

COMUNE DI SAN PIETRO DI FELETTO

Provincia di Treviso

Organismo di Valutazione della Performance

Verbale n. 1/2023

L'anno duemila ventitré, il giorno ventitré del mese di giugno, alle ore 9,30, si è riunito in videoconferenza l'Organismo di Valutazione (OdV) nominato con decreto del Sindaco n. 7/2021 per il triennio 2022/2024 e composto dalla dott.ssa Patrizia Pavan – esperto esterno – e dal Segretario Comunale, componente di diritto.

In ossequio all'indirizzo espresso dal Sindaco con decreto n. 8 del 4.10.2022, circa l'opportunità che il Segretario Comunale - individuato con il medesimo decreto quale RPCT - non ricopra anche il ruolo di Presidente dell'O.I.V., in osservanza alla deliberazione A.N.A.C. n. 1074 del 21 novembre 2018, in sede di primo insediamento dell'Organismo, in data 21.10.2022 – verbale n. 1/2022 - è stata nominata quale Presidente la dott.ssa Patrizia Pavan.

All'ordine del giorno:

- 1) Validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2022;
- 2) Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività per l'anno 2022;
- 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) Valutazioni dei Responsabili di Servizio
- 5) Verifica Piano performance 2023/2025 – Sezione 2 “Valore pubblico, performance e anticorruzione” sottosezione 2.2 “Performance” del PIAO 2023/2025 approvato con deliberazione giunta n. 11 del 31.01.2023 - e andamento della gestione.

1) Validazione della relazione sulla performance per l'anno 2022.

Con deliberazioni di Giunta comunale n. 99 del 28/12/2021 e n. 8 del 01/02/2022 sono stati approvati rispettivamente il PEG e il Piano Performance 2022/2024, e assegnati gli obiettivi e le risorse finanziarie, umane e strumentali ai Responsabili dei Servizi. Sono stati assegnati ai diversi Servizi n. 62 obiettivi, gestionali e strategici, così ripartiti: Servizio Amministrativo e Finanziario n. 17 obiettivi; Servizio Tecnico n. 25 obiettivi; Servizio Socio-culturale n. 18 obiettivi, oltre a due obiettivi trasversali.

Alla luce di quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, circa l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati, l'OdV rileva che nel corso dell'anno non è stata effettuata una variazione/integrazione al Piano della Performance, anche se alcuni obiettivi sono stati rinviati dall'Amministrazione comunale ad annualità successive.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 20.06.2023 è stata approvata la relazione sulla performance 2022.

L'Organismo rileva il numero eccessivo di obiettivi e prende atto dell'accoglimento della raccomandazione formulata lo scorso anno di indicare, nel Piano Performance 2023/2025, solo obiettivi particolarmente qualificanti a cui collegare i compensi per la produttività individuale e organizzativa (circa 5 per ciascun Servizio).

Ai fini della validazione della Relazione sulla performance 2022, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 190/2009 e s.m.i., l'Organismo procede a verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati, analizzando i seguenti documenti, depositati agli atti:

- Piano della Performance;
- Raffronto fra il citato documento di programmazione e la Relazione sulla performance 2022;
- Relazione della Giunta comunale al Rendiconto dell'esercizio finanziario 2022 - Sezione stato di attuazione dei programmi.

Verificato che nella Relazione sulla performance 2022 sono stati analiticamente rendicontati gli obiettivi, così come formalmente attribuiti con la citata deliberazione giuntale n. 8/2022, l'Organismo prende atto del buon raggiungimento degli obiettivi assegnati e che lo scostamento, ove presente, appare giustificato, nonché dei punteggi attribuiti, come riepilogati nella Relazione e, valutata la congruenza tra il Piano approvato e la Relazione trasmessa e, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009, valida la Relazione sulla Performance per l'anno 2022.

2) Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività per l'anno 2022.

L'OdV procede con l'esame:

- della deliberazione giuntale n. 57 in data 02.8.2022, avente ad oggetto: "*Indirizzi per la determinazione del salario accessorio del personale dipendente per l'anno 2022 e direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata*", con la quale sono stati espressi i seguenti indirizzi:
 - destinare l'incremento per l'anno 2022 del limite al salario accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25.5.2017, n. 75, disposto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.4.2019, all'incremento del fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa, azzerando l'eventuale decurtazione che il fondo stesso subisce per assicurare il rispetto del suddetto limite e, in caso di ulteriore eccedenza, all'integrazione della parte variabile del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3 - lett. h - CCNL 2016-2018, fino a concorrenza del limite del 1,2% del monte salari 1997 (somma successivamente definita in € 1.311,19);
 - autorizzare l'adeguamento automatico del fondo 2022 nel caso di intervenuti incrementi derivanti dalla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale, nel rispetto dei limiti di legge più volte richiamati e degli stanziamenti del bilancio;
 - non prevedere variazioni all'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c. 4, lett. f) e art. 70 quinquies C.C.N.L. 21.05.2018 - art. 20 CCDI) già definito nelle precedenti annualità in € 3.500,00 annui;
 - integrare il fondo per l'anno 2022 a favore dei dipendenti impegnati nelle operazioni del Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni 2022 (rilevazione Areale e rilevazione da Lista) con le risorse assegnate dall'Istat a favore dell'Ente a titolo di contributo fisso, da assegnare ricorrendo le condizioni previste dall'art. 70-ter di prestazioni rese fuori dall'orario di lavoro, fatta salva una percentuale da destinarsi a copertura delle spese generali da recuperare a favore del Comune per spese e oneri riflessi, individuata, in rapporto a passate esperienze, nella misura del 40%;
 - attivare progressioni economiche all'interno della categoria con decorrenza dal 1° gennaio 2022, quantificando l'importo da destinare allo scopo in € 3.200,00, secondo i criteri determinati agli artt. 15 e 16 del CCDI 2019-2021;
- delle determinazioni n. 6 del 13.01.2022, n. 18 del 18.01.2022, n. 20 del 20.01.2022 e n. 277 del 02.08.2022, con le quali i Responsabili dei Servizi hanno individuato i dipendenti destinatari delle indennità previste dagli artt. 18, 20 e 23 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale (CCDI), triennio 2019-2021;
- della determinazione n. 501 del 29.12.2022 avente ad oggetto "Art. 79 CCNL 16.11.2022 - Fondo risorse decentrate: costituzione definitiva Fondo anno 2022", da cui risultano

complessivamente destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa risorse per € 59.326,82=, di cui: risorse variabili soggette a limite € 1.627,65, relative all'integrazione fino al limite dello 1,2% per € 1.311,19, ed € 316,46, relative a RIA ed assegni ad personam personale cessato quota parte anno precedente; risorse variabili non soggette a limite € 5.158,45, per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, corrispondenti alle somme effettivamente erogate nell'anno, per € 2.401,14, compensi ISTAT per censimento popolazione per € 1.442,00 ed economie fondo straordinario anno precedente per € 1.315,31.

Si prende atto che il Fondo 2022 risulta pertanto definito come segue:

A) RISORSE STABILI	52.540,72
B) RISORSE VARIABILI	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota parte cessazione anno precedente art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 2016-2018)	316,46
INTEGRAZIONE 1,2% monte salari 1997 (art. 67, comma 3 lett. h) CCNL 2016-2018)	1.311,19
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 2016-2018)	1.315,31
COMPENSI ISTAT PER CENSIMENTO POPOLAZIONE (art. 67, comma 3, lett. c) - art. 70-ter, CCNL 2016-2018)	1.442,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE-PROGETTAZIONE (D.LGS. 163/2006) FUNZIONI TECNICHE (D.LGS. 50/2016) (art. 67, comma 3 lett. c, CCNL 2016-2018)	2.401,14
TOTALE A + B	59.326,82
C) DESTINAZIONI NON CONTRATTATE SPECIFICAMENTE DAL CI ANNUALE DI RIFERIMENTO	
▪ Indennità di comparto quota a carico fondo	10.384,69
▪ Progressioni orizzontali	21.303,32
▪ Indennità di responsabilità (Stato civile, anagrafe, elettorale, tributi)	1.163,89
▪ Indennità di responsabilità art. 20 c. 5 CCDI (coordinamento di personale con consistente autonomia operativa.)	700,00
▪ Indennità di responsabilità art. 20 c. 5 CCDI (rilascio autorizzazione paesaggistica)	1.500,00
▪ Indennità rischio/disagio/reperibilità	1.295,40
▪ Indennità maneggio valori	0,00
▪ Incentivi funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016	2.401,14
▪ Compensi Censimento ISTAT	1.442,00
TOTALE DESTINAZIONI NON CONTRATTATE DAL CI ANNUALE	40.190,44
D) DESTINAZIONI CONTRATTATE	
▪ Progressioni orizzontali dal 01/01/2022	3.022,50
▪ Produttività organizzativa (30%)	4.834,16
▪ Produttività individuale (70%)	11.279,72
TOTALE	19.136,38
TOTALE C+D	59.326,82

Verifica quindi che le risorse decentrate di natura stabile, definite in € 52.540,72 risultano, anche nell'anno 2022, superiori alla somma degli importi destinati a progressioni orizzontali e indennità di comparto (storico € 31.688,01 oltre a 3.022,50 di progressioni orizzontali contrattate nell'anno) 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 a 16.113,88 di cui € 11.279,72 (70%) per la produttività individuale ed € 4.834,16 (30%) per la produttività organizzativa, quantificati nel rispetto del sistema di valutazione e del contratto integrativo decentrato dell'Ente. Come previsto nel CCDI per l'annualità 2022, tale somma è stata integrata dai risparmi di spesa registrarsi sulle somme non soggette a contrattazione, ad esclusione delle economie dovute a riduzione indennità di comparto per malattia (decreto Brunetta).

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.

Ai fini della verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata, si procede all'esame delle valutazioni espresse sul personale dai singoli Responsabili dei Servizi, mediante apposite schede depositate agli atti, da consegnare ai dipendenti, nonché della proposta di valutazione degli stessi formulata dalla dott.ssa Martina Pol, che ha rivestito le funzioni di Segretario comunale fino al 31.08.2022, di concerto con la dott.ssa Alessia Rocchi, Segretario comunale dal 12.09.2022, mediante apposite schede depositate agli atti, da consegnare ai Responsabili.

L'OdV prende preliminarmente atto che con deliberazione giunta 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.

Al fine della verifica 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	5	25,00
C	10	25,62
D	6	25,75
Totale	21	

- c) media delle valutazioni suddivise per valutatore:

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
	1	2	1	23,86	6	25,62	3	25,74
			3	25,09	3	24,49	2	26,14
			1	25,87	1	26,87	1	25,01

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

L'Organismo rileva che le valutazioni effettuate dai Responsabili, viste come dato medio, non risentono eccessivamente 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 20,77 al 26,92, anche se dall'insieme delle singole valutazioni si nota una modesta distribuzione di frequenza dei punteggi della valutazione, concentrati prevalentemente sul 24, 25 e 26.

4) Valutazioni dei Responsabili di Servizio.

L'Organismo prende atto che il vigente sistema di valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa, 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 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.

Con riferimento alla valutazione degli obiettivi, il sistema di valutazione, al punto 2.3, prevede la tabella, riportata nell'allegato B) al presente verbale, allegato del quale viene omessa la pubblicazione per ragioni di riservatezza, ove i punteggi assegnati sono attribuiti dai Segretari comunali dott.ssa Martina Pol, che ha rivestito le funzioni di Segretario comunale fino al 31.08.2022, di concerto con la dott.ssa Alessia Rocchi, Segretario comunale dal 12.09.2022, a seguito di valutazione della documentazione sopra descritta.

L'Organismo di Valutazione prende atto della valutazione complessiva sull'operato (obiettivi e comportamenti) dei Responsabili dei Servizi sulla base della proposta formulata dalla dott.ssa Martina Pol, che ha rivestito le funzioni di Segretario comunale fino al 31.08.2022, di concerto con la dott.ssa Alessia Rocchi, Segretario comunale dal 12.09.2022, dando atto che la media delle valutazioni è pari a 27,74.

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).

5) Verifica Piano performance 2023/2025 – Sezione 2 “Valore pubblico, performance e anticorruzione” sottosezione 2.2 “Performance” del PIAO 2023/2025 approvato con deliberazione giuntale n. 11 del 31.01.2023 - e andamento della gestione.

L'OdV verifica, ai sensi dell'art. 29 “Organismo di valutazione e della performance” del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, l'avvenuta adozione del Piano della performance 2023/2025, riportato alla Sezione 2 “Valore pubblico, performance e anticorruzione” - sottosezione 2.2 “Performance”, e relativi allegati - del PIAO 2023/2025, approvato con

deliberazione giuntale n. 11 del 31.01.2023, nonché la rispondenza degli obiettivi indicati nel Piano stesso ai requisiti previsti dall'art. 25 "Obiettivi e performance organizzativa" del citato Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, e alla raccomandazione espressa dallo stesso OdV di individuare di un numero limitato di obiettivi, particolarmente qualificanti. In merito all'andamento della gestione, l'OdV prende atto che non sono emersi al momento elementi di particolare criticità, fermo restando che gli uffici stanno predisponendo lo stato di attuazione dei programmi 2023, che consentirà una più puntuale valutazione, e raccomanda, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., di apportare agli obiettivi programmati le variazioni che si dovessero rendere necessarie.

Conclusivamente l'OdV:

- Valida la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2022, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.;
- con riferimento al fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività per l'anno 2022 rileva che la quota finale ripartibile per la produttività individuale e organizzativa ammonta a € 16.113,88 di cui € 11.279,72 (70%) per la produttività individuale ed € 4.834,16 (30%) per la produttività organizzativa, quantificati nel rispetto del sistema di valutazione, del contratto integrativo decentrato dell'Ente e del CCDI per l'annualità 2022.
- rileva la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente;
- definisce la valutazione dei titolari di posizione organizzativa;
- verifica la rispondenza degli obiettivi del Piano performance 2023/2025 ai requisiti previsti dall'art. 25 "Obiettivi e performance organizzativa" del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e il regolare andamento della gestione.

Il presente verbale viene trasmesso all'Ufficio Personale dell'Ente per i successivi adempimenti di competenza.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente.

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

IL COMPONENTE dott.ssa Alessia Rocchi *(documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005)*