

COMUNI DI PIEVE DI SOLIGO E REFRONTOLO

Provincia di Treviso

Organismo Associato di Valutazione della Performance

Verbale n. 1 per l'anno 2020

(conclusione lavori con verifica finale su schede di valutazione)

L'anno duemilaventi, addì due, del mese di luglio, alle ore 14.30 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.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 2019;
- 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 2020-2022;
- 5) varie ed eventuali.

1. Verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione - Report 2019

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

PIEVE DI SOLIGO

- ad approvare la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2019 – 2021 con deliberazione consiliare n. 51 del 18.12.2018 e il bilancio di previsione 2019-2021 con deliberazione consiliare n. 52 del 18.12.2018;
- ad approvare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (P.T.P.C.T.) 2019-2021, con deliberazione della Giunta comunale n. 5 del 21.01.2019;
- ad adottare il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e della Performance 2019 – 2021, con deliberazione della Giunta comunale n. 2 del 07.01.2019;

REFRONTOLO

- ad approvare la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2019 – 2021 con deliberazione consiliare n. 36 del 27.12.2018 e il bilancio di previsione 2019-2021 con deliberazione consiliare n. 37 del 27.12.2018;
- ad approvare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (P.T.P.C.T.) 2019-2021, con deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 23.01.2019;
- ad adottare il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e della Performance 2019 – 2021, con deliberazione della Giunta comunale n. 2 del 09.01.2019.

L'OdV procede quindi, attraverso la disamina dei Report al 31.12.2019 e delle Relazioni al Rendiconto di Gestione 2019, 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 2019 di entrambi i Comuni riprendono, 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 viene governata, nel corso dell'anno, la relazione tra questi soggetti. Le sei variazioni apportate al PEG sia di Refrontolo che di Pieve, correlate evidentemente a nuovi risultati attesi a cui sono state assegnate le relative risorse, non hanno però trovato allocazione nei due Piani in termini di obiettivi e relativi indicatori. Questo rende anche per l'esercizio 2019 entrambi i Report non perfettamente aderenti alla realtà gestionale dei due Comuni.

La programmazione e la definizione degli obiettivi appaiono comunque, nel loro complesso, sufficientemente definiti, e a ciascun obiettivo dato ai titolari di posizione organizzativa è correlato un indicatore di risultato, temporale e/o quantitativo. Il livello di raggiungimento degli obiettivi appare, nel suo complesso, soddisfacente.

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. 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. Le medesime convenzioni sono state da ultimo rinnovate per un anno con decorrenza dal 1° gennaio 2020.

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		27,31
-------------------	--	-------

a) media delle valutazioni aggregate per qualifica:

Categoria	Numero	Media valutazioni
A	0	0
B	12	26,15
C	36	27,61
D	9	28,19
	57	

b) media delle valutazioni suddivise per valutatore:

Valutatore 1 - AA.GG.	13	27,68
Valutatore 2 - DEMOGRAFICI	5	27,90
Valutatore 3 - ECON-FINANZ.	10	25,21
Valutatore 4 - SOCIALE	3	26,25
Valutatore 5 - POLIZIA LOCALE	7	27,84
Valutatore 6 – PIANIF. TERR.	7	28,26
Valutatore 7 - LL.PP.	3	27,05
Valutatore 8 - GEST. PATR.MANUT.	9	28,19
	57	
MEDIA		27,30

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 25,21 – massimo 28,26), fatta eccezione per il Servizio Economico Finanziario, 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	8	38	11

L'Organismo di Valutazione evidenzia, come peraltro già riportato a verbale negli ultimi 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
	26,00 – 28,99	0,95
Alta	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		28,28
-------------------	--	-------

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% “ “ “ “
Media	20,00 – 20,99	20% “ “ “ “
	21,00 – 21,99	21% “ “ “ “
	22,00 – 22,99	22% “ “ “ “
	23,00 – 24,99	23% “ “ “ “
	25,00 – 25,99	24% “ “ “ “
Alta	26,00 – 28,99	25%
	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 Adeguito 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	8	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 2019, il Presidente precisa che:

- per il Comune di Pieve di Soligo le risorse destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2019 ammontano a complessivi € 190.787,76, dei quali € 158.707,32 corrispondenti a risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 32.080,44 a risorse variabili;
- per il Comune di Refrontolo le risorse destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2019 ammontano a complessivi € 38.283,51 dei quali € 29.014,61 corrispondenti a risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 9.268,90 a risorse variabili;
- 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;
- 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 rese dai Responsabili dei Servizi interessati.

5) Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance 2020-2022

L'OdV prende visione del P.E.G./Piano della Performance 2020– 2022, 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 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.

IL PRESIDENTE
dott. Rosario Cammilleri

1° COMPONENTE
dott. Riccardo Giovannetti

2° COMPONENTE
dott.ssa Gennj Chiesura