

COMUNE DI SAN PIETRO DI FELETTO

Provincia di Treviso

Organismo di Valutazione della Performance

Validazione della Relazione sulla performance anno 2021 - Verbale n. 1/2022

L'anno duemilaventidue, il giorno ventuno del mese di ottobre, alle ore 10.00, 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 dal Segretario Comunale, componente di diritto, e dalla dott.ssa Patrizia Pavan – esperto esterno.

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, viene individuata quale Presidente la dott.ssa Patrizia Pavan.

Si richiama quanto previsto dall'art. 29 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei Servizi, in merito alle funzioni dell'OdV.

All'ordine del giorno:

- 1) Validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2021 - Presa d'atto delle valutazioni sul personale espresse dai Responsabili di Servizio e delle valutazioni dei Responsabili di Servizio con verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata e analisi quantitativa dei dati;
- 2) Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività per l'anno 2021;
- 3) Verifica PEG-Piano performance 2022/2024 e andamento della gestione.

1) Validazione della relazione sulla performance per l'anno 2021.

Con deliberazioni di Giunta comunale n. 100 del 30/12/2020 e n. 5 del 28/01/2021 sono stati approvati il PEG - Piano Performance 2021/2023, e assegnati gli obiettivi e le risorse finanziarie, umane e strumentali ai Responsabili dei Servizi. Sono stati assegnati ai diversi Servizi n. 119 obiettivi, gestionali e strategici, così ripartiti: Servizio Amministrativo e Finanziario n. 44 obiettivi; Servizio Tecnico n. 30 obiettivi; Servizio Socio-culturale n. 43 obiettivi, oltre a due obiettivi trasversali.

L'Organismo rileva innanzitutto **il numero eccessivo di obiettivi e raccomanda di indicare, nel Piano Performance 2023, 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 2021, ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. n. 190/2009 e s.m.i., si procede a verificare lo scostamento nel grado di raggiungimento degli obiettivi programmati, analizzando i seguenti documenti, depositati agli atti:

- Piano delle risorse e degli obiettivi;
- Raffronto fra il citato documento di programmazione ed i report dei Responsabili di Servizio;
- Riepilogo percentuali raggiungimento obiettivi;
- Relazione della Giunta comunale al Rendiconto dell'esercizio finanziario 2021- Sezione stato di attuazione dei programmi.

L'OIV prende atto del buon **raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei punteggi attribuiti**, riepilogati nell'apposito report "Riepilogo percentuali raggiungimento obiettivi", allegato sub A) al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.

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 dal Segretario Comunale (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 B) 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	24,88
C	12	25,21
D	4	25,79
Totale	20	

- c) media delle valutazioni suddivise per valutatore:

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
1	2	1	23,58	7	25,61	3	25,60
		2	25,10	4	24,14	1	26,35
		1	25,76	1	26,74		

- 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 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, anche a seguito delle variazioni intervenute nella metodologia, sono **tecnicamente corrette e si collocano in aderenza alle declaratorie del sistema adottato**, nonché **con un esito finale differenziato** che spazia dal 20,39 al 26,76, 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.

L'Organismo prende atto che il vigente sistema di valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa, approvato con deliberazione giunta n. 117 del 30.12.2019, 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 tabella, riportata nell'allegato C) al presente verbale, allegato 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.

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 per tutta l'annualità 2021, 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 C).

A seguito delle verifiche come sopra esplicitate, l'Organismo **valida la relazione sulla performance per l'anno 2021**, dando atto che la validazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito, ai sensi dell'art. 14 commi 4 lett. c) e 6 del Dlgs. N. 150/2009 e s.m.i.

2) Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività per l'anno 2021

l'OdV procede con l'esame:

- della deliberazione giuntale n. 83 in data 07.12.2021, avente ad oggetto: *“Indirizzi per la determinazione del salario accessorio del personale dipendente per l'anno 2021 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 2021 del limite al salario accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25.5.2017, n. 75, ammontante a € 2.572,98, all'incremento del fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa, azzerando la decurtazione che il fondo stesso subisce per assicurare il rispetto del suddetto limite e consentendo una, seppur modesta, integrazione della parte variabile del fondo;
 - di autorizzazione l'iscrizione, quali risorse di cui al combinato disposto dell'art. 67, comma 3, lett. h), e comma 4, CCNL 21.05.2018, della somma di € 459,14 (contenuta nel limite dello 1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota riferita alla dirigenza, che ammonta a € 4.457,24), sussistendo sia la capacità di spesa, sia il rispetto del limite al salario accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25.5.2017, n. 75, come sopra incrementato;
 - di non prevedere, per l'annualità 2021, l'effettuazione di progressioni orizzontali;
 - di non prevedere variazioni all'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità, definito in € 3.500,00 annui, a decorrere dall'annualità 2021, già dalla contrattazione effettuata nell'anno 2020;
- delle determinazioni n. 20 del 13.01.2021, 24 del 13.01.2021 e 29 del 15.01.2021, 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. 442 del 08.12.2021 avente ad oggetto *“Art. 67 CCNL 21.05.2018 “Disciplina delle risorse decentrate” - Costituzione definitiva Fondo anno 2021”*, da cui risultano complessivamente destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa risorse per € 55.318,22=, di cui: risorse variabili soggette a limite € 459,14, relative all'integrazione fino al limite dello 1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997; risorse variabili non

soggette a limite € 891,09, per economie lavoro straordinario, ed € 2.103,53 per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, corrispondenti alle somme effettivamente erogate nell'anno.

Si prende atto che il Fondo 2021 risulta pertanto definito come segue:

A) RISORSE STABILI	51.864,46
B) RISORSE VARIABILI	
INTEGRAZIONE 1,2% monte salari 1997 (art. 67, comma 3 lett.h) CCNL 2016-2018)	459,14
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 2016-2018)	891,09
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE-PROGETTAZIONE (D.LGS. 163/2006) FUNZIONI TECNICHE (D.LGS. 50/2016) (art. 67, comma 3 lett. c, CCNL 2016-2018)	2.103,53
TOTALE A + B	55.318,22
C) DESTINAZIONI NON CONTRATTATE SPECIFICAMENTE DAL CI ANNUALE DI RIFERIMENTO	
▪ Indennità di comparto quota a carico fondo	10.537,37
▪ Progressioni orizzontali	24.599,38
▪ Indennità di responsabilità (Stato civile, anagrafe, elettorale)	918,06
▪ Indennità specifica responsabilità CED e referente informatica	250,00
▪ Indennità di responsabilità rilascio aut. Paesaggistica	1.500,00
▪ Indennità rischio/disagio/reperibilità	1.990,26
▪ Indennità maneggio valori	300,00
▪ Incentivi funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016	2.103,53
TOTALE DESTINAZIONI NON CONTRATTATE DAL CI ANNUALE	42.198,60
D) DESTINAZIONI CONTRATTATE	
▪ Produttività organizzativa (30%)	3.935,89
▪ Produttività individuale (70%)	9.183,73
TOTALE	13.119,62
TOTALE C+D	55.318,22

Verifica quindi che le risorse decentrate di natura stabile, definite in € 51.864,46 risultano, anche nell'anno 2021, superiori alla somma degli importi destinati a progressioni orizzontali e indennità di comparto (€ 35.136,75) 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 € 13.119,62** di cui € 9.183,73 (70%) per la produttività individuale ed € 3.935,89 (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 2021, tale somma sarà integrata da ogni eventuale risparmio di spesa che dovesse registrarsi sulle somme non soggette a contrattazione, ad esclusione delle economie dovute a riduzione indennità di comparto per malattia (decreto Brunetta).

3) Verifica PEG-Piano performance 2022/2024 e andamento della gestione.

l'OdV verifica la **rispondenza degli obiettivi indicati nel PEG-Piano performance 2022/2024**, approvato con deliberazione giuntale n. 99 del 28.12.2021 ed integrato con deliberazione giuntale n. 8 del 01.02.2022, **ai requisiti previsti dall'art. 25 "Obiettivi e performance organizzativa"** del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. In merito all'andamento della gestione, l'OdV prende atto di quanto indicato nella relazione sullo stato di attuazione dei programmi 2022 approvata con deliberazione consiliare n. 33 del 29.09.2022, dalla quale emerge che **l'attuazione dei programmi è sostanzialmente rispettata**, tanto da prevedere la loro attuazione entro il termine dell'esercizio.

In sintesi l'OdV:

- Valida la Relazione Performance relativa all'anno 2021, dando atto che gli obiettivi programmati per l'anno 2021 sono stati in gran parte ampiamente raggiunti e, ove presente, che lo scostamento appare giustificato; la presente validazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del Dlgs. N. 150/2009 e s.m.i.;
- rileva la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente e dei titolari di posizione organizzativa;
- rileva che la quota finale ripartibile per la produttività individuale e organizzativa ammonta a € 13.119,62 di cui € 9.183,73 (70%) per la produttività individuale ed € 3.935,89 (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 2021, tale somma sarà integrata da ogni eventuale risparmio di spesa che dovesse registrarsi sulle somme non soggette a contrattazione, ad esclusione delle economie dovute a riduzione indennità di comparto per malattia;
- verifica la rispondenza degli obiettivi del PEG-Piano performance 2022/2024 ai requisiti previsti dall'art. 25 "Obiettivi e performance organizzativa" del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- rileva il numero eccessivo di obiettivi previsti e raccomanda di indicare, nel prossimo Piano Performance 2023, solo obiettivi particolarmente qualificanti a cui collegare i compensi per la produttività individuale e organizzativa.

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

Letto, approvato e sottoscritto.

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)*