

Verbali e documenti dell'Organismo di Valutazione VV – 05	
Verbale di verifica finale delle attività dell'Organismo di Valutazione della performance Doc - 05	
Data originale documento	aprile 2011
Ultimo aggiornamento	1 novembre 2011

COMUNE DI SAN PIETRO DI FELETTO

Provincia di Treviso

Organismo Associato di Valutazione della Performance

Verbale n. 2/2019

conclusione lavori anno 2018 con verifica finale su schede di valutazione

L'anno duemiladiciannove, addì 20 del mese di giugno, alle ore 16,30, nella Casa Comunale, a seguito di convocazione del Segretario Comunale in data 14.06.2019, si è riunito l'Organismo di Valutazione (OdV) nelle persone dei sigg.ri:

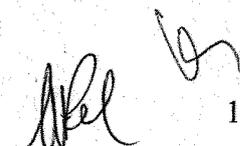
1.	Pol dott.ssa Martina	presidente;
2.	Pavan dott.ssa Patrizia	componente esterno;

All'ordine del giorno:

- 1) Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività per l'anno 2018;
- 2) Verifica del raggiungimento degli obiettivi di gestione 2018;
- 3) Presa d'atto delle valutazioni sul personale espresse dai Responsabili di Servizio con verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata e analisi quantitativa dei dati;
- 4) Valutazione dei Responsabili di servizio.

In merito al **primo punto** all'ordine del giorno, l'OdV procede con l'esame:

- della deliberazione giuntale n. 30 del 29.03.2018 con la quale è stato approvato il piano triennale di razionalizzazione delle spese di funzionamento per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione delle spese anni 2018-2020, redatto ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011, così come convertito in legge n. 111/2011, dalla quale si evince la seguente previsione di risparmi di spesa:
 - annualità 2018 € 13.790,25 di cui 50% destinate alla contrattazione integrativa € 6.895,12;
 - annualità 2019 € 400,00 di cui 50% destinate alla contrattazione integrativa € 200,00;
 - annualità 2020 € 400,00 di cui 50% destinate alla contrattazione integrativa € 200,00;
- della deliberazione giuntale n. 53 del 07.06.2018 con la quale sono state apportate variazioni al P.E.G. - Piano della performance 2018 – 2019 – 2020 al fine di adeguare gli obiettivi individuati con la deliberazione n. 112/2017 alla nuova situazione della struttura organizzativa e alla riorganizzazione resasi necessaria per la sostituzione di dipendente assente, ed anche definite le modalità di distribuzione delle economie derivanti sopra specificato piano di razionalizzazione, previste per l'annualità 2018 in € 6.895,12, come segue:
 - Obiettivo specifico di sostituzione del dipendente assente



Verbali e documenti dell'Organismo di Valutazione VV – 05

Verbale di verifica finale delle attività dell'Organismo di Valutazione della performance Doc - 05

Data originale documento

aprile 2011

Ultimo aggiornamento

1 novembre 2011

presso l'Ufficio Personale € 2.200,00

- Obiettivo specifico di adozione di varianti urbanistiche correlate ad accordi pubblico/privato € 700,00
- Obiettivo specifico realizzazione manifestazioni culturali € 300,00
- Obiettivo specifico sostituzioni mezzi comunali € 300,00
- Destinate alla performance individuale/collettiva economie per € 3.395,12

con la precisazione che i dipendenti e la percentuale di coinvolgimento degli stessi nei vari progetti debbano essere individuati dal Responsabile del Servizio cui è assegnato l'obiettivo e che le somme sopra indicate siano rese disponibili solo a consuntivo ed essere proporzionate in relazione sia alle economie del piano di razionalizzazione effettivamente realizzate e certificate, sia alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- della deliberazione giuntale n. 59 del 05.07.2018 con la quale è stato espresso indirizzo di integrare le risorse decentrate stabili con l'ulteriore somma di € 852,87, corrispondente allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 esclusa la quota relativa alla dirigenza, che l'art. 32, comma 7, del CCNL 22 gennaio 2004 destinava ad incremento delle risorse decentrate con decorrenza dal 2003 per il finanziamento delle alte professionalità, e che nel tempo non era più stata inserita nei fondi, con ciò elevando il limite dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale ad € 92.044,52, al netto della somma di € 6.885,00 di fondo per lavoro straordinario;
- della deliberazione giuntale n. 110 in data 20.12.2018, avente ad oggetto: "Indirizzi per la costituzione del fondo delle risorse decentrate e direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata – anno 2018", con la quale l'Amministrazione Comunale, riepilogando quanto specificato nei precedenti punti e prendendo atto che, ai fini del rispetto del limite previsto dal comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, non ricorrono le condizioni per l'iscrizione fra le risorse variabili dell'incremento di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 21.5.2018, ha anche espresso i seguenti indirizzi:
 - nelle more della sottoscrizione del nuovo C.C.D.I., rimane applicabile il vigente C.C.D.I.;
 - riserva, a valere sulle risorse stabili del fondo, di somme per indennità per specifiche responsabilità, previste dall'art. 14 del vigente C.C.D.I. e disciplinate dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999, ora art. 70-quinques, comma 1, del CCNL 21.05.2018, per lo svolgimento di funzioni caratterizzate da considerevole trasversalità rispetto ai vari Servizi comunali e da particolare impegno professionale, non ordinariamente riferibili alle mansioni d'ufficio, nell'importo annuo massimo di € 2.000,00;
- della determinazione n. 524 del 27.12.2018 avente ad oggetto "Costituzione definitiva fondo risorse decentrate anno 2018", da cui risultano complessivamente destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa risorse per € 56.650,72=, di cui € 1.463,27 per risparmi da lavoro straordinario desunti a consuntivo dall'anno 2017;
- della deliberazione giuntale n. 48 del 23.05.2019 avente ad oggetto "*Piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa ex art. 16 del D.L. 98/2011. Quantificazione risparmi di competenza anno 2018*", con la quale vengono quantificate effettive economie, aggiuntive rispetto a quelle già previste dalla vigente normativa in materia di contenimento della spesa, per un importo di euro 13.114,29, di cui € 6.557,14, pari al 50%, ad incremento del fondo delle risorse decentrate del personale per l'anno 2018;

Verbali e documenti dell'Organismo di Valutazione VV – 05	
Verbale di verifica finale delle attività dell'Organismo di Valutazione della performance Doc - 05	
Data originale documento	aprile 2011
Ultimo aggiornamento	1 novembre 2011

Il Fondo 2018 risulta pertanto definito come segue:

A) RISORSE STABILI CCDI 2018	€ 48.292,32
B) RISORSE VARIABILI	
Art. 67, c. 3, lett. e) CCNL 2016-2018 – risparmi da straordinario anno 2017	€ 1.463,27
Art. 67, c. 3, lett. b) CCNL 2016-2018 – risparmi effettivamente certificati da piani di razionalizzazione	€ 6.557,14
TOTALE A + B	€ 56.312,73
C) DESTINAZIONI NON CONTRATTATE SPECIFICAMENTE DAL CI ANNUALE DI RIFERIMENTO	
▪ Indennità di comparto quota a carico fondo	€ 10.073,31
▪ Risparmi malattie non distribuibili calcolati su indennità di comparto quota a carico fondo	€ 153,35
▪ Progressioni orizzontali	€ 27.289,14
▪ Indennità di responsabilità (Stato civile, anagrafe, elettorale)	€ 650,00
▪ Indennità rischio/disagio	€ 1.702,88
▪ Indennità maneggio valori	€ 229,69
TOTALE	€ 40.098,37
D) DESTINAZIONI CONTRATTATE	
▪ Indennità specifica responsabilità CED	€ 2.000,00
▪ Produttività per obiettivo specifico sostituzione ufficio personale	€ 2.092,16
▪ Produttività per obiettivo specifico urbanistica	€ 665,69
▪ Produttività per obiettivo specifico manifestazioni	€ 285,29
▪ Produttività per obiettivo specifico sostituzione mezzi	€ 285,29
▪ Produttività collettiva	€ 10.885,93
TOTALE	€ 16.214,36
TOTALE C+D	€ 56.312,73

Verifica quindi che le risorse decentrate di natura stabile, definite in € 48.292,32 risultano, anche nell'anno 2018, superiori alla somma degli importi destinati a progressioni orizzontali e indennità di comparto (€ 37.515,80) ed è quindi possibile attuare ancora una politica premiante.

Prende atto che il Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario ha individuato nel dipendente la persona destinataria dell'indennità pari a € 2.000,00 per particolari responsabilità, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f, del C.C.N.L. 01.04.1999, ora art. 70-quinques, comma 1, del CCNL 21.05.2018, per la responsabilità legata allo svolgimento delle funzioni di gestione del C.E.D. e di referente per l'informatica, secondo quanto previsto dal CCDIA 2018.

Prende atto altresì delle destinazioni della produttività legata al raggiungimento di specifici obiettivi effettuate dai competenti Responsabili dei Servizi, oltre che della verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati, da cui risulta:

Verbali e documenti dell'Organismo di Valutazione VV - 05	
Verbale di verifica finale delle attività dell'Organismo di Valutazione della performance Doc - 05	
Data originale documento	aprile 2011
Ultimo aggiornamento	1 novembre 2011

Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario

Obiettivo specifico e valore complessivo assegnato	Percentuale raggiungimento obiettivo	Personale coinvolto	Percentuale coinvolgimento	Importo individuale attribuito
€ 2.092,16	100			€ 951,93
				€ 570,33
				€ 284,95
				€ 284,95

Responsabile del Servizio Socio-Culturale

Obiettivo specifico e valore complessivo assegnato	Percentuale raggiungimento obiettivo	Personale coinvolto	Percentuale coinvolgimento	Importo individuale attribuito
285,29	100		100	€ 285,29

Responsabile del Servizio Tecnico

Obiettivo specifico e valore complessivo assegnato	Percentuale raggiungimento obiettivo	Personale coinvolto	Percentuale coinvolgimento	Importo individuale attribuito
€ 665,69	100		100	€ 665,69

Responsabile del Servizio Tecnico

Obiettivo specifico e valore complessivo assegnato	Percentuale raggiungimento obiettivo	Personale coinvolto	Percentuale coinvolgimento	Importo individuale attribuito
€ 285,29	100		100	€ 285,29

Considerate quindi le indennità liquidate sul fondo, le progressioni orizzontali e tutte le altre voci gravanti sullo stesso, la quota finale ripartibile per la produttività individuale e collettiva ammonta ad effettivi € 16.214,36 di cui € 2.000,00 per specifica responsabilità, € 3.328,43 per il raggiungimento di specifici obiettivi ed € 10.885,93 per la produttività collettiva. Quest'ultima somma, come risulta dal prospetto, è calcolata al netto di € 153,35 di economie dovute a detrazioni per malattie (vedi decreto Brunetta).

In riferimento al **secondo punto** all'ordine del giorno, si procede all'esame dei sotto indicati documenti di gestione ai fini di verificare lo scostamento nel grado di raggiungimento degli obiettivi programmati:

- 1) Piano delle risorse e degli obiettivi e sue modifiche;
- 2) Raffronto fra il citato documento di programmazione ed i report dei responsabili di servizio;
- 3) Riepilogo percentuali raggiungimento obiettivi elaborato dal Segretario Comunale, allegato al presente verbale;
- 4) Relazione della Giunta Comunale al Rendiconto dell'esercizio finanziario 2018.

Per quanto riguarda la valutazione dell'area dei risultati, l'OdV in proposito rileva che ci sono due modalità di calcolo, una in termini percentuali e l'altra, sino ad ora utilizzata dall'Ente, inerente la valutazione da parte del proponente sulle modalità di raggiungimento degli obiettivi, che nella

Verbali e documenti dell'Organismo di Valutazione VV – 05	
Verbale di verifica finale delle attività dell'Organismo di Valutazione della performance Doc - 05	
Data originale documento	aprile 2011
Ultimo aggiornamento	1 novembre 2011

scheda di riferimento della metodologia va da 0 a 30. Il Presidente propone di continuare anche per l'anno 2018 come fatto in precedenza. Dall'analisi dei predetti documenti, l'OdV rileva che la percentuale media di raggiungimento degli obiettivi assegnati è pari al 94,99%.

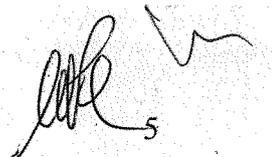
Procede quindi con il **punto 3** all'ordine del giorno, e pertanto, ai soli fini della verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata, all'esame delle valutazioni espresse sul personale dai singoli Responsabili dei servizi, nonché della proposta di valutazione degli stessi formulata dal Segretario Comunale.

L'OdV prende atto che con deliberazione giunta n. 123 del 15.12.2011 il Comune di San Pietro di Feletto ha approvato il sistema per la valutazione della performance individuale dei dipendenti comunali adeguata alla "riforma Brunetta".

Al fine della verifica sopra specificata, si avvale dei seguenti dati predisposti dall'Ufficio Personale:

- a) Tabella in cui sono riportate, per ogni dipendente, le valutazioni proposte confrontate con quelle dell'anno precedente:

MISSIS



b) Media delle valutazioni aggregate per qualifica:¹

Categoria	Numero	Media valutazioni
A	0	
B	5	24,92
C	10	25,37
D	5	25,58
Totale	20	

c) Media delle valutazioni suddivise per valutatore:²

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
	³	⁴	2	25,06	3	25,49	5	25,58
			2	24,58	5	25,08		
			1	25,31	1	26,14		
					1	25,67		

d) Dati di sintesi relativi alla valutazione elaborati con le modalità proposte dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana (allegati visionati).

L'Organismo rileva che le valutazioni effettuate dai Responsabili, viste come dato medio, risentono lievemente del condizionamento delle categorie, aumentando all'aumentare delle categorie stesse, mentre prendendo in esame le singole posizioni, tale situazione non si verifica. Le modalità di applicazione e i risultati dei punteggi finali, denotano un equilibrato utilizzo del sistema e un adeguato coordinamento (tabella punto c). In conclusione, l'OdV rileva che le valutazioni, seppur con un trend in leggero aumento rispetto all'anno precedente, sono tecnicamente corrette e si collocano in aderenza alle declaratorie del sistema adottato, nonché con un esito finale differenziato che spazia dal 22,86 al 27,26, anche se dall'insieme delle singole valutazioni si nota una modesta distribuzione di frequenza dei punteggi della valutazione, concentrati prevalentemente sul 24 e sul 25.

Valutazione dei responsabili di servizio

Acquisiti il PEG-Piano della performance 2018 ed il successivo report finale, l'Organismo prende atto che la determinazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi è fondata su elementi oggettivi e il Segretario propone di attribuire il punteggio in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, in base alle seguenti fasce.

da 0% a 29,99%	da 30% a 39,99%	da 40% a 59,99%	da 60% a 69,99%	da 70% a 79,99%	da 80% a 89,99%	da 90% a 100%
23	24	25	26	27	28	29

¹ Anno di valutazione preso in considerazione.

² Anno di valutazione preso in considerazione.

³ Numero dei valutati nella categoria riferiti al valutatore n.

⁴ Valore medio delle valutazioni del valutatore n per la categoria considerata.

Verbali e documenti dell'Organismo di Valutazione VV – 05

Verbale di verifica finale delle attività dell'Organismo di Valutazione della performance Doc - 05

Data originale documento

aprile 2011

Ultimo aggiornamento

1 novembre 2011

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile è la seguente, cui corrisponde il conseguente punteggio:

97,54 % - punteggio assegnato 29/30

96,25 % - punteggio assegnato 29/30

93,32 % - punteggio assegnato 29/30

In merito alle proposte di valutazione sull'operato (obiettivi e comportamenti) dei Responsabili dei servizi (**punto 4**) formulate dal Segretario dott.ssa Martina Pol, l'Organismo prende atto della media delle valutazioni (pari a 28,28), superiore a quella dell'anno 2017, pari a 28,06.

Come per l'anno 2018, viene ribadita la considerazione in merito alla scarsa distribuzione di frequenza dei punteggi attribuiti ai Responsabili, concentrati prevalentemente sul 27, 28 e 29.

Rispetto alla media della Marca sono nettamente superiori (Dati di sintesi relativi alla valutazione elaborati con le modalità proposte dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana - allegati visionati) e questo può comportare il rischio di scostamento dai principi dettati dalla metodologia.

Media delle valutazioni:

Dipendente	A: 2017	B: 2018
	28,00	28,23
	28,07	28,35
	28,12	28,27
Media	28,06	28,28

Il Presidente, in coerenza con le direttive dell'Amministrazione, propone di calcolare l'importo dell'indennità di risultato in base al seguente sistema, che viene confermato dall'Organismo:

Valutazione complessiva (comportamenti + risultati)	coefficiente			
0 – 19,99	00%	della	retribuzione	di risultato percepita
20,00 – 20,99	10%	“	“	“
21,00 – 21,99	15%	“	“	“
22,00 – 22,99	20%	“	“	“
23,00 – 23,99	22%	“	“	“
24,00 – 26,99	23%	“	“	“
27,00 – 28,99	24%	“	“	“
29,00 – 30,00	25%	“	“	“

In relazione a quanto sopra evidenziato, l'OdV non ritiene necessario incontrare i Responsabili dei Servizi, non valutando necessari ulteriori approfondimenti.

Concluse le fasi precedenti, l'OdV quindi:

- a) dà atto che gli obiettivi programmati per l'anno 2018 sono stati raggiunti in gran parte e che lo scostamento appare giustificato;
- b) in relazione a quanto sopra, conferma la proposta di valutazione dei Responsabili dei servizi;

Verbali e documenti dell'Organismo di Valutazione VV – 05

Verbale di verifica finale delle attività dell'Organismo di Valutazione della performance Doc - 05

Data originale documento aprile 2011

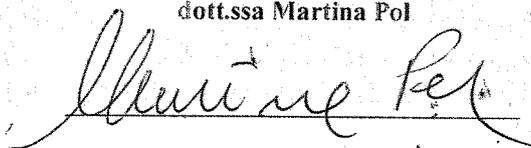
Ultimo aggiornamento 1 novembre 2011

- c) prende atto che la quota finale ripartibile di € 16.214,36= ,di cui è composto il fondo, è al netto di € 153,35 di economie dovute a detrazioni per malattie (vedi decreto Brunetta). Tale somma sarà correttamente destinata agli istituti della premialità previsti dalle vigenti norme contrattuali;
- d) rileva la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai titolari di posizione organizzativa.

L'Organismo, dà atto pertanto che la fase di valutazione del personale può considerarsi conclusa e che i giudizi espressi sono quelli riassunti nei prospetti allegati al presente verbale che viene trasmesso all'Ufficio Personale dell'Ente per i successivi adempimenti.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
dott.ssa Martina Pol



COMPONENTE
dott.ssa Patrizia Pavan

