

# COMUNE DI FONTE

Provincia di Treviso

## Organismo Associato di Valutazione della Performance - OdV

### Verbale n. 1 per l'anno 2015

(conclusione lavori con verifica finale su schede di valutazione)

L'anno duemilaquindici, addì 30 del mese di Giugno, alle ore 13.30 nella Casa Comunale, seguito convocazione informale del Segretario Comunale si è riunito l'Organismo di Valutazione (OdV) nelle persone dei Sigg.

- Bergamin dott.ssa Antonella, Presidente;
- Fommei Claudio, Componente esterno;
- Gallina Gilberto, Componente esterno.

#### Ordine del giorno:

- 1) VERIFICA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GESTIONE;
- 2) PRESA D'ATTO DELLE VALUTAZIONI SUL PERSONALE ESPRESSE DAI RESPONSABILI DI SERVIZIO CON VERIFICA DELLA CORRETTEZZA DEI PROCESSI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE RISPETTO ALLA METODOLOGIA ADOTTATA, ANALISI QUANTITATIVA DEI DATI;
- 3) VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO;
- 4) ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA ED ALL'INTEGRITÀ (ART. 14, COMMA 4, LETT. G) DEL D.LGS. 150/2009, D.LGS. 14 MARZO 2013, N. 33);
- 5) RELAZIONE DELL'ODV SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI (ART.14, COMMA 4, LETT A) DEL D.LGS. 150/2009)

**DATO ATTO** che con Deliberazione di Consiglio Comunale n.2 del 17.03.2014 l'Ente ha aderito alla costituzione di un Organismo di Valutazione (OdV) indipendente intercomunale sottoscrivendo la convenzione con il centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana con operatività dal 05.06.2014;

**RICHIAMATO** il decreto Sindacale prot. 8992 del 09.09.2014 con il quale sono stati nominati come componenti dell'OdV il Presidente - Segretario Comunale (Bergamin dott.ssa Antonella), e due Componenti esterni - Fommei Claudio e Gallina Gilberto;

**RICHIAMATA** la Deliberazione di Giunta Comunale n.79 del 28.08.2014 con la quale è stato approvato il Manuale di Valutazione della Performance Individuale dei titolari di Posizione Organizzative (P.O) e dei dipendenti;

**RICHIAMATA** la Deliberazione di Giunta Comunale n.125 del 18.12.2014 con la quale è stato approvato il Manuale di Valutazione del Segretario Comunale;

**RICHIAMATA** l'ipotesi di CCDI, triennio 2014/2017, sottoscritta da tutte le parti interessate il 20.11.2014 e depositata presso l'Ufficio Personale, in via definizione, previa acquisizione del parere del Revisore dei conti;

- 1) VERIFICA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GESTIONE



Si procede all'esame dei sotto indicati documenti i gestione ai fini di verificare lo scostamento nel grado di raggiungimento degli obiettivi programmati:

- a) Assegnazione provvisoria risorse obiettivi ai responsabili di area 2014 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.23 in data 27.02.2014;
- b) Programma triennale delle Opere pubbliche allegato alla Deliberazione Consiliare n.15 del 09.04.2014;
- c) Relazione previsionale e programmatica allegata alla Deliberazione Consiliare n.16 del 09.04.2014 di approvazione del bilancio di previsione;
- d) Documento Programmatico di Governo comunicato al Consiglio Comunale e relativa presa d'atto con Deliberazione Consiliare n.26 del 10.06.2014;
- e) Piano esecutivo di gestione approvato con Deliberazione della Giunta comunale n.80 del 28.08.2014;
- f) Modifica del Piano Esecutivo di Gestione approvato con Deliberazione di Giunta comunale n.127 del 18.12.2104;
- g) Relazione della performance redatta dai Responsabili di Servizio illustrativa in merito, approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 11/06/2015;

Dall'analisi dei predetti documenti, l'OdV rileva che tutti gli obiettivi programmati per l'anno 2014 sono stati sostanzialmente pienamente raggiunti;

## **2) PRESA D'ATTO DELLE VALUTAZIONI SUL PERSONALE ESPRESSE DAI RESPONSABILI DI SERVIZIO CON VERIFICA DELLA CORRETTEZZA DEI PROCESSI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE RISPETTO ALLA METODOLOGIA ADOTTATA; ANALISI QUANTITATIVA DEI DATI**

Si procede quindi all'esame delle valutazioni espresse sul personale dai singoli Responsabili dei Servizi, nonché della proposta di valutazione degli stessi formulata dal Segretario Comunale, ai soli fini della verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata.

A tal fine ci si avvale dei seguenti dati (tutti contenuti nell'allegato al presente verbale) predisposti dall'ufficio personale del Comune:

- Tabella di raffronto in cui sono riportate, per ogni dipendente, la valutazione proposta e la valutazione definitiva dell'anno precedente;
- Media delle valutazioni aggregate per qualifica;
- Media delle valutazioni suddivise per valutatore;

Dall'analisi dei dati come sopra esposti, l'OdV rileva che le valutazioni presentate non garantiscono sufficientemente il rispetto della differenziazione e della selettività.

## **3) VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO**

Quanto alle proposte di valutazione sull'operato (obiettivi e comportamenti) dei Responsabili dei Servizi formulate, il componente interno conferma:

- a) la coerenza delle valutazioni rispetto al raggiungimento degli obiettivi ed alla adeguatezza dei responsabili rispetto al ruolo ricoperto;
- b) la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai titolari di posizione organizzativa;
- c) la non sussistenza di anomalie nelle valutazioni del personale.

Dall'analisi dei dati come sopra esposti, preso atto delle considerazioni del componente interno, l'OdV rileva che le valutazioni presentate garantiscono il rispetto della differenziazione e della selettività in

applicazione dei principi di legge nonché la coerenza rispetto agli obiettivi affidati e raggiunti, pur evidenziando che le medie valutative in generale, analogamente agli anni scorsi, sono elevate.

Eventuale incontro con i valutatori:

In relazione a quanto sopra evidenziato l'OdV non ritiene necessario incontrare i Responsabili dei Servizi

Eventuale incontro con organi politici (Sindaco / Giunta C.le):

L'OdV ritiene non sia necessario

Determinazioni conclusive dell'O.d.V.:

Concluse le fasi precedenti, l'OdV quindi dà atto che, con riferimento agli obiettivi programmati per l'anno 2014,:

1. gli obiettivi programmati sono stati sostanzialmente raggiunti, senza scostamenti significativi;
2. in relazione a quanto sopra, conferma le proposte di valutazioni assegnate ai Responsabili dei Servizi;
3. rileva la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai titolari di posizione organizzativa;
4. prende atto che la quota di € 11.409,83, destinata alla produttività, di cui è composto il fondo sarà destinata agli istituti di premialità previsti dalle vigenti norme contrattuali;
5. dà atto del raggiungimento dell'obiettivo specifico e trasversale, ai sensi dell'art. 15, comma 2 ( max 1,2 % monte salari 1997 ), per legittimare l'integrazione del fondo nell'importo massimo consentito, pari all'1,2 % del monte salari 1997, pari a € 3.912,52, consistente nell'ATTIVITA' DI RACCOLTA DEI DATI E CONTROLLO DELLA QUALITA' DEI SERVIZI EROGATI - customer satisfaction dell'utenza - secondo gli indicatori declinati nella specifica scheda.

Nel giudizio di valutazione dei Responsabili dei Servizi l'OdV dichiara di aver tenuto conto delle previsioni di cui:

- All'articolo 147-bis del D.Lgs 267/2000 (Controllo di regolarità amministrativa e contabile- Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, lett. d), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174);
- All'art. 43 del D.lgs 14 marzo 2013 , n. 33 (Obblighi del responsabile della trasparenza/responsabile per la prevenzione della corruzione);
- All'art. 46 del D.lgs 14 marzo 2013 , n. 33 (Violazione degli obblighi di trasparenza).

A tal fine l'OdV prende atto delle risultanze del controllo interno sugli atti relativi al periodo 01.01.2014 – 31.12.2014, di cui ai Verbali Prot. n.11136 del 06.10.2014 e Prot. n.6180/2015 e dell'insussistenza di particolari criticità o di rilievi particolare sull'attività dell'Ente tali da incidere sul giudizio di valutazione. Inoltre prende atto che non sono stati segnalati inadempimenti o illeciti relativi agli obblighi della trasparenza ed a quelli relativi alla prevenzione della corruzione.

L'Organismo, da atto pertanto che la fase di valutazione del personale può considerarsi conclusa e che i giudizi espressi sono quelli riassunti nell'allegata relazione che viene trasmessa all'Ufficio Personale dell'Ente per i successivi adempimenti.

**4) ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITA' (ART. 14, COMMA 4, LETT.G) DEL D.LGS. 150/2009, D.LGS. 14 MARZO 2013, N. 33);**

L'OdV attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità e verifica in particolare:

- a) che l'OdV, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del D.Lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. nn. 50/2013 e 77/2013, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 1 – Griglia di rilevazione al 31 dicembre 2014 della delibera n. 148/2014 dell'ANAC;
- b) l'avvenuta adozione, con Deliberazione della Giunta comunale n°11 del 30.01.2014 di un documento in tema di trasparenza (Programma triennale della Trasparenza ed Integrità), nonché il relativo aggiornamento con Deliberazione di Giunta Comunale n.4 del 29.01.2015 da cui si evincono gli adempimenti previsti dalle norme ed i soggetti responsabili;
- c) l'OdV ha verificato la coerenza di fondo tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui al punto precedente e quelli indicati nel Sistema di valutazione della Performance;
- d) nei casi previsti dall'art. 43 D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, l'OdV dovrà tener conto ai fini della valutazione di Titolari di P.O. di casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente. A tal fine non vi sono segnalazioni da parte del Responsabile della Trasparenza.

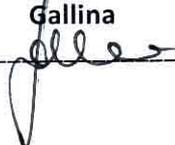
**5) RELAZIONE DELL'ODV SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI (ART.14, COMMA 4, LETT A) DEL D.LGS. 150/2009):**

L' OdV ha preso in esame:

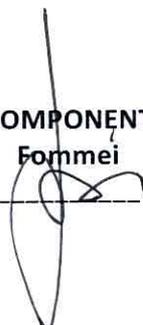
- ✓ La relazione Previsionale e Programmatica;
- ✓ Il Piano esecutivo di gestione dell'anno di riferimento;
- ✓ Piano delle performance anno 2014;
- ✓ Il sistema di valutazione della Performance individuale e la sua applicazione nell'anno di riferimento;
- ✓ Le Relazioni dei responsabili sullo stato di raggiungimento degli obiettivi dell'anno di riferimento;
- ✓ Le schede di valutazione dei dipendenti dell'anno di riferimento.

L'OdV allega specifica relazione dal titolo "RELAZIONE DELL'OdV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI - ESERCIZIO 2014"

Letto, approvato e sottoscritto.

COMPONENTE  
Gallina  


IL PRESIDENTE  
Bergamin  


COMPONENTE  
Fommei  


**RELAZIONE DELL'OdV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI - ESERCIZIO 2014**  
(relazione prevista art. 14 comma 4 lett. a) D.Lgs.150/2009)

**1) PREMESSE E PRESENTAZIONE**

La Pubblica Amministrazione è oggi chiamata a rispettare i nuovi obblighi introdotti dal D.Lgs. 150/09, ed in particolare gli adempimenti relativi al Ciclo di Gestione della Performance.

Molte le novità introdotte dal testo di legge di riforma della Pubblica Amministrazione, e che coinvolge in parte il lavoro svolto dagli Enti Locali in quanto, come espressamente disposto, il D.Lgs 150/09 si applica ad essi non in toto ma in parte (come espressamente indicato dagli articoli 16 e 31 di rinvio del Decreto stesso) e, soprattutto, esso va applicato solo attraverso un percorso di adattamento/adequamento regolamentare ai principi ed alle indicazioni, tenuto conto dell'autonomia che caratterizza Comuni e Province.

Le logiche di fondo a cui la Relazione dell'OdV risponde vanno ricercate in:

- a. Potenziamento delle azioni volte a rendere sempre più trasparente la Pubblica Amministrazione (in particolare le previsioni dell'art. 11 del D.Lgs. 150/09);
- b. Avvicinamento della Pubblica Amministrazione a tutti i propri stakeholder, grazie ad una diffusione sempre crescente di informazioni funzionali e gestionali;
- c. Valorizzazione di forme di controllo diffuso proprio fondate sulla massima circolazione dell'informazione.

**2) IL CICLO DELLA PERFORMANCE - IL PERCORSO DI ADEGUAMENTO ATTUATO**

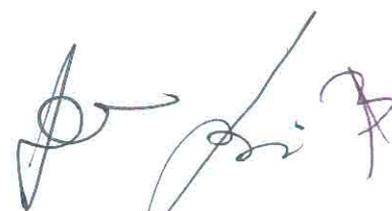
La riforma della Pubblica Amministrazione introdotta con il Decreto L.gs. 150 del 27 ottobre 2009, ha richiesto che gli Enti Locali vi si adeguino. Molteplici sono le ricadute della riforma in materia di sistemi e strumenti di programmazione, di controllo e di valutazione, e su questi aspetti il Comune di Fonte ha operato al fine di realizzare gli interventi necessari in condizioni di massima efficacia ed efficienza.

L'ente ha adottato:

- a) Assegnazione provvisoria risorse obiettivi ai responsabili di area 2014 approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n.23 in data 27.02.2014;
- b) Programma triennale delle Opere pubbliche allegato alla Deliberazione Consiliare n.15 del 09.04.2014;
- c) Relazione previsionale e programmatica allegata alla Deliberazione Consiliare n.16 del 09.04.2014 di approvazione del bilancio di previsione;
- d) Documento Programmatico di Governo comunicato al Consiglio Comunale e relativa presa d'atto con Deliberazione Consiliare n.26 del 10.06.2014;
- e) Piano esecutivo di gestione approvato con Deliberazione di Giunta comunale n.80 del 28.08.2014;
- f) Modifica del Piano Esecutivo di Gestione approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.127 del 18.12.2014;
- g) Relazione sulla performance approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n.49 del 11/06/2015.

Ad integrazione anche:

- h) Il Piano Triennale della Trasparenza ed Integrità nonché il Piano Anticorruzione approvato con *Deliberazione di Giunta comunale n.11 del 30.01.2014, nonché il relativo aggiornamento con Deliberazione di Giunta comunale n.4 del 29.01.2015 da cui si evincono gli adempimenti previsti dalle norme ed i soggetti responsabili.*





**4) IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Fonte ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, che la misurazione e la valutazione della performance individuale, con riferimento ai responsabili ed al resto del personale.

Il Sistema prevede che :

- a. ogni P.O. assegna ai dipendenti della propria struttura gli obiettivi individuali e/o di gruppo (o meglio di Settore), precisandone gli indicatori ed i risultati attesi;
- b. il Segretario e le P.O. (per gli obiettivi attribuiti ai propri collaboratori) monitorano nel corso dell'esercizio lo stato di realizzazione degli obiettivi identificando eventuali scostamenti;
- c. l'esito del monitoraggio finale verrà effettuato dall' Organismo di Valutazione (OdV);
- d. la valutazione della Performance organizzativa verrà espressa in forma percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati tenuto conto dei pesi agli stessi attribuiti;
- e. in assenza della definizione dei pesi ad ogni obiettivo verrà attribuito un peso percentuale in base al numero di obiettivi.

**5) GRADO DI REALIZZAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - RISULTATI RAGGIUNTI, CRITICITA'**

Il Sistema di valutazione della Performance per l'anno 2014 è dato dall'evoluzione degli usuali strumenti in uso presso gli Enti Locali, così come prescritti dal D. Lgs. 267/00 e s.m., contiene al suo interno gli obiettivi strategici ed operativi, di performance organizzativa e di performance individuale, assegnati alla struttura dell'Ente per l'anno 2014.

Nel corso dell'anno 2014, quindi si è proceduto alla redazione delle priorità annuali, rappresentate da un piano di obiettivi strategici ed operativi, assegnati per la loro compiuta realizzazione alle P.O. dell'Ente.

Una volta formulati gli obiettivi di gestione individuali ed organizzativi, strategici ed operativi, ed a seguito dell'affidamento dei medesimi alle P.O., tramite il Sistema delle performance approvato, ha preso di fatto avvio l'attività di gestione.

La conclusione del processo è affidata all'OdV, responsabile della realizzazione del processo di valutazione delle prestazioni delle P.O. secondo quanto regolamentato all'interno del Sistema di Misurazione ed Valutazione della Performance.

Tale Organismo quindi, alla luce delle risultanze presentati dai responsabili, di ulteriori momenti di approfondimento, e di specifiche analisi e rilevazioni, è giunto ad un giudizio circa il Sistema di valutazione della Performance dell'Ente e della trasparenza e integrità, dei controlli.

Correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai dirigenti/titolari di posizione organizzativa.	✓ sufficientemente adeguato
Giudizio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance.	✓ sufficientemente adeguato
Coerenza con il quadro normativo del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni della Performance.	✓ sufficientemente adeguato

Le attività di verifica dell'OdV sono state effettuate attraverso le seguenti modalità:	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ esame documentazione</li> <li>✓ colloquio con il segretario comunale</li> </ul>
Verifica dei risultati raggiunti dall'ente rispetto agli obiettivi assegnati a Dirigenti/P.O..	✓ raggiunti

## 6) **PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO**

Stante le criticità l'OdV propone le seguenti proposte di miglioramento (esempio a titolo esemplificativo, scegliere le opzioni coerenti o aggiungerne di nuove).

Possibili Proposte	Indicare l'importanza eventuale della proposta
Potenziare il collegamento tra obiettivi strategici e operativi. Necessità di sviluppare la pianificazione strategica che si traduce nel definire un piano di obiettivi strategici di responsabilità dei dirigenti con i relativi indicatori di performance e target.	Abbastanza
Potenziare il sistema degli indicatori di performance potenziando gli indicatori quantitativi, i rapporti tra grandezze e la chiara indicazione di target.	Molto

L'OdV invita l'Ente ad adeguarsi alle proposte di miglioramento prospettate, al fine di attuare una evoluzione continua dei sistemi di valutazione e misurazione della Performance.

### **Documentazione utile per l'OdV da preparare da parte dell'ente:**

- 1) Elenco unico dei dipendenti e relative valutazioni con trend storico (almeno dell'anno precedente);
- 2) Elenco dei dipendenti e relative valutazioni per categoria e per servizio per l'anno oggetto di valutazione;