

# COMUNI DI PIEVE DI SOLIGO E REFRONTOLO

Provincia di Treviso

## *Organismo Associato di Valutazione della Performance*

### *Verbale n. 2 per l'anno 2018*

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

L'anno **duemiladiciotto**, addì **ventisei**, del mese di **giugno**, alle ore 14.00 nella Casa Comunale, si è riunito l'Organismo di Valutazione (OdV) nelle persone dei sigg.

1.	dott. Daniela Nadalin, Presidente – componente;
2.	dott. Riccardo Giovannetti, componente esterno;
3.	dott. Giampietro Cescon, componente esterno;

Svolge le funzioni di segretario, la dott.ssa Daniela Nadalin.

All'ordine del giorno:

- 1) verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione - Report 2017;
- 2) validazione progetti 2017 (art. 15, commi 2 e 5) e verifica relazione finale;
- 3) valutazioni sul personale espresse dai Responsabili di Servizio con verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata;
- 4) valutazione dei Responsabili di Servizio;
- 5) piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance 2018-2020;
- 6) varie ed eventuali.

#### **1. Verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione - Report 2017**

L'OdV procede, attraverso la disamina dei Report al 31.12.2017, 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 2017 di entrambi i Comuni sono strutturati, per il secondo anno, in base al D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. 126/2014 e riprendono, anche con riferimento all'arco temporale del triennio, l'impostazione del Documento Unico di Programmazione, andando a declinare, in maggior dettaglio, la programmazione contenuta nell'apposita Sezione del D.U.P.: obiettivi strategici → obiettivi operativi → obiettivi gestionali.

I due Piani, frutto di un processo che ha coinvolto la Giunta, il Segretario comunale e i Responsabili di Servizio dell'Ente, 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, avendo i Consigli comunali di Pieve di Soligo e di Refrontolo approvato il bilancio di previsione 2017/2019 rispettivamente in data 27.12.2016 e 30.12.2016. Diversamente quindi dall'anno precedente, la programmazione e la definizione degli obiettivi si riferisce all'intero esercizio. Il livello di raggiungimento degli obiettivi appare nel suo complesso, significativo, anche considerando gli obiettivi via via introdotti dall'Amministrazione, a volte sostitutivi di altri già inseriti nel PEG. L'OdV rileva che la Giunta comunale ha modificato più volte in corso d'anno l'assegnazione delle risorse finanziarie, correlate evidentemente a nuovi risultati attesi, senza però aggiornare i Piani Esecutivi di Gestione. Questo passaggio, che l'OdV auspica possa avvenire con regolarità, consentirebbe di avere, al termine dell'esercizio, una situazione più aderente alla realtà gestionale dei due Comuni.

L'OdV prende quindi atto che nella valutazione effettuata dai Responsabili di Servizio che 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.
<b>Comportamenti organizzativi</b> 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%
<b>Obiettivi</b>	10%	10%	20%	30%	50%

## 2. Validazione progetti 2017 (art. 15, commi 2 e 5) e verifica relazione finale

L'OdV prende atto che nella definizione delle "risorse variabili" per l'anno 2017 sono state inserite le seguenti somme, spendibili solo dopo una positiva certificazione rilasciata dall'Organismo di Valutazione:

Pieve di Soligo:

### *Risorse variabili soggette al limite*

€ 3.214,15	art.15, comma 2 del CCNL 01.04.1999 - destinate a finanziare progetti per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità concernenti il Servizio Economico – Finanziario (prima applicazione, secondo le tempistiche definite dal D.Lgs. 118/2011, dei principi contabili in materia di redazione del Bilancio consolidato riferito all'anno 2017) e il Servizio Demografico (mantenimento qualità e livello dei servizi resi al pubblico in assenza di personale senza apporti esterni)
€ 2.520,00	art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999 – destinate a finanziare, con una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazione previste dal D.Lgs. 285/1982, progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, di cui ai commi 5 e 5 bis dell'art. 208 del D.Lgs. 285/1992 (pari al 3,5% ca. dell'accertato)
€ 3.606,71	art. 113, D.Lgs 50/2016 – incentivi per funzioni tecniche inclusi nei limiti del trattamento accessorio di cui all'art. 23 del D.lgs. 75/2017 e quindi assoggettati al tetto 2016 del fondo ai sensi della Deliberazione n. 24/2017 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti

### *Risorse variabili non soggette al limite*

€ 3.771,38	art. 15, c.1 lett. k CCNL 1998-2001 - incentivi per funzioni tecniche ex art. 96 del D.Lgs. 163/2006
€ 942,14	art. 14, comma 4, CCNL 1998-2001 - economie fondo straordinario anno 2017.

## Refrontolo

### ***Risorse variabili soggette al limite***

€ 882,63	art.15, comma 2 del CCNL 01.04.1999 - destinate a finanziare progetti per la valorizzazione delle attività culturali, ricreative e sportive, anche al fine di proporre eventi di ampio respiro che raggiungano un territorio più vasto di quello dei due Comuni, in proprio e/o in sinergia con altri soggetti pubblici e privati, all'interno di un sistema di rapporti, attività, collaborazioni che necessitano di certezza e sostegno da parte della Pubblica Amministrazione e per assicurare un servizio che possa fronteggiare situazioni imprevedibili che non consentono di rimandare l'intervento a tempi successivi, ivi inclusa la necessità di assicurare i servizi cimiteriali il venerdì pomeriggio ed il sabato, e che, in occasione di eventi atmosferici eccezionali o comunque in situazioni di pericolo all'incolumità pubblica, assicurino la sicurezza dei cittadini e la tutela del territorio
€ 630,00	art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999 - destinate a finanziare, con una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazione previste dal D.Lgs. 285/1982, progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, di cui ai commi 5 e 5 bis dell'art. 208 del D.Lgs. 285/1992 (pari al 6% ca. dell'accertato)
€ 917,37	art. 113, D.Lgs 50/2016 - incentivi per funzioni tecniche inclusi nei limiti del trattamento accessorio di cui all'art. 23 del d.lgs. 75/2017 e quindi assoggettati al tetto 2016 del fondo ai sensi della Deliberazione n. 24/2017 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti

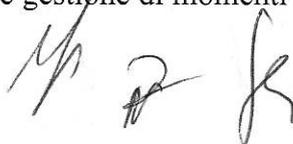
### ***Risorse variabili non soggette al limite***

€ 1.882,02	art. 15, c.1 lett. k CCNL 1998-2001 - incentivi per funzioni tecniche ex art. 96 del D.Lgs. 163/2006
------------	--

L'OdV valuta i progetti predisposti per il 2017 che risultano sufficientemente articolati: durata, periodo di svolgimento, caratteristiche dell'obiettivo, partecipanti, incidenza del personale, tecnologia, supporti esterni, attività operativa, risultati attesi, indicatori di raggiungimento delle finalità ed obiettivi previsti, modalità di erogazione e quantificazione delle risorse e prende atto delle relazioni finali predisposte per ciascuno Responsabile.

Ritiene quindi di poter certificare la corretta integrazione del fondo, alla luce delle sotto indicate destinazioni, fermo restando che quanto non sarà erogato a titolo di produttività collettiva andrà a costituire economia di bilancio:

- € 2.604,00 (€ 2.215,50 Pieve ed € 388,50 Refrontolo) - **Progetto di miglioramento della sicurezza stradale e di potenziamento dei controlli** (potenziamento dei servizi di controllo con particolare riferimento alle attività di prevenzione nei confronti delle attività illecite dei furti nelle abitazioni nelle zone abitate di Pieve di Soligo e Refrontolo, mediante l'ampliamento dell'orario di presidio territoriale durante le ore serali);
- € 1.750,00 (Pieve) - **Progetto contabilità economico – patrimoniale** (prima applicazione del "Principio contabile applicato concernente la contabilità economico – patrimoniale degli enti in contabilità finanziaria);
- € 1.460,00 (Pieve) - **Progetto Servizio Demografico** (mantenimento qualità e livello dei servizi resi al pubblico in assenza di personale senza apporti esterni);
- € 882,63 (Refrontolo) - **Progetto di miglioramento dell'attività istituzionale, attraverso il ruolo attivo e determinante del personale, al di fuori del normale orario di lavoro, senza ricorso a soggetti terzi** (1 - organizzazione e gestione di momenti istituzionali, inaugurazione di



opere pubbliche, celebrazione di ricorrenze particolari, tra cui le cerimonie dello Stato Civile, servizio di Stato Civile in occasione doppie festività, incontri informativi alla popolazione, incontri e riunioni strumentali attraverso l'attività del personale dipendente, senza ricorso a soggetti terzi cui affidare la programmazione, conduzione e realizzazione delle attività – 2 servizio di pronta disponibilità in tempi e modi tempestivi ed efficaci, organizzato sulla base di meccanismi operativi predefiniti a supporto del dipendente di turno addetto alla reperibilità già istituita ai sensi all'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, allorché si verificano eventi particolari al di fuori del normale orario di lavoro, ivi inclusa la necessità di assicurare i servizi cimiteriali il venerdì pomeriggio ed il sabato, garantendo economicità della spesa).

Per quanto riguarda l'ulteriore risorsa variabile pari a complessivi € 4.524,08 (€ 3.606,71 Pieve ed € 917,37 Refrontolo) - l'OdV prende atto dell'avvenuto accantonamento delle risorse destinate al finanziamento degli incentivi tecnici, nei limiti massimi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 in relazione "alle procedure e ai contratti i cui bandi o avvisi siano stati pubblicati dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 50/2016," avendo il legislatore del nuovo codice scelto l'opzione dell'ultrattività (Deliberazione Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia – n. 191/2017/PR). Ricorda quindi che il legittimo riparto tra gli aventi diritto presuppone, quale condizione essenziale, l'approvazione di uno specifico regolamento finalizzato ad individuare le modalità ed i criteri della ripartizione, oltre alla percentuale, che comunque non può superare il tetto massimo fissato dalla legge.

### 3. 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		27,12
-------------------	--	-------

#### a) media delle valutazioni aggregate per qualifica:

Categoria	Numero	Media valutazioni
A	0	0
B	10	25,74
C <sup>(1)</sup>	34	27,62
D	12	26,84
	56 <sup>(1)</sup>	

b) media delle valutazioni suddivise per valutatore:

Valutatore 1 - AA.GG.	16	26,93
Valutatore 2 - DEMOGRAFICI	4	27,61
Valutatore 3 - ECON-FINANZ.	7	27,64
Valutatore 4 - SOCIALE	3	26,12
Valutatore 5 - POLIZIA LOCALE	7	26,31
Valutatore 6 - PIANIF. TERR.	6	27,94
Valutatore 7 - LL.PP.	4	25,82
Valutatore 8 - GEST. PATR.MANUT.	9	27,57
	56 <sup>(1)</sup>	

<sup>(1)</sup> di cui n. 1 dipendente con valutazione doppia in quanto assegnato a due servizi diversi

L'OdV rileva che diverse valutazioni proposte, minime e massime, si collocano al di fuori dell'intervallo tollerato dal metodo, calcolato rispetto alla media delle valutazioni stesse (+/- 5% - minimo 25,76 - massimo 28,48). Prende inoltre atto, come peraltro avvenuto nel 2016, che le valutazioni hanno subito un generale e progressivo slittamento verso l'alto, da cui peraltro, risulta ora difficile discostarsi. Le valutazioni si collocano per lo più nella fascia "Pienamente adeguato al ruolo", sintomo, più o meno accentuato, di un effetto complessivo di "generosità" che rischia di indebolire il significato gestionale del processo valutativo. E' auspicabile 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 rimanda alla metodologia applicabile per il 2014, di seguito riportata:

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 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

La prima e seconda fascia di merito vengono definite fascia Alta, la terza è definita fascia Media, la quarta fascia Medio/Bassa e la quinta fascia Bassa.

Alle fasce Alta, Media e Medio/Bassa, nell'ipotesi sotto illustrata, indicativamente vengono assegnate le seguenti percentuali di premio individuale, calcolato rispetto al massimo teorico attribuibile:

- fascia Alta dal 90 al 100% del premio individuale
- fascia Media dal 70 al 90% del premio individuale
- fascia Medio/Bassa dal 30 al 65%, del premio individuale
- fascia Bassa 0% del premio individuale

Fascia	valutazione	coefficiente
Bassa	0 - 14,99	0,00
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

*(Handwritten signatures)*

	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.

In relazione a quanto sopra evidenziato l'OdV rileva che la valutazione complessiva presenta una media elevata, frutto di un progressivo slittamento verso l'alto. Si ritiene, pertanto, di intervenire già con le valutazioni 2018 attraverso una valutazione più coerente con la metodologia adottata e in linea con i principi normativi di selettività e di differenziazione della valutazione.

#### 4. 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	27,54
-------------------	-------

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).

In relazione alla costituzione dei fondi per le risorse decentrate 2017, il Presidente rileva come da attestazione rilasciata dagli Organi di revisione contabile, che è stata data applicazione, in entrambi i Comuni, all'art. 23, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*.

**5) Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance 2018-2020**

Il Segretario Generale consegna ai componenti dell'OdV copia del P.E.G./Piano della Performance 2018 – 2020.

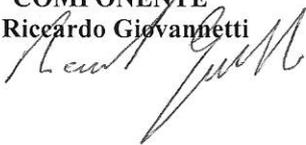
**6) Varie ed eventuali**

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.

1° COMPONENTE  
dott. Riccardo Giovannetti



IL PRESIDENTE  
dott.ssa Daniela Nadalin



2° COMPONENTE  
dott. Giampaolo Cescon



