

# COMUNI DI PIEVE DI SOLIGO E REFRONTOLO

Provincia di Treviso

## *Organismo Associato di Valutazione della Performance*

### *Verbale n. 2 per l'anno 2021*

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

L'anno duemilaventuno, addì 6, del mese di agosto, alle ore 9.00, 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.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 2020;
- 2) valutazioni sul personale espresse dai Responsabili di Servizio e 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 2021-2023;
- 5) varie ed eventuali.

#### **1. Verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione - Report 2020**

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.) 2020 – 2022 con deliberazione consiliare n. 56 del 23.12.2019 e il bilancio di previsione 2019-2021 con deliberazione consiliare n. 57 del 23.12.2019;
- ad adottare il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e della Performance 2020 - 2022, con deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 13.01.2020;
- ad approvare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (P.T.P.C.T.) 2019-2021, con deliberazione della Giunta comunale n. 6 del 20.01.2020;

##### **REFRONTOLO**

- ad approvare la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2019 – 2021 con deliberazione consiliare n. 50 del 30.12.2019 e il bilancio di previsione 2019-2021 con deliberazione consiliare n. 51 del 30.12.2019;
- ad adottare il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e della Performance 2020 - 2022, con deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 16.01.2020;
- ad approvare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (P.T.P.C.T.) 2019-2021, con deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 23.01.2020;

L'OdV procede quindi, attraverso la disamina dei Report al 31.12.2020 e delle Relazioni al Rendiconto di Gestione 2020, 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 2020 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, la programmazione contenuta nell'apposita Sezione del D.U.P.: obiettivi strategici → obiettivi operativi → obiettivi gestionali, avendo a riferimento l'arco temporale del triennio.

Come già rilevato in altre annualità, le variazioni finanziarie apportate al PEG sia di Refrontolo che di Pieve, con assegnazione quindi di ulteriori risorse o modifica di quelle già assegnate, correlate a nuovi o diversi risultati attesi, non hanno trovato allocazione nei due Piani in termini di obiettivi e relativi indicatori. Peraltro, l'emergenza sanitaria che ha caratterizzato praticamente l'intero esercizio, ha travolto e stravolto la programmazione iniziale delle due Amministrazioni e le urgenze che ne sono derivate hanno più del solito impedito la definizione dei nuovi obiettivi e l'aggiornamento degli stessi a livello di PEG, avendo evidentemente i due Comuni e i rispettivi uffici altre e pressanti priorità. Entrambi i Report non sono quindi perfettamente aderenti alla realtà gestionale dei due Comuni. Ciò premesso, il livello di raggiungimento degli obiettivi appare comunque, nel suo complesso, soddisfacente, tenuto conto che per diversi ambiti si sono cercate soluzioni e proposte compatibili con il quadro emergenziale (attività a distanza, proposte culturali in streaming, ecc.).

## **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 2020 la gestione associata di tutti i compiti e attività assegnati ai Servizi: Affari Generali, Economico – Finanziario, Demografico, Sociale, Polizia Locale, Lavori Pubblici, Pianificazione e Gestione del Territorio, Gestione Patrimonio, è stata rinnovata con le deliberazioni consiliari n. 59 del 23.12.2019 (Pieve di Soligo) e n. 53 del 30.12.2019 (Refrontolo), nel rispetto delle norme contenute nella convenzione sottoscritta in data 31.12.2019, repertorio scritture private del Comune di Pieve di Soligo n. 1442;

I titolari di P.O., Responsabili dei corrispondenti Servizi Unici, sono stati nominati per il 2020 con decreto del Sindaco del Comune di Pieve di Soligo n. 7 del 31.12.2019, il cui contenuto è stato fatto proprio dal Sindaco del Comune di Refrontolo con decreto n. 14 assunto nella medesima data.

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.       |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Comportamenti organizzativi</b><br>4 macro-fattori di valutazione:<br>1. Rendimento qualitativo<br>2. Integrazione del personale nell'organizzazione<br>3. Capacità organizzativa e di gestione<br>4. Competenze professionali e capacità tecnica | <b>90%</b> | <b>90%</b> | <b>80%</b> | <b>70%</b> | <b>50%</b> |
| <b>Obiettivi</b>   | <b>10%</b> | <b>10%</b> | <b>20%</b> | <b>30%</b> | <b>50%</b> |

Prende quindi atto dei sotto indicati prospetti riassuntivi:

|                   |              |
|-------------------|--------------|
| MEDIA COMPLESSIVA | <b>27,39</b> |
|-------------------|--------------|

a) media delle valutazioni aggregate per qualifica:

| Categoria | Numero | Media valutazioni |
|-----------|--------|-------------------|
| A         | 0      | 0                 |
| B         | 11     | 27,41             |
| C         | 36*    | 27,40             |
| D         | 8      | 27,78             |
|           | 55     |                   |

- un dipendente con doppia valutazione

b) media delle valutazioni suddivise per valutatore:

|                                  |    |       |
|----------------------------------|----|-------|
| Valutatore 1 - AA.GG.            | 13 | 28,06 |
| Valutatore 2 - DEMOGRAFICI       | 6  | 24,64 |
| Valutatore 3 - ECON-FINANZ.      | 8  | 26,30 |
| Valutatore 4 - SOCIALE           | 3  | 23,89 |
| Valutatore 5 - POLIZIA LOCALE    | 6  | 28,84 |
| Valutatore 6 - PIANIF. TERR.     | 6  | 28,65 |
| Valutatore 7 - LL.PP.            | 3  | 28,23 |
| Valutatore 8 - GEST. PATR.MANUT. | 10 | 28,21 |
|                                  | 55 |       |

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%).

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<br>Non adeguato al ruolo | B<br>Non completamente adeguato | C<br>Adeguito al ruolo | D<br>Pienamente adeguato al ruolo | E<br>Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo |
| Punteggi in trentesimi                                   | <b>0-14,99</b>             | <b>15-19,99</b>                 | <b>20-25,99</b>        | <b>26-28,99</b>                   | <b>29-30</b>   |
| NUMERO DIPENDENTI  | <b>0</b>                   | <b>4</b>                        | <b>3</b>               | <b>31</b>                         | <b>17</b>  |

Rispetto a tali risultati, 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 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<br>Non adeguato al ruolo | B<br>Non completamente adeguato | C<br>Adeguato al ruolo | D<br>Pienamente adeguato al ruolo | E<br>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                 |
|               | Media              | 20,00 - 20,99      |
| Alta          | 21,00 - 21,99      | 80                 |
|               | 22,00 - 23,99      | 85                 |
|               | 24,00 - 25,99      | 90                 |
|               | 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%.

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

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 96,43 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<br>Non adeguato al ruolo | B<br>Non completamente adeguato | C<br>Adeguato al ruolo | D<br>Pienamente adeguato al ruolo | E<br>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, 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 | <b>28,20</b> |
|-------------------|--------------|

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<br>Non adeguato al ruolo | B<br>Non completamente adeguato | C<br>Adeguato al ruolo | D<br>Pienamente adeguato al ruolo | E<br>Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo |
| Punteggi in trentesimi                                   | 0-14,99                    | 15-19,99                        | 20-25,99               | 26-28,99                          | 29-30  |

|                               |                |  |                  |                  |             |
|-------------------------------|----------------|--|------------------|------------------|-------------|
| <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<br>Non adeguato al ruolo | B<br>Non completamente adeguato | C<br>Adeguato al ruolo | D<br>Pienamente adeguato al ruolo | E<br>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>8</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 2020, il Presidente precisa che:

- per il Comune di Pieve di Soligo le risorse destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2020 ammontano a complessivi € 200.842,44, dei quali € 161.421,98 corrispondenti a risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 39.420,46 a risorse variabili;
- per il Comune di Refrontolo le risorse destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2020 ammontano a complessivi € 43.076,70 dei quali € 29.014,61 corrispondenti a risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 14.062,09 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 2020-2022**

L'OdV prende visione del P.E.G./Piano della Performance 2021– 2023, 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**

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.

**ILPRESIDENTE**  
**dott. Rosario Cammilleri**

**1° COMPONENTE**  
**dott. Riccardo Giovannetti**

**2° COMPONENTE**  
**dott.ssa Gennj Chiesura**