, inviato via mail. L'OdV ribadisce il suggerimento di ridurre il numero di obiettivi/attività elencati nel PEG/Piano della performance al fine di adottare un documento più sintetico che possa contenere indicatori significativi espressi attraverso target e valori quantitativi.

#### **6) Varie ed eventuali**

L'OdV prende atto delle risultanze del controllo interno sugli atti relativi al primo e secondo semestre 2021 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 dai due Comuni nell'anno 2021, 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 della trasparenza ed a quelli relativi alla prevenzione della corruzione.

Non avendo altri argomenti da trattare, l'OdV dà 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**