

COMUNI DI PIEVE DI SOLIGO E REFRONTOLO

Provincia di Treviso

Organismo Associato di Valutazione della Performance

Verbale n. 2 per l'anno 2019

(conclusione lavori con verifica finale su schede di valutazione)

L'anno **duemiladiciannove**, addì **ventisette**, del mese di **giugno**, alle ore 10.00 nella Casa Comunale, 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.ssa Gennj Chiesura, componente esterno;

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

All'ordine del giorno:

- 1) verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione - Report 2018;
- 2) valutazioni sul personale espresse dai Responsabili di Servizio con verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata;
- 3) valutazione dei Responsabili di Servizio;
- 4) piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance 2019-2021;
- 5) varie ed eventuali.

1. Verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione - Report 2018

L'OdV procede, attraverso la disamina dei Report al 31.12.2018 e delle Relazioni al Rendiconto di Gestione 2018, 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 2018 di entrambi i Comuni riprendono, anche con riferimento all'arco temporale del triennio, l'impostazione del Documento Unico di Programmazione e vanno a declinare, in maggior dettaglio, la programmazione contenuta nell'apposita Sezione del D.U.P.: obiettivi strategici → obiettivi operativi → obiettivi gestionali.

Frutto di un processo che ha coinvolto la Giunta, il Segretario comunale e i Responsabili di Servizio dell'Ente, i due Piani rappresentano lo strumento attraverso il quale è stata governata, nel corso dell'anno, la relazione tra questi soggetti.

Entrambi i P.E.G./Piani delle Performance sono stati approvati all'inizio dell'esercizio finanziario, pur con un leggero sfasamento avendo i due Comuni approvato il bilancio in tempi leggermente diversi: Refrontolo in data 29.12.2017 e Pieve in data 18.01.2018. La programmazione e la definizione degli obiettivi si riferisce quindi all'intero esercizio e contiene, in modo sufficientemente definito, gli obiettivi dati ai titolari di posizione organizzativa a ciascuno dei quali risulta correlato un indicatore di risultato, temporale e/o quantitativo. Il livello di raggiungimento degli obiettivi appare nel suo complesso, significativo, anche considerando che altri obiettivi sono stati introdotti in corso d'anno dall'Amministrazione, a volte sostitutivi di altri già inseriti nel PEG, a volte aggiuntivi. La Giunta comunale ha infatti modificato 6 volte a Pieve e 5 a Refrontolo l'assegnazione delle risorse finanziarie, correlate evidentemente a nuovi risultati attesi, senza peraltro aggiornare i Piani Esecutivi di Gestione. Questo rende purtroppo entrambi i Report non perfettamente aderenti alla realtà gestionale dei due Comuni.

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

a Servizi per i quali a ciascun Ufficio è preposto un solo dipendente sono di più facile valutazione, essendoci un coinvolgimento diretto ed immediato del dipendente stesso. Negli altri casi il punteggio assegnato ad ogni singolo dipendente è il risultato di una estrapolazione condotta dai rispettivi Responsabili. 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 4 macro-fattori di valutazione: 1. Rendimento qualitativo 2. Integrazione del personale nell'organizzazione 3. Capacità organizzativa e di gestione 4. Competenze professionali e capacità tecnica	90%	90%	80%	70%	50%
Obiettivi	10%	10%	20%	30%	50%

2. Valutazioni sul personale espresse dai Responsabili di Servizio con 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 due Comuni hanno infatti convenuto di esercitare in forma associata, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 267/2000, mediante Uffici Unici e nel rispetto delle norme contenute nelle convenzioni appositamente sottoscritte, le funzioni fondamentali cui al comma 27 dell'art. 14 del D.L. 31.05.2010, n. 78, novellato da ultimo dall'art. 19 del D.L. n. 95/2012, nonché tutte le altre funzioni e servizi di cui al D.P.R. 194/1996, realizzando, di fatto, dal 1° gennaio 2014, un'aggregazione totale delle funzioni con Servizi e Uffici Unici. Tutte le convenzioni, articolate per Servizio anziché per singoli Uffici, in un'ottica di semplificazione del procedimento, sono state rinnovate per l'ulteriore periodo di tre anni a decorrere dal 1° gennaio 2017. Ai fini della verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione 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.

Prende quindi atto dei sotto indicati prospetti riassuntivi:

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

a) media delle valutazioni aggregate per qualifica:

Categoria	Numero	Media valutazioni
A	0	0
B	9	27,11
C	35	27,79
D	10	27,61
	54	

b) media delle valutazioni suddivise per valutatore:

Valutatore 1 - AA.GG.	13	27,58
Valutatore 2 - DEMOGRAFICI	5	27,77
Valutatore 3 - ECON-FINANZ.	9	27,62
Valutatore 4 - SOCIALE	3	26,21
Valutatore 5 - POLIZIA LOCALE	6	27,38
Valutatore 6 - PIANIF. TERR.	6	28,06
Valutatore 7 - LL.PP.	3	26,29
Valutatore 8 - GEST. PATR.MANUT.	9	28,51
	54	

La media delle valutazioni dei singoli Responsabili di Servizio si colloca all'interno dell'intervallo tollerato dal metodo, calcolato rispetto alla media delle valutazioni stesse (+/- 5% - minimo 26,26 - massimo 29,02), fatta eccezione per il Servizio Sociale, comunque inferiore di poco al valore minimo tollerato.

Sulla base del punteggio ottenuto, il personale si colloca nelle diverse fasce individuate dalla metodologia adottata dai due Enti 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	0	7	38	9

L'Organismo di Valutazione evidenzia, come peraltro già riportato a verbale negli ultimi due anni, che molte valutazioni si concentrano 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 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 Alta dal 90 al 100% del premio individuale

Fascia	valutazione	coefficiente
Bassa	0 - 14,99	00
Medio/Bassa	15,00 - 15,99	0,30
	16,00 - 16,99	0,40
	17,00 - 17,99	0,50
	18,00 - 18,99	0,60

	19,00 – 19,99	0,65
Media	20,00 – 20,99	0,70
	21,00 – 21,99	0,80
	22,00 – 23,99	0,85
	24,00 – 25,99	0,90
Alta	26,00 – 28,99	0,95
	29,00 – 30,00	1

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

L'Organismo di Valutazione, attesa l'eshaustività della documentazione, non ritiene necessario procedere a colloqui individuali.

3. 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, frutto di un puntuale confronto con la Conferenza dei Sindaci, organo competente nell'ambito della gestione delle funzioni associate dei Comuni di Pieve di Soligo e Refrontolo.

Anche in questo caso si evidenzia una valutazione piuttosto generosa.

MEDIA COMPLESSIVA	27,87
-------------------	-------

Per quanto concerne il riscontro economico del sistema, legato al fondo produttività, l'OdV rimanda alla metodologia applicabile per il 2014, che di seguito si riporta:

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
Nuovi Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-19,99	20-25,99	26-28,99	29-30
% della retribuzione di risultato da attribuire	0	Ipotesi dal 10% al 19%	Ipotesi dal 20% al 24%	Ipotesi 25%	

Fascia	valutazione	coefficiente
Bassa	0 - 14,99	0
Medio/Bassa	15,00 – 17,99	10% della retribuzione di risultato percepita
	18,00 – 18,99	18% “ “ “ “
	19,00 – 19,99	19% “ “ “ “
	20,00 – 20,99	20% “ “ “ “
Media	21,00 – 21,99	21% “ “ “ “
	22,00 – 22,99	22% “ “ “ “
	23,00 – 24,99	23% “ “ “ “
	25,00 – 25,99	24% “ “ “ “
	26,00 – 28,99	25%
Alta	29,00 – 30,00	25%

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:

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
Nuovi Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-19,99	20-25,99	26-28,99	29-30
NUMERO DIPENDENTI	0	0	0	9	0

L'Organismo di Valutazione, attesa l'eshaustività della documentazione, non ritiene necessario procedere a colloqui individuali.

In relazione alla costituzione dei fondi per le risorse decentrate 2018, il Presidente precisa che:

- per il Comune di Pieve di Soligo le risorse destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2018 ammontano a complessivi €. 188.471,29, dei quali € 153.946,58 corrispondenti a risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 34.524,71 a risorse variabili;
- per il Comune di Refrontolo le risorse destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2018 ammontano a complessivi € 32.666,90 dei quali € 28.119,16 corrispondenti a risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 4.547,74 a risorse variabili;
- il fondo delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa ammonta per il Comune di Pieve di Soligo ad € 105.548,28 e per il Comune di Refrontolo ad € 15.219,61;
- la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, rispetta, per entrambi i Comuni, il limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n.75/2017 ed è quindi contenuto nel corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato;
- 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 resi dai Responsabili dei Servizi interessati.

5) Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance 2019-2021

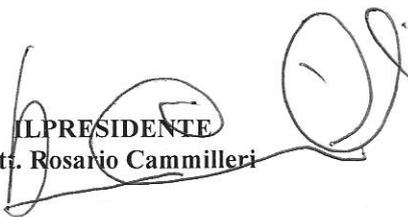
L'OdV prende visione del P.E.G./Piano della Performance 2019-2021, che viene inviato via mail. L'OdV suggerisce per il futuro di ridurre il numero di obiettivi/attività elencati nel PEG/Piano della performance al fine di adottare un documento più sintetico che possa contenere indicatori significativi espressi attraverso target e valori quantitativi.

6) Varie ed eventuali

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.

IL PRESIDENTE
dott. Rosario Cammilleri



1° COMPONENTE
dott. Riccardo Giovannetti



2° COMPONENTE
dott.ssa Gennj Chiesura

