

Verbali e documenti dell'Organismo di Valutazione
Verbale delle attività dell'Organismo di Valutazione della performance

COMUNE DI VAZZOLA

Provincia di Treviso

Organismo Associato di Valutazione della Performance

Verbale n. 2/2019

L'anno 2019, in data 10 luglio, alle ore 16.00 presso il Municipio di Vazzola, a seguito convocazione informale del Segretario Comunale si è riunito l'Organismo di Valutazione (OdV) del Comune di Vazzola che risulta così composto:

1.	Dott. Vincenzo Parisi, presidente;
2.	Dott.ssa Ginetta Salvador, componente esterno;

Premesso che con decreto del Sindaco n. 2 del 29.03.2019 è stato nominato l'OdV di questo Comune nella composizione soprariportata; i componenti di detto OdV danno atto in via preliminare che non sussistono a proprio carico le seguenti cause di incompatibilità:

- a) titolarità di cariche in partiti politici o in organismi sindacali;
- b) situazioni di conflitto di interessi con l'Ente, anche ai sensi dell'art. 6 del codice di comportamento del Comune di Vazzola;

prende altresì atto dei compiti assegnati all'OdV ai sensi dell'art. 38 del regolamento comunale per l'Ordinamento degli uffici e dei servizi.

Prende atto dei decreti sindacali n. 15- 16- 17- 18 e 19 in data 14.12.2017 di nomina dei Responsabili di Servizio relativamente all'anno 2018 nonché dei decreti sindacali n. 30 – 31 - 32 - 33 e 34 in data 31.12.2018 e successivi n. 3- 5 – 6 – 7 e 8 in data 20.05.2019 di nomina dei Responsabili di Servizio per l'anno 2019, così individuati:

<i>Nominativo</i>	<i>Area</i>
Del Favero Maria Paola	1^ servizio – Area Amministrativa
Colombera Franca	2^ servizio – Area Contabile
Benedet Riccarda	3^ servizio – Area Demografica - Culturale
Cenedese Federico	4^ servizio – Area Tecnica LL.PP.
Visentin Pierluigi	5^ servizio – Area Tecnica Urbanistica - Edilizia Privata

Si rileva che il servizio di Vigilanza e Sicurezza del Territorio viene svolto in forma convenzionata con i Comuni di Cimadolmo Ormelle e San Polo di Piave, con capofila il Comune di Cimadolmo il cui Responsabile provvede alle valutazioni dei dipendenti di polizia locale di questo Comune.

L' OdV procede quindi all'esame del seguente ordine del giorno:

- 1) Verifica della programmazione dell'ente e del sistema di valutazione per l'anno 2018;

Verbali e documenti dell'Organismo di Valutazione
Verbale delle attività dell'Organismo di Valutazione della performance

- 2) Fondo risorse decentrate, esame incremento fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2018;
- 3) Presa d'atto delle valutazioni anno 2018 sul personale espresse dai Responsabili di servizio con verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata;
- 4) Valutazione dei Responsabili di servizio anno 2018 e del raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano degli Obiettivi 2018;
- 5) Giudizio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione;
- 6) Verifica adempimenti relativi ai controlli interni;
- 7) Presa d'atto dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità del ciclo della performance;
- 8) Verifica attività di programmazione anno 2019;

1. Verifica della programmazione dell'ente e del sistema di valutazione per l'anno 2018

Con riferimento al primo punto all'ordine del giorno provvede ad esaminare i seguenti atti programmatori:

- Documento Unico di Programmazione (DUP) triennio 2018/2020 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 in data 26.01.2018;
- Bilancio di previsione triennio 2018-2020 e relativi allegati approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 in data 26.01.2018;
- Piano Esecutivo di Gestione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 3 in data 26.01.2018;
- Piano degli Obiettivi e Piano della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 in data 16.05.2018;

L'OdV dà atto che l'insieme dei predetti documenti costituisce, unitamente al sistema di valutazione adottato, il sistema della performance dell'Amministrazione Comunale.

Dà atto che il sistema di valutazione è confermato nella metodologia di Valutazione del Centro Studi della Marca Trevigiana adottato con deliberazione di Giunta n. 95 del 21/12/2011, integrato con deliberazione di G.C. n. 105 del 19/12/2012.

Dall'esame dei predetti documenti rileva che l'attività di programmazione svolta contiene in modo sufficientemente definito gli obiettivi dati ai Responsabili di Servizio con indicazione dei dipendenti coinvolti, e che gli obiettivi appaiono correlati ad indicatori di risultato (temporali e/o quantitativi);

2. Fondo risorse decentrate, esame incremento fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2018

Relativamente a tale punto il Presidente evidenzia che nel corso dell'anno 2018 si è proceduto con deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 21.11.2018 a prevedere l'incremento di € 2.944,00, (pari allo 0,70% su max 1,2% del monte salari 1997) quale risorsa variabile ai sensi dell'art. 67, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018, e nel rispetto dei limiti di spesa del personale stabiliti dall'art.

1, comma 557 della L. 296/2006 e dell'ammontare destinato al trattamento accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

Stante ciò l'OdV prende atto di tale incremento.

Il Presidente informa altresì che nella determinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività dell'anno 2018, per il quale è stato acquisito il parere dell'Organo di Revisione, è stato concordato, come da verbale sottoscritto in data 20.12.2017 e richiamato nel verbale sottoscritto in data 28.12.2018, di destinare la somma di € 1.400,00 per progressioni economiche con decorrenza economica 01.01.2018 e quindi a carico del Fondo 2018, di cui n. 1 per la Categoria B e n. 1 per la categoria C, per un importo riscontrato a consuntivo di € 373,40.

Il Fondo presenta, come previsto dalla normativa e in particolare dall'articolo 67 commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018, il consolidamento nell'importo unico di € 59.718,47 di tutte le risorse decentrate stabili indicate all'art. 31, co. 2 del CCNL 22.04.2004, corrispondente all'importo del Fondo anno 2017 di € 58.814,68 aumentato della quota dello 0,20% per le alte professionalità pari a € 903,79 stanziata ora anche per gli anni precedenti ai soli fini della corretta determinazione del tetto di spesa ma non spendibile in quanto non sussiste la fattispecie. L'importo tiene conto della decurtazione permanente di cui all'art. 9 comma 2-bis D.L. 78/2010 conteggiata in proporzione alla riduzione del personale cessato.

Il Fondo totale è pertanto costituito da € 59.718,47 per risorse stabili da importo unico consolidato, da € 2.944,00 per risorse variabili ai sensi dell'art. 67 comma 4, come meglio specificato nella deliberazione di G.C. n. 121/21.11.2018, per un totale di € 62.662,47 pari al limite di cui all'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 (Fondo 2016) oltre a € 1.175,38 per incrementi contrattuali a regime relativi alle posizioni economiche esclusi dal limite e a € 2.200,11 da risorse per incentivi da funzioni tecniche esclusi dal limite, ovvero complessivamente per € 66.037,96.

L'OdV prende atto che il Fondo è stato correttamente destinato, al netto delle voci per gli istituti contrattuali, agli istituti di premialità e progressione previsti dalle vigenti norme contrattuali come segue:

- a) progressioni economiche orizzontali € 373,40 a valere sul Fondo 2018;
- b) compensi incentivanti € 17.134,49;

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

Si procede all'esame delle valutazioni espresse sul personale dai singoli responsabili dei servizi, ai soli fini della verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata.

A tal fine ci si avvale della seguente documentazione allegata al presente verbale quale parte integrante e sostanziale:

- a) tabella di raffronto in cui sono riportate, per ogni dipendente: la valutazione 2018 e la valutazione definitiva dell'anno precedente, il nominativo del valutatore e il confronto tra le due annualità (allegato A);
- b) media delle valutazioni aggregate per qualifica (allegato A);
- c) media delle valutazioni suddivise per valutatore (allegato A);
- d) riepilogo delle valutazioni dall'anno 2003 al 2018, per ciascun dipendente (allegato B).

Quanto alle valutazioni sopra richiamate (obiettivi e comportamenti) formulate dai responsabili dei servizi, dall'analisi dei dati come sopra esposti, l'OdV rileva che i punteggi delle schede di valutazione sui comportamenti sono compresi tra 23,78 e 26,79 e che i punteggi delle schede di valutazione sui risultati sono costituiti da n. 1/25, n. 1/26, n. 2/27, n. 1/27,50, n. 8/28, n. 3/28,50 e n. 1/29.

Concluso l'esame della valutazione del personale, l'OdV esprime un giudizio complessivamente positivo sul funzionamento del sistema di valutazione del personale e della performance ritenendo adeguata la metodologia utilizzata.

4. Valutazioni dei Responsabili di servizio anno 2018 e del raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di gestione 2018-2020 e Piano degli Obiettivi 2018

L'OdV procede all'esame dei sotto indicati documenti di gestione al fine di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati:

1. Piano Esecutivo di Gestione 2018-2020 – Piano degli Obiettivi 2018;
2. Report al 31.12.2018 di cui alle relazioni dei responsabili di servizio, conservate agli atti.

L'OdV attesa l'eshaustività delle relazioni dei responsabili ritiene non necessario procedere ai colloqui individuali con gli stessi.

Relativamente alla valutazione dei risultati dei Responsabili dei Servizi, l'OdV prende atto del sostanziale raggiungimento degli obiettivi assegnati agli stessi, con la precisazione contenuta nella relazione predisposta dal Responsabile del 5^o Servizio Visentin Pierluigi relativamente agli adempimenti in corso ai fini del completamento degli obiettivi assegnati.

L'OdV pertanto conferma le valutazioni dei Responsabili (comportamenti e obiettivi) così come proposte dal Presidente – Segretario dell'Ente. Si riepiloga nell'allegato C) il raffronto delle valutazioni tra le due ultime annualità.

5. Giudizio sul funzionamento complessivo del sistema, validazione della performance

L'OdV attesta che la valutazione della performance del personale dipendente prevede l'utilizzo di più fasce al fine di evitare valutazioni indifferenziate e a pioggia e rispetta la differenziazione e la selettività delle valutazioni in applicazione dei principi di legge e contrattuali. Le valutazioni non hanno una distribuzione percentuale in fasce, ma sono in trentesimi e producono punteggi individuali diversi che determinano una valutazione differenziata. Il premio viene distribuito in proporzione al punteggio raggiunto dalla singola valutazione.

L'OdV dà atto che anche per quanto attiene ai Responsabili dei servizi le valutazioni delle performance non hanno una preventiva distribuzione percentuale in fasce, ma le valutazioni in trentesimi producono punteggi individuali diversi che determinano una valutazione differenziata.

La retribuzione di risultato ai Responsabili dei servizi, viene corrisposta in base all'esito della valutazione, fino alla misura massima stabilita con il provvedimento di nomina.

Conclusa la valutazione, l'OdV esprime un giudizio positivo sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance, valida altresì la relazione sulla performance costituita dalle relazioni predisposte dai Responsabili dei Servizi sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

6. Verifica adempimenti relativi ai controlli interni

Relativamente a tale punto l'OdV dà atto che i controlli interni si sono svolti in conformità a quanto previsto nel Regolamento approvato con deliberazione Consigliare n. 9 del 27.03.2013 e alla metodologia approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 11.07.2013.

Da altresì atto che l'Unità di controllo ha effettuato in data 27.07.2018 il controllo relativo al 1° semestre 2018 e in data 27.02.2019 il controllo relativo al 2° semestre 2018.

L'OdV, prende atto che da detti controlli non sono emerse particolari criticità relativamente agli atti controllati.

7. Presa d'atto dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità del ciclo della performance

In ordine all'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, l'OdV prende atto che alla sezione Amministrazione Trasparente del sito del Comune, vi è apposita sottosezione denominata "Performance" dove risultano pubblicati:

- a) Il sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- b) Piano esecutivo e piano dettagliato degli obiettivi;

Si richiama in proposito il precedente verbale n. 1 del 17.04.2019 inerente alla verifica relativa agli adempimenti sulla trasparenza.

8. Verifica attività di programmazione anno 2019

L'OdV procede infine all'esame della proposta del Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021 – Piano della Performance - Piano degli Obiettivi, da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta Comunale, dando atto che tale proposta contiene gli elementi e le caratteristiche necessarie per le successive attività di verifica e valutazione dei risultati conseguiti.

La seduta termina alle ore 17.15

Letto, approvato e sottoscritto.

PRESIDENTE
f.to Dott. Vincenzo Parisi

COMPONENTE ESTERNO
f.to Dott.ssa Ginetta Salvador