

**COMUNE DI PONZANO**  
Provincia di Treviso

***ORGANISMO ASSOCIATO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE***

***Verbale n. 1/2019***

L'anno duemiladiciannove (2019), addì 21 del mese di Ottobre, da remoto, l'Organismo di Valutazione, costituito tramite il sistema proposto dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, composto dai sig.ri:

1. dott.ssa Chiesura Gennj – Segretario Generale del Comune di Ponzano Veneto
2. dott.ssa Bassani Mauela- Componente esterno
3. dott. Forlin Graziano - Componente esterno

Svolge le funzioni di segretaria la dott.ssa Gennj Chiesura.

L'ODV prende atto della nomina della dott.ssa Chiesura Gennj quale componente dell'organismo di valutazione e procede con la nomina del Presidente.

A seguito degli scambi telefonici, l'organismo individua quale Presidente la dott.ssa Chiesura Gennj.

Si procede quindi con la disamina dei punti all'ordine del giorno:

- 1) verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione - Report 2018;
- 2) valutazioni sul personale espresse dai Responsabili di Servizio con 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 2019-2021;
- 5) varie ed eventuali.

**1. Verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione - Report 2018**

L'OdV procede, attraverso la disamina dei Report al 31.12.2018 e della Relazione al Rendiconto di Gestione 2018, 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.

Il Piano Esecutivo di Gestione 2018 riprende, anche con riferimento all'arco temporale del triennio, l'impostazione del Documento Unico di Programmazione e va a declinare, in maggior dettaglio, la programmazione contenuta nell'apposita Sezione del D.U.P.: obiettivi strategici → obiettivi operativi → obiettivi gestionali.

Frutto di un processo che ha coinvolto la Giunta, il Segretario comunale e i Responsabili di Servizio dell'Ente, il PEG e il DUP rappresentano lo strumento attraverso il quale è stata governata, nel corso dell'anno, la relazione tra questi soggetti.

Il Comune di Ponzano Veneto ha approvato il Piano esecutivo di gestione e il Piano Performance 2018 con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 7/3/2018 e n. 89 del 27/4/2018. Il Bilancio di Previsione 2018/2020 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale 5 del 30/01/2018.

La programmazione e la definizione degli obiettivi si riferisce quindi all'intero esercizio e contiene gli obiettivi dati ai titolari di posizione organizzativa, a cui risulta correlato un indicatore di risultato, temporale e/o quantitativo. Il livello di raggiungimento degli obiettivi appare nel suo complesso significativo.

L'ODV rileva però che il piano degli obiettivi non individua sempre obiettivi realmente sfidanti per i dipendenti e che, talvolta, gli obiettivi stessi si esauriscono in un mero adempimento di attività semplici. Tale puntualizzazione dell'ODV era stata rilevata ancora nel corso dell'anno 2018. L'ODV pertanto invita il Segretario dell'Ente e i Responsabili dei Servizi ad individuare per l'anno 2019 obiettivi realmente sfidanti, che possano andare anche oltre l'ordinaria attività dei dipendenti, e che siano ben definiti. Osserva, infatti, l'ODV che non vi è assoluta uniformità nelle schede obiettivo dal punto di vista dell'impostazione e che alcuni obiettivi non hanno indicatori, oppure gli indicatori presenti non rispettano i requisiti del D. Lgs. 150/2009 (come ad esempio l'obiettivo di partecipare ad un singolo corso di formazione).

L'OdV prende quindi atto che nella valutazione effettuata, i Responsabili di Servizio 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.

## 2. 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.

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		27,68
-------------------	--	-------

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

Categoria	Numero	Media valutazioni
A	2	27,42
B	7	27,54
C (escluse non valutate)	25	27,90
D	8	27,20
	42	

### b) media delle valutazioni suddivise per valutatore:

Valutatore 1 – Resp. Asilo nido	2	28,71
Valutatore 2 – Resp. Demografici-cultura istruzione	10	27,20
Valutatore 3 – Responsabile servizio Economico-Finanziario	4	28,85

Valutatore 4 – Responsabile Servizi alla persona	4	28,61
Valutatore 5 – Responsabile Polizia Locale	5	27,59
Valutatore 6 – Responsabile Attività Produttive - segreteria	6	27,88
Valutatore 7 – Responsabile Lavori pubblici-manutenzione-edilizia-ambiente	11	26,99

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 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
NUMERO DIPENDENTI	0	0	4	33	5

L'Organismo di Valutazione evidenzia 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.

L'Organismo evidenzia la necessità di realizzare 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, nelle more della sottoscrizione del nuovo ccdi, che per la liquidazione verrà applicato il CCDI 2017-2019 attualmente in vigore

L'Organismo di Valutazione, attesa l'eshaustività della documentazione, non ritiene necessario procedere a colloqui individuali.

### 3. 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.

...OMISSIS...

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
<b>Nuovi Punteggi in trentesimi</b>	<b>0-14,99</b>	<b>15-18,00</b>	<b>20-25,99</b>	<b>26-28,99</b>	<b>29-30</b>
% della retribuzione di risultato da attribuire	0	0	20% proporzionato al punteggio	Da 27 a 30 20%	

Fascia	valutazione	coefficiente
Bassa	0 - 14,99	0% della retribuzione di risultato percepita
Medio/Bassa	15,00 – 17,99	0% della retribuzione di risultato percepita
	18,00 – 18,99	0% della retribuzione di risultato percepita
	19,00 – 19,99	20% proporzionato al punteggio “ “ “ “
	20,00 – 20,99	20% proporzionato al punteggio “ “ “ “
Media	21,00 – 21,99	20% proporzionato al punteggio “ “ “ “
	22,00 – 22,99	20% proporzionato al punteggio “ “ “ “
	23,00 – 24,99	20% proporzionato al punteggio “ “ “ “
	25,00 – 25,99	20% proporzionato al punteggio “ “ “ “
	26,00 – 26,99	20% proporzionato al punteggio “ “ “ “
	27,00 – 28,99	20% valore intero (al 100%)
Alta	29,00 – 30,00	20% valore intero (al 100%)

Il punteggio ottenuto nell'area degli Obiettivi pesa nella scheda di ciascun Responsabile per il 40% (60% area comportamenti).

In relazione alla costituzione dei fondi per le risorse decentrate 2018, il Segretario Generale del Comune di Ponzano Veneto precisa che:

- per il Comune di Ponzano Veneto le risorse destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2018 ammontano a complessivi € 178.946,06 , dei quali € 160.258,06 corrispondenti a risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 18.688,00 a risorse variabili;
- il fondo delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa ammonta ad € 53.261,30;
- la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, rispetta il limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n.75/2017 ed è quindi contenuto nel corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato;
- il fondo è stato integrato per euro 1.783,00 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;

#### 4. 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.

Dott.ssa Bassani Manuela - componente  
Dott. Forlin Graziano - componente  
Dott.ssa Chiesura Gennj - Presidente