

COMUNE DI SAN PIETRO DI FELETTO

Provincia di Treviso

Organismo di Valutazione della Performance

Verbale n. 1/2021

conclusione lavori anno 2020 con verifica finale su schede di valutazione

L'anno duemilaventuno, il giorno cinque del mese di novembre, alle ore 11.15, si è riunito in videoconferenza l'Organismo di Valutazione (OdV) nelle persone di:

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 2020;
- 2) Verifica del raggiungimento degli obiettivi di gestione 2020;
- 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. 74 in data 19.11.2020, avente ad oggetto: "*Indirizzi per la determinazione del salario accessorio del personale dipendente per l'anno 2020 e direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata*", con la quale sono stati espressi i seguenti indirizzi:
 - di destinare il totale dell'incremento per l'anno 2020 del limite al salario accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25.5.2017, n. 75, ammontante a € 1.165,12, all'incremento del fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa, al fine di ridurre la decurtazione che il fondo stesso subisce per assicurare il rispetto del suddetto limite;
 - di non prevedere, per l'annualità 2020, l'effettuazione di progressioni orizzontali;
 - di prevedere, sin dalla contrattazione 2020, l'integrazione per € 1.500,00, con decorrenza dall'annualità 2021, dell'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità, definendolo in € 3.500,00 annui, da contrattare ai sensi dell'art. 20, comma 3, del CCDI 2019/2021;
 - di confermare la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative pari al 20% delle somme complessivamente destinate a retribuzione di posizione e di risultato soggette al vincolo di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 (€ 45.386,73);
- delle determinazioni n. 48/2020, 53/2020, 59/2020, 77/2020 e 149/2020, con le quali i Responsabili dei Servizi hanno individuato i dipendenti destinatari delle indennità previste degli artt. 18, 20 e 23 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale (CCDI), triennio 2019-2021;
- della determinazione n. 376 del 26.11.2020 avente ad oggetto "*Art. 67 CCNL 21.05.2018 'Disciplina delle risorse decentrate' - Costituzione definitiva Fondo anno 2020*", da cui risultano complessivamente destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, a seguito della decurtazione di € 1.180,64 per l'applicazione del limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017, risorse per € 51.497,19=, di cui risorse variabili soggette a limite € 231,92 corrispondente a risparmi relativi a RIA e assegni ad personam in godimento a personale cessato

nell'anno 2019, ed € 581,45 per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, corrispondenti alle somme effettivamente erogate nell'anno.

Il Fondo 2020 risulta pertanto definito come segue:

A) RISORSE STABILI	€ 50.683,82
B) RISORSE VARIABILI	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota parte cessazione anno precedente art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 2016-2018	€ 231,92
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE-PROGETTAZIONE (D.LGS. 163/2006) FUNZIONI TECNICHE (D.LGS. 50/2016) (art. 67, comma 3 lett. c, CCNL 2016-2018)	€ 581,45
TOTALE A + B	€ 51.497,19
C) DESTINAZIONI NON CONTRATTATE SPECIFICAMENTE DAL CI ANNUALE DI RIFERIMENTO	
▪ Indennità di comparto quota a carico fondo	€ 10.016,59
▪ Risparmi malattie non distribuibili calcolati su indennità di comparto quota a carico fondo	€ 129,38
▪ Progressioni orizzontali	€ 24.466,82
▪ Indennità di responsabilità (Stato civile, anagrafe, elettorale)	€ 809,25
▪ Indennità specifica responsabilità CED	€ 500,00
▪ Indennità di responsabilità art. 20 c. 5 CCDI (rilascio aut. Paesaggistica)	€ 1.000,00
▪ Indennità rischio/disagio/reperibilità	€ 1.282,79
▪ Indennità maneggio valori	€ 245,00
▪ Incentivi funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016	€ 581,45
TOTALE DESTINAZIONI NON CONTRATTATE DAL CI ANNUALE	€ 39.031,28
D) DESTINAZIONI CONTRATTATE	
▪ Produttività organizzativa (30%)	€ 3.739,77
▪ Produttività individuale (70%)	€ 8.726,14
TOTALE	€ 12.465,91
TOTALE C+D	€ 51.497,19

Verifica quindi che le risorse decentrate di natura stabile, definite in € 50.683,82 risultano, anche nell'anno 2020, superiori alla somma degli importi destinati a progressioni orizzontali e indennità di comparto (€ 34.483,41) ed è quindi possibile attuare ancora una politica premiante.

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 organizzativa ammonta ad effettivi € 12.465,91 di cui € 8.726,14 per la produttività individuale ed € 3.739,77 per produttività organizzativa.

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;
- 2) Raffronto fra il citato documento di programmazione ed i report dei Responsabili di Servizio;

- 3) Riepilogo percentuali raggiungimento obiettivi;
- 4) Relazione della Giunta Comunale al Rendiconto dell'esercizio finanziario 2020.

Procede quindi con il **punto tre** 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 giuntale n. 117 del 30.12.2019 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti del Comune di San Pietro di Feletto, con decorrenza dall'anno di valutazione 2019 per i titolari di posizione organizzativa, e dall'anno 2020 per il restante personale.

Al fine della verifica sopra specificata, si avvale dei seguenti dati:

- a) Tabella in cui sono riportate, per ogni dipendente, le valutazioni proposte confrontate con quelle dell'anno precedente, costituente l'allegato A) al presente verbale, del quale viene omessa la pubblicazione per ragioni di riservatezza;
- b) Media delle valutazioni aggregate per qualifica:

Categoria	Numero	Media valutazioni
A	0	
B	4	24,54
C	11	25,57
D	4	25,17
Totale	19	

- c) Media delle valutazioni suddivise per valutatore:

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
	1	2	1	23,28	6	25,89	3	25,27
			2	24,69	4	24,91	1	24,87
			1	25,50	1	26,32		

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

L'Organismo rileva che le valutazioni effettuate dai Responsabili, viste come dato medio, non risentono del condizionamento delle categorie. 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 22,01 al 26,79, 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 2020 ed il successivo report finale, nonché la Relazione della Giunta Comunale al Rendiconto 2020, l'Organismo prende atto che con deliberazione giuntale n. 117 del 30.12.2019 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa, il quale prevede che la valutazione finale sia data dalla somma ponderata della valutazione complessiva relativa all'area dei comportamenti organizzativi e di quella relativa all'area dei risultati, entrambe con peso pari al 50%.

Il Sistema di valutazione sopra citato stabilisce inoltre che la quota di risorse destinata alla retribuzione di risultato di ogni posizione organizzativa sia calcolata in misura proporzionale all'ammontare della retribuzione di posizione ed in relazione alla fascia di valutazione.

Si prende atto che _____, assunto a tempo pieno ed indeterminato in data 30.12.2019 a seguito di procedura concorsuale, ha ricoperto la posizione organizzativa di Responsabile del Servizio Tecnico dal 1.1.2020 al 31.5.2020 (data di cessazione del rapporto di lavoro). Nel CCDI 2019/2021, negli articoli relativi ai criteri per la corresponsione della performance individuale ed organizzativa, è previsto che *"Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale neo assunto a tempo indeterminato, relativamente ai primi tre mesi di servizio, nonché per tutto il periodo di prova in caso di mancato superamento dello stesso"*.

In considerazione, pertanto, del breve lasso di tempo nel quale il predetto Responsabile ha operato presso l'Ente, senza conclusione del periodo di prova, in piena emergenza Covid-19 (quindi con attività amministrativo-tecnica ridotta) ed in convenzione ex art. 14 CCNL 22.1.2004 con il Comune di Val di Zoldo, si ritiene la sua prestazione lavorativa non valutabile ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

Con riferimento alla valutazione degli obiettivi, il sistema di valutazione, al punto 2.3, prevede la tabella, riportata nell'allegato B) del quale viene omessa la pubblicazione per ragioni di riservatezza, ove i punteggi assegnati sono attribuiti dal Segretario Comunale dott.ssa Martina Pol a seguito di valutazione della documentazione sopra descritta.

A questo punto, l'Organismo di Valutazione procede alla valutazione complessiva sull'operato (obiettivi e comportamenti) dei Responsabili dei Servizi (**punto quattro**) sulla base della proposta formulata dal Segretario dott.ssa Martina Pol, dando atto che la media delle valutazioni è pari a **28,35**.

Sulla base della tabella prevista al punto 2.1 del Sistema di Valutazione, l'indennità di risultato verrà conseguentemente erogata sulla base delle percentuali, riportate nel predetto allegato B).

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

Conclude le fasi precedenti, l'OdV quindi:

- a) dà atto che gli obiettivi programmati per l'anno 2020 sono stati in gran parte ampiamente raggiunti e, ove presente, che lo scostamento appare giustificato;
- b) in relazione a quanto sopra, conferma la proposta di valutazione dei Responsabili dei Servizi;
- c) prende atto che la quota finale ripartibile di € **12.465,91** =, di cui è composto il fondo, è al netto di € 129,38 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 Responsabili dei Servizi, 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 (documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005)

IL COMPONENTE dott.ssa Patrizia Pavan (documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005)