

COMUNI DI PIEVE DI SOLIGO E REFRONTOLO

Provincia di Treviso

Organismo Associato di Valutazione della Performance

Verbale n. 2 per l'anno 2017

(conclusione lavori con verifica finale su schede di valutazione)

L'anno **duemiladiciassette**, addì **sei**, del mese di **luglio**, alle ore 14.00 nella Casa Comunale, a seguito di convocazione in data 16.06.2017, 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 2016;
- 2) validazione progetti 2016 (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) proposta di valutazione del Segretario e conclusione processo di valutazione;
- 6) piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance 2017-2019;
- 7) varie ed eventuali.

1. Verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione - Report 2016

L'OdV procede, attraverso la disamina dei Report al 31.12.2016, alla verifica dei risultati di gestione riguardanti l'attività del personale dipendente e dei Titolari di Posizione Organizzativa, Responsabili di Servizio, nonché lo scostamento nel grado di raggiungimento degli obiettivi programmati.

L'OdV rileva che i Piano Esecutivi di Gestione 2016 di entrambi i Comuni sono strutturati in base al D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. 126/2014, il quale prescrive che a decorrere dal 2016 gli enti locali adottano gli schemi di bilancio previsti dal comma 1 (schemi armonizzati), che assumono valore a tutti gli effetti giuridici, anche con riguardo alla funzione autorizzatoria. Poiché nessuno dei due Comuni ha partecipato nel 2015 al periodo di sperimentazione di cui all'art. 78 del D.Lgs. 118/2011, il 2016 è il primo anno per entrambi di adozione del Documento Unico di Programmazione, la cui impostazione, anche con riferimento all'arco temporale del triennio, è stata ripresa nei rispettivi Piani Esecutivi di Gestione/Piani delle performance 2016 – 2018, che vanno a declinare, in maggior dettaglio, la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del D.U.P.

I contenuti dei due Piani, risultano essere frutto di un processo iterativo e partecipato che ha coinvolto la Giunta e i Responsabili di Servizio dell'Ente, e rappresentano lo strumento attraverso il quale è stata governata, nel corso dell'anno, la relazione tra questi soggetti.

Poiché entrambi i P.E.G./Piani delle Performance sono stati approvati ad esercizio finanziario inoltrato - a Pieve di Soligo il 26 maggio e a Refrontolo il 1° giugno - presentano, necessariamente, una parte di programmazione e di definizione degli obiettivi relativa ad un arco temporale di riferimento già trascorso. Questa circostanza influisce, in parte, sul livello di raggiungimento degli obiettivi che appare nel suo complesso significativo.

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. La struttura organizzativa dei due Comuni consente una valutazione immediata del contributo fornito per quei Servizi che risultano articolati in modo netto in Uffici Unici mentre negli altri casi il valore legato ad ogni singolo dipendente è il risultato di una estrapolazione condotta dai rispettivi Responsabili. Al punteggio legato al risultato si somma, nelle percentuali indicate dal sistema, la 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. Validazione progetti 2016 (art. 15, commi 2 e 5) e verifica relazione finale

L'OdV prende atto che nella definizione delle "risorse variabili" per l'anno 2016 sono state inserite le seguenti somme, spendibili solo dopo una positiva certificazione rilasciata dall'Organismo di Valutazione,

Pieve di Soligo:

- € 9.400,00= risorse variabili art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999, contenute nel limite dell'1,2% del monte salari 1997 (delibera di Giunta Comunale n. 188 del 21.11.2016);
- € 960,00= risorse variabili art. 5, comma 5 del CCNL 01.04.1999 - proventi sanzioni Codice della strada - art. 208 D.lgs 285/92 (delibera di Giunta Comunale n. 143 del 12.09.2016)
- € 2.254,65= risorse di cui all'art. 15, c.1, lettera k);

Refrontolo

- € 1.800,00= risorse variabili art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999, contenute nel limite dell'1,2% del monte salari 1997 (delibera di Giunta Comunale n. 113 del 30.11.2016);
- € 630,00= risorse variabili art. 5, comma 5 del CCNL 01.04.1999 - proventi sanzioni Codice della strada - art. 208 D.lgs 285/92 (delibera di Giunta Comunale n. 91 del 14.09.2016);
- € 458,80= risorse di cui all'art. 15, c.1, lettera k);

L'OdV valuta i progetti predisposti per il 2016 che interessano il personale di entrambi i Comuni, fatta eccezione per il solo progetto relativo all'armonizzazione contabile in quanto nel 2016 è stato assegnato all'Ufficio Unico Ragioneria esclusivamente personale del Comune di Pieve di Soligo, e ritiene di poter certificare la corretta integrazione del fondo, alla luce delle sotto indicate destinazioni:



- € 3.190,00 (€ 2.560,00 Pieve ed € 630,00 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 per aumentare);
- € 2.800,00 (Pieve) - **Progetto armonizzazione contabile – applicazione principi contabili riguardanti il bilancio consolidato** (prima applicazione del principio contabile in materia di redazione del Bilancio consolidato riferito all'esercizio finanziario 2016, da approvare entro il 30 settembre 2017);
- € 6.800,00 (€ 5.000,00 Pieve ed € 1.800,00 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).

I progetti sono dettagliatamente 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.

L'OdV prende quindi atto delle relazioni finali predisposte per ciascuno Responsabile, accertandosi che quanto non sarà erogato a titolo di produttività collettiva andrà a costituire economia di bilancio.

3. Valutazioni sul personale espresse dai Responsabili di Servizio con verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata.

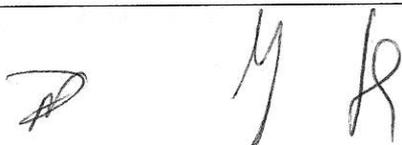
L'OdV procede all'esame delle valutazioni espresse sul personale dai titolari di P.O. Responsabili dei corrispondenti Servizi Unici, ai soli fini della verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata.

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. 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:

a) media delle valutazioni aggregate per qualifica:

Categoria	Numero	Media valutazioni
A	0	0



B	11	26,59
C ⁽¹⁾	32	27,38
D	11	26,86
	54 ⁽¹⁾	26,94

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

b) media delle valutazioni suddivise per valutatore:

Valutatore 1 - AA.GG.	16	26,77
Valutatore 2 - DEMOGRAFICI	4	27,37
Valutatore 3 - ECON-FINANZ.	6	26,68
Valutatore 4 - SOCIALE	3	26,58
Valutatore 5 - POLIZIA LOCALE	7	26,33
Valutatore 6 - PIANIF. TERR.	5	27,89
Valutatore 7 - LL.PP.	3	26,30
Valutatore 8 - GEST. PATR.MANUT.	10	28,39
MEDIA COMPLESSIVA	54 ⁽¹⁾	27,04

⁽¹⁾ 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 25,75 - massimo 28,47).

L'OdV rileva altresì una tendenza generale, sebbene contenuta, delle valutazioni verso l'alto. Tale elemento, non coerente con la metodologia di valutazione, è sintomo di un effetto complessivo di "generosità" che rischia di vanificare il significato gestionale del processo valutativo.

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

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 Adeguate 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	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.

In relazione a quanto sopra evidenziato l'OdV rileva che la valutazione complessiva presenta una media elevata, frutto di un progressivo slittamento verso l'altro. Si ritiene, pertanto, di intervenire già con le valutazioni 2017 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.

Anche in questo caso si evidenzia una valutazione piuttosto generosa.

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
<u>Nuovi</u> 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% “ “ “ “
	21,00 – 21,99	21% “ “ “ “
Media	22,00 – 22,99	22% “ “ “ “
	23,00 – 24,99	23% “ “ “ “
	25,00 – 25,99	24% “ “ “ “
	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).

In relazione alla costituzione dei fondi per le risorse decentrate 2016, l'OdV prende atto che è stata data applicazione, in entrambi i Comuni, all'art. 1, comma 236, della legge 208/2015 (legge di

stabilità per il 2016) nel suo duplice vincolo che prevede: *“Nelle more dell’adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ... , a decorrere dal 1° gennaio 2016 l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, ... , non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”*.

Da in particolare atto che:

- la percentuale di variazione della consistenza di personale per il Comune di Pieve di Soligo, pari allo 0,96%, corrispondente ad una riduzione da apportare al fondo di € 2.598,36, è stata totalmente assorbita dalla riduzione operata a monte delle risorse variabili di cui all’art. 31, comma 3, CCNL 22 gennaio 2004 soggette al limite;
- la percentuale di variazione della consistenza di personale per il Comune di Refrontolo, pari al 2,50%, corrispondente ad una riduzione da apportare al fondo di € 1.154,13, è stata assorbita per € 596,41=, dalla riduzione operata a monte delle risorse variabili di cui all’art. 31, comma 3, CCNL 22 gennaio 2004 soggette al limite. In riferimento al Comune di Refrontolo prende atto che le cessazioni sono state calcolate rapportandole all’effettivo periodo di assenza in quanto i dipendenti cessati a ridosso della chiusura dell’esercizio 2016 hanno attinto dal fondo per la quasi totalità dell’anno e parteciperanno quasi interamente all’assegnazione del premio individuale.

5) Proposta di valutazione del Segretario e conclusione processo di valutazione

L’OdV ritiene altresì di soprassedere alla valutazione della proposta di valutazione del Segretario, non rientrando espressamente tra le competenze dell’Organismo

6) Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance 2017-2018

Il Segretario Generale consegna ai componenti dell’OdV copia del P.E.G./Piano della Performance 2017 – 2019. Considerata l’ora però, l’OdV propone di rinviare ad altra seduta la trattazione del punto.

7) Varie ed eventuali

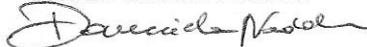
Non avendo altri argomenti da trattare, l’OdV da atto che la fase di valutazione del personale può considerarsi conclusa e che i giudizi espressi sono quelli riassunti nel presente verbale che viene trasmesso all’Ufficio Personale dell’Ente per i successivi adempimenti.

Letto, approvato e sottoscritto.

1° COMPONENTE
dott. Riccardo Giovannetti



IL PRESIDENTE
dott.ssa Daniela Nadalin



2° COMPONENTE
dott. Giampaolo Cescon

