

COMUNE DI SAN PIETRO DI FELETTO

Provincia di Treviso

Organismo di Valutazione della Performance

Verbale n. 1/2020

conclusione lavori anno 2019 con verifica finale su schede di valutazione

L'anno duemilaventi, il giorno diciannove del mese di ottobre, alle ore 14, 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 2019;
- 2) Verifica del raggiungimento degli obiettivi di gestione 2019;
- 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. 97 in data 28.11.2019, avente ad oggetto: "*Indirizzi per la determinazione del salario accessorio del personale dipendente per l'anno 2019 e direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata*", con la quale l'Amministrazione Comunale, 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;
 - prevedere, ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018, con riferimento all'art. 67, comma 3, lett. c), specifici compensi al personale per remunerare prestazioni inerenti il censimento permanente della popolazione e delle abitazioni che ha coinvolto il Comune di San Pietro di Feletto nell'anno 2019, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, compensi che trovano copertura nella quota parte del contributo onnicomprensivo forfetario riconosciuto dall'Istat e che sono esclusi dal limite previsto dal comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, e che sono stati definiti nella somma complessiva di € 500,00, oltre a oneri riflessi;
- della determinazione n. 526 del 31.12.2019 avente ad oggetto "*Art. 67 CCNL 21.05.2018 'Disciplina delle risorse decentrate' - Costituzione definitiva Fondo anno 2019.*", da cui risultano complessivamente destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa risorse per € 50.266,55=, di cui € 15,93 per risparmi da lavoro straordinario desunti a consuntivo dall'anno 2018 ed € 500,00= per prestazioni relative al censimento permanente della popolazione e delle abitazioni 2019.

Il Fondo 2019 risulta pertanto definito come segue:

A) RISORSE STABILI CCDI 2019	€ 49.750,62
B) RISORSE VARIABILI	
Art. 67, c. 3, lett. e) CCNL 2016-2018 – risparmi da straordinario anno 2018	€ 15,93
COMPENSI ISTAT PER CENSIMENTO POPOLAZIONE (art. 67, comma 3, lett. c) - art. 70-ter, CCNL 2016-2018)	€ 500,00
TOTALE A + B	€ 50.266,55
C) DESTINAZIONI NON CONTRATTATE SPECIFICAMENTE DAL CI ANNUALE DI RIFERIMENTO	
▪ Indennità di comparto quota a carico fondo	€ 9.434,40
▪ Risparmi malattie non distribuibili calcolati su indennità di comparto quota a carico fondo	€ 152,78
▪ Progressioni orizzontali	€ 26.481,14
▪ Indennità di responsabilità (Stato civile, anagrafe, elettorale)	€ 612,96
▪ Indennità rischio/disagio	€ 1.563,03
▪ Indennità maneggio valori	€ 112,32
TOTALE	€ 38.356,63
D) DESTINAZIONI CONTRATTATE	
▪ Indennità specifica responsabilità CED	€ 2.000,00
▪ Compensi ISTAT censimento popolazione lavoro fuori orario	€ 500,00
▪ Produttività individuale	€ 9.409,92
TOTALE	€ 11.909,92
TOTALE C+D	€ 50.266,55

Verifica quindi che le risorse decentrate di natura stabile, definite in € 49.750,62 risultano, anche nell'anno 2019, superiori alla somma degli importi destinati a progressioni orizzontali e indennità di comparto (€ 35.915,54) ed è quindi possibile attuare ancora una politica premiante.

Prende atto che il Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario ha individuato 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 CCDI 2019.

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 € 11.909,92 di cui € 2.000,00 per specifica responsabilità, € 500,00 per il raggiungimento di specifici obiettivi (ISTAT) ed € 9.409,92 per la produttività individuale. Quest'ultima somma, come risulta dal prospetto, è calcolata al netto di € 152,78 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;
- 2) Raffronto fra il citato documento di programmazione ed i report dei Responsabili di Servizio;
- 3) Riepilogo percentuali raggiungimento obiettivi, allegato al presente verbale;
- 4) Relazione della Giunta Comunale al Rendiconto dell'esercizio finanziario 2019.

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 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, per il quale, quindi, rimane applicabile per l'anno 2019 il sistema approvato con deliberazione giuntale n. 123 del 15.12.2011.

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, costituente l'allegato A) al presente verbale, del quale viene omessa la pubblicazione per ragioni di riservatezza;
- b) Media delle valutazioni aggregate per qualifica:¹

Categoria	Numero	Media valutazioni
A	0	
B	5	25,11
C	11	25,38
D	3	25,25
Totale	19	

- c) Media delle valutazioni suddivise per valutatore:²

	Cat. A		Cat. B	Cat. C		Cat. D	
	³	⁴	2	3	5	5	25,25
			2	25,34	3	25,47	
			2	24,69	5	25,10	
			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 (allegati visionati).

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 23,22 al 27,46, 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 2019 ed il successivo report finale, nonché la Relazione della Giunta Comunale al Rendiconto 2019, 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

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.

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.

Con riferimento alla valutazione degli obiettivi, il sistema di valutazione, al punto 2.3, prevede la seguente tabella riportata nell'allegato B) al presente verbale, 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 della documentazione sopra descritta.

In merito alle proposte di valutazione complessiva 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 28,35), superiore a quella dell'anno 2018, pari a 28,28.

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.

Sulla base della tabella prevista al punto 2.1 del Sistema di Valutazione, l'indennità di risultato verrà conseguentemente erogata sulla base delle seguenti percentuali:

Fasce di merito	Bassa	Media e Medio/Bassa				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	15-17,99	18-19,99	20-23,99	24-25,99	26-27,99	28,00-28,99	29-30
% Premio individuale	0	0	60%	70%	80%	90%	100%	100%
							X	
							X	
							X	

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:

- dà atto che gli obiettivi programmati per l'anno 2019 sono stati in gran parte ampiamente raggiunti e, ove presente, che lo scostamento appare giustificato;
- in relazione a quanto sopra, conferma la proposta di valutazione dei Responsabili dei Servizi;
- prende atto che la quota finale ripartibile di € 11.909,92=, di cui è composto il fondo, è al netto di € 152,78 di economie dovute a detrazioni per malattie (vedi decreto Brunetta). Tale somma sarà correttamente destinata agli istituti della premialità previsti dalle vigenti norme contrattuali;
- 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)