

# COMUNI DI PIEVE DI SOLIGO E REFRONTOLO

Provincia di Treviso

## *Organismo Associato di Valutazione della Performance*

### *Verbale n. 1 per l'anno 2016*

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

L'anno **duemilasedici**, addì **ventinove**, del mese di **luglio**, alle ore 10.00 nella Casa Comunale, seguito convocazione in data 07.06.2016 del Segretario 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;

All'ordine del giorno:

- 1) verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione - Report 2015;
- 2) validazione progetti 2015 (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 2016-2018;
- 7) validazione progetti 2016;
- 8) varie ed eventuali.

#### **1. Verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione - Report 2015**

L'OdV procede all'esame del Report al 31.12.2015, ai fini di verificare i 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 come l'adozione del Piano Esecutivo di Gestione 2015 sia stata sensibilmente procrastinata nel tempo con la conseguenza che l'attività di programmazione e di definizione degli obiettivi risulta caratterizzata da un arco temporale di riferimento già trascorso molto ampio.

Per entrambi i Comuni il Piano, approvato nei medesimi contenuti pur con la dovuta evidenziazione delle specificità di ciascun Ente, presenta, come di consueto, una struttura particolarmente dettagliata e un'ampia articolazione in attività che dovrà comunque essere rivista alla luce dell'applicazione a regime, a decorrere dal 2016, della nuova contabilità armonizzata. Per il citato spostamento temporale della loro approvazione, il livello di raggiungimento degli obiettivi appare significativamente elevato, come significativa appare la mole di attività svolte per il conseguimento gli obiettivi individuati dall'Amministrazione per i diversi settori. Riprendendo considerazioni già fatte negli anni precedenti, 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 valutazione del contributo fornito appare peraltro immediata 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, proposta dal Sistema di Valutazione:

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 2015 (art. 15, commi 2 e 5) e verifica relazione finale

L'OdV prende atto che nella definizione delle "risorse variabili" per l'anno 2015 sono state inserite le seguenti somme, spendibili solo dopo una positiva certificazione rilasciata dall'Organismo di Valutazione,

### Pieve di Soligo:

- € 9.400,00= di cui all'art. 15, comma 2, del C.C.N.L01.04.1999, giusta deliberazione di G.C. n. 65 del 25.05.2015;
- € 960,00= di cui all'art. 15, comma 5, per potenziamento attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale finanziate con i proventi del Codice della strada - art. 208 D.Lgs 285/1992, giusta deliberazione di G.C. n. 161 del 09.11.2015;
- € 7.600,00= di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) per compensi per recupero evasione Ici (art.59 c.1 D.Lgs 446/97), giusta deliberazione di G.C. n. 147 del 19.10.2015;

### Refrontolo

- € 1.800,00= di cui all'art. 15, comma 2, del C.C.N.L01.04.1999, giusta deliberazione di G.C. n. n. 55 del 28.05.2015;
- € 240,00= per proventi Codice della Strada (art. 208 D. Lgs 285/1992), giusta deliberazione di G.C. n. 106 del 11.11.2015;
- € 1.000,00= di cui all'art. 15, comma 5, del C.C.N.L01.04.1999, giusta deliberazione di G.C. n. 119 del 09.12.2015;

Con riferimento all'incremento del fondo ai sensi all'art. 15, c. 2, del CCNL del 01.04.1999, l'OdV prende integralmente atto dei contenuti delle deliberazioni di Giunta comunale sopracitate con cui le Amministrazioni di Pieve di Soligo e di Refrontolo hanno confermato la scelta di integrare la parte variabile del fondo, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999, con le somme disponibili in ciascun bilancio, rispettivamente di € 9.400,00 e di € 1.800,00, contenute nel limite dell'1,2% del monte salari 1997.

### Pieve di Soligo

L'OdV, valutati i progetti e preso atto delle relazioni finali predisposte per ciascuno di essi, ritiene di certificare la corretta integrazione del fondo, alla luce delle sotto indicate destinazioni:



- per un importo non superiore al 32% per prestazioni aggiuntive del personale dipendente facente parte dello specifico gruppo di lavoro costituito per assicurare il servizio aggiuntivo di recapito a domicilio, a partire dalla fascia dei contribuenti ultrasettantacinquenni, dei modelli per il versamento della TASI sui fabbricati – servizio a cui non è possibile far fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, nonché per l'aggiornamento della banca dati dell'Ufficio Unico Tributi ai fini dell'emissione a regime dei modelli F24 IMU/TASI, con contestuale controllo e validazione delle posizioni pregresse, anche ai fini ICI per le annualità ancora pendenti;
- per un importo non superiore al 46% per prestazioni aggiuntive del personale dipendente facente parte dello specifico gruppo di lavoro costituito per assicurare la gestione della fatturazione elettronica e il monitoraggio debiti e tempi di pagamento della P.A.;
- per un importo non superiore al 22% prestazioni aggiuntive del personale dipendente facente parte dello specifico gruppo di lavoro costituito per assicurare l'avvio dell'armonizzazione contabile secondo le tempistiche definite dal D.Lgs. 118/2011.

Allo stesso modo l'OdV prende atto del "Progetto ICI" approvato dalla Giunta comunale di Pieve di Soligo con deliberazione n. 147 del 19.10.2015, finalizzato all'attività di accertamento dell'Imposta Comunale sugli Immobili, da realizzarsi nel corso dell'anno, a cui è stata destinata la percentuale del 9% delle somme incassate a seguito della predetta attività di accertamento e controllo delle annualità 2009/2011, nel limite massimo erogabile di € 10.000,00=, oneri previdenziali ed assistenziali a carico del Comune inclusi. Anche in questo caso l'OdV, preso atto progetto e della relazione a consuntivo ritiene di certificare la corretta integrazione del fondo.

#### Refrontolo

L'OdV effettua analoghe considerazioni anche per il Comune di Refrontolo per il quale, valutati i progetti e preso atto delle relazioni finali predisposte per ciascuno di essi, ritiene di certificare la corretta integrazione del fondo, alla luce delle sotto indicate destinazioni:

- per un importo non superiore al 67% per prestazioni aggiuntive del personale dipendente facente parte dello specifico gruppo di lavoro costituito per assicurare il servizio aggiuntivo di recapito a domicilio a partire dalla fascia dei contribuenti ultrasettantacinquenni, dei modelli per il versamento della TASI sui fabbricati – servizio a cui non è possibile far fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, nonché per l'aggiornamento della banca dati dell'Ufficio Unico Tributi ai fini dell'emissione a regime dei modelli F24 IMU/TASI, con contestuale controllo e validazione delle posizioni pregresse anche ai fini ICI per le annualità ancora residue;
- per un importo non superiore al 33% per prestazioni aggiuntive del personale dipendente facente parte dello specifico gruppo di lavoro costituito per assicurare la gestione della fatturazione elettronica e il monitoraggio debiti e tempi di pagamento della P.A.

Per garantire inoltre maggior continuità dei servizi e tempestività degli interventi degli operai per necessità fuori orario, e/o notturne e/o festive, anche a potenziamento del servizio di reperibilità, a cui è correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non può farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili l'Amministrazione Comunale di Refrontolo ha stanziato, quale risorsa variabile ad integrazione del fondo oggetto della presente contrattazione, la somma di € 1.000,00=. Anche in questo caso l'OdV, preso atto progetto e della relazione a consuntivo ritiene di certificare la corretta integrazione del fondo

#### Pieve - Refrontolo

Per aumentare le attività di prevenzione nei confronti delle attività illecite dei furti nelle abitazioni, in particolare nelle zone abitate, con ampliamento dell'orario del presidio territoriale durante le ore serali, le due Amministrazioni hanno infine stanziato rispettivamente, quale risorsa

variabile ad integrazione del fondo, la somma di € 960,00= e la somma di € 240,00= derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazione previste dal D. Lgs. 285/1982. In entrambi i casi l'Organo esecutivo ha adottato idonea deliberazione di rideterminazione della destinazione dei proventi delle sanzioni alle norme del Codice della Strada. Ancora una volta l'OdV, preso atto progetto e della relazione a consuntivo ritiene di certificare la corretta integrazione dei rispettivi fondi

L'Organismo di valutazione della Performance rileva infine che, ai sensi dell'art. 7, comma 7, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto il 28.12.2012, sono stati approvati due specifici progetti di incremento quantitativo/qualitativo dei servizi istituzionali. Il compenso previsto è stato corrisposto ai dipendenti coinvolti nei progetti a titolo di produttività collettiva, a valere sul fondo di cui al citato articolo, in modo proporzionale all'apporto fornito da ciascuno al progetto individuale. L'OdV dà atto che i compensi sono stati finanziati con la parte stabile del fondo. 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.

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

Si procede quindi 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.

L'OdV prende atto che le valutazioni effettuate dai T.P.O., Responsabili dei Servizi Unici Pieve di Soligo – Refrontolo 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	26,47
C <sup>(1)</sup>	32	27,20
D	13	26,57
	56 <sup>(1)</sup>	

<sup>(1)</sup> 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*	26,39
Valutatore 2 - DEM/TRIB.	5	26,92
Valutatore 3 - ECON-FINANZ.	7	26,32
Valutatore 4 - SOCIALE	3	26,59

Valutatore 5 - POLIZIA LOCALE	7*	26,57
Valutatore 6 - PIANIF TERR.	5	27,79
Valutatore 7 - LL.PP.	3	26,05
Valutatore 8 - GEST. PATR.MANUT	10	28,30
<b>MEDIA COMPLESSIVA</b>	<b>56</b>	<b>26,91</b>

(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 25,56 - massimo 28,92).

L'OdV rileva uno slittamento generale delle valutazioni verso l'alto, elemento questo non coerente con la metodologia di valutazione che produce 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 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

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
	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.

*M. F.*  
5



In relazione a quanto sopra evidenziato l'OdV conferma la proposta di valutazione dei responsabili dei servizi che non ritiene opportuno incontrare in quanto non sono stati rilevati particolari scostamenti rispetto ai risultati attesi né particolari anomalie nelle valutazioni del personale. Le indicazioni riportate nei Report, integrate dalle informazioni fornite dal Segretario generale supportano, inoltre, l'effettività degli obiettivi raggiunti.

#### 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. In particolare valuta la decisione di attribuire quale punteggio massimo per raggiungimento degli obiettivi 26, alla luce delle considerazioni già fatte sulla tempistica di approvazione del Peg.

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%	"	"	"
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).

Nel giudizio di valutazione dei responsabili dei servizi l'OdV dichiara che è stato tenuto conto delle previsioni, di prima applicazione, di cui:

a) 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*);<sup>1</sup>

<sup>1</sup> D.Lgs 267/2000 - Art. 147 bis, commi 2 e 3: "2. Il controllo di regolarità amministrativa è inoltre assicurato, nella fase successiva, secondo principi generali di revisione aziendale e modalità definite nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'ente, sotto la direzione del segretario, in base alla normativa vigente. Sono soggette al controllo le determinazioni di impegno di spesa, i contratti e gli altri atti amministrativi, scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento.

3. Le risultanze del controllo di cui al comma 2 sono trasmesse periodicamente, a cura del segretario, ai responsabili dei servizi, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché ai revisori dei conti e agli organi di valutazione dei risultati dei dipendenti, come documenti utili per la valutazione, e al consiglio comunale."

- b) all'art. 43 del D.lgs 14 marzo 2013, n.33 (Obblighi del responsabile della trasparenza/responsabile per la prevenzione della corruzione);<sup>2</sup>
- c) all'art. 46 del D.lgs 14 marzo 2013, n.33 (Violazione degli obblighi di trasparenza).

In relazione alla costituzione dei fondi per le risorse decentrate 2015, l'OdV prende atto che è stata data applicazione, in entrambi i Comuni all'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, in quanto norma di carattere obbligatorio, il quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli di cui allo stesso art. 9, comma 2-bis.

#### Pieve di Soligo

L'OdV verifica che la decurtazione per la diminuzione del personale in servizio di €. 6.414,43 ricalcolata secondo il metodo della semisomma dettata dalla Ragioneria Generale dello Stato, assicura la citata riduzione proporzionale del fondo:

- Fondo 2010 €. 159.960,84 : 54,17 = €. 2.952,94
- Fondo 2015 €. 153.546,57 : 52,05 = €. 2.948,85

#### Refrontolo

L'OdV prende atto che la decurtazione per la diminuzione del personale in servizio di € 2.863,97, ricalcolata anche in questo caso secondo il metodo della semisomma dettata dalla Ragioneria Generale dello Stato, assicura la citata riduzione proporzionale del fondo:

- Fondo 2010 €. 31.506,81 : 11 dipendenti = €. 2.864,26
- Fondo 2015 €. 28.642,84 : 10 dipendenti = €. 2.864,28

L'OdV prende altresì atto che a carico del fondo del Comune di Refrontolo per l'anno 2015 è stata prevista una decurtazione ulteriore di € 620,31 - in applicazione di quanto previsto dall'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010 conv. in L. 122/2010 (limite fondo 2010).

- 5) **Proposta di valutazione del Segretario e conclusione processo di valutazione.**
- 6) **Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance 2016-2018;**
- 7) **Validazione progetti 2016;**
- 8) **Varie ed eventuali.**

Considerata l'ora, l'OdV propone di rinviare ad altra seduta la trattazione dei punti 6, 7. Ritiene altresì di soprassedere alla valutazione della proposta di valutazione del Segretario, non rientrando espressamente tra le competenze dell'Organismo.

\*\*\*\*\*

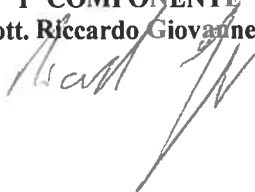
L'Organismo da quindi atto che la fase di valutazione del personale può considerarsi conclusa e che i giudizi espressi sono quelli riassunti nel presente verbale che viene trasmesso all'Ufficio Personale dell'Ente per i successivi adempimenti.

---

<sup>2</sup> D.lgs 14 marzo 2013, n. 33 Art. 43 comma 5 "5. In relazione alla loro gravità, il responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità."

Letto, approvato e sottoscritto.

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



**IL PRESIDENTE**  
**dott.ssa Daniela Nadalin**



**2° COMPONENTE**  
**dott. Giampietro Cescon**

