

COMUNE DI PONZANO VENETO

Provincia di Treviso

Organismo Associato di Valutazione della Performance

Verbale di giugno 2022

L'anno duemilaventidue (2022), in data 16 giugno, alle ore 16,00, mediante collegamento da remoto su piattaforma Meet, a seguito convocazione informale del Segretario Comunale, si è riunito l'Organismo di Valutazione (OdV) nelle persone dei sigg.

	Avv. Mazzier Nicoletta, presidente;
	Dott. ssa Patrizia Piovan, componente esterno;
	Avv. Graziano Forlin, componente esterno.

All'ordine del giorno:

- 1) verifica della programmazione dell'Ente e del sistema di valutazione per l'anno 2021;
- 2) presa d'atto della costituzione del fondo per il personale dipendente – anno 2021 e della disciplina sulla distribuzione delle risorse;
- 3) verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione 2021;
- 4) presa d'atto delle valutazioni anno 2021 sul personale espresse dai Responsabili di servizio con verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata;
- 5) valutazione dei Responsabili di servizio anno 2021.

In via preliminare, l'Organismo di Valutazione **prende atto di alcuni aspetti conoscitivi riferiti all'anno 2021** e, precisamente:

in merito alla struttura organizzativa, con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 04/03/2021, avente ad oggetto “Nuova struttura organizzativa del Comune di Ponzano Veneto e nuovo regolamento per gli incarichi di posizione organizzativa”, il Comune di Ponzano Veneto ha provveduto a strutturare l'Ente in modo diverso, con decorrenza 1/4/2021. Ne consegue che la struttura ha avuto un'organizzazione in Dipartimenti fino al 31/03/2021 ed una in Aree con una diversa ripartizione di uffici e servizi al loro interno, a partire dall'1/4/2021.

- Dipartimento Segreteria Generale, con Responsabile Avv. Nicoletta Mazzier (decreto di nomina del Sindaco n. 5 del 25/01/2021 - dal 01/01/2021 al 31/03/2021)
- Dipartimento Servizi Demografici - Pubblica Istruzione – Cultura – Servizio Informatico, con Responsabile Dott. Stefano Masini (decreto di nomina del Sindaco n. 49 del 23/12/2020 - dal 01/01/2021 al 31/03/2021)
- Area 1 Segreteria, Servizi Demografici, Attività Produttive con Responsabile Dott.ssa Laura Rizzo (decreti di nomina del Sindaco n. 50 del 23/12/2020 e n. 14 del 01/04/2021)

Verbale delle attività dell'Organismo di Valutazione della performance

- Area 2 Polizia Locale con Responsabile Dott. Mosè Crema (decreti di nomina del Sindaco n. 48 del 23/12/2020 e n. 12 del 01/04/2021)
- Area 3 Servizi alla Persona con Responsabile Dott.ssa Elisa Paronetto (decreto di nomina del Sindaco del Comune di Spresiano n. 5 del 08/10/2021, quale Responsabile dell'esercizio associato della Funzione Sociale dei Comuni di Spresiano e Ponzano Veneto)
- Area 4 Servizi Culturali, Servizi Informatici Dott.ssa Eva Da Re (decreto di nomina del Sindaco n. 15 del 01/04/2021)
- Area 5 Economico Finanziario - Tributi con Responsabile Rag. Lorenzo Callegari (decreti di nomina del Sindaco n. 47 del 23/12/2020 e n. 13 del 01/04/2021)
- Area 6 Coordinamento del Territorio con Responsabile Arch. Paola Bandoli (decreti di nomina del Sindaco n. 51 del 23/12/2020 e n. 16 del 01/04/2021)

la seguente disciplina inerente il rapporto con il personale dipendente:

- CCDI per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 06/12/2019;
- sistema di valutazione di cui alla metodologia adottata con deliberazione di Giunta comunale n. 88 del 30/04/2015, modificata con deliberazione di Giunta comunale n. 132 del 9/9/2021.

L'Organismo prende, altresì, atto del fatto che il sistema di misurazione e valutazione della performance non è stato ancora aggiornato, ma che le schede utilizzate per la definizione degli obiettivi, nonché quelle per la valutazione del personale risultano, comunque, adeguate alla valutazione della performance individuale ed al contributo di ognuno alla performance organizzativa (nella parte relativa all'area dei risultati).

Procede, quindi, con gli argomenti all'ordine del giorno.

1) Verifica della programmazione dell'Ente e del sistema di valutazione per l'anno 2021.

Vengono esaminati i seguenti atti programmatici:

- Linee programmatiche per il mandato politico 2019 - 2024, approvate con deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 del 25/09/2019
- Documento unico di programmazione 2021/2023, presentazione e approvazione, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 29/09/2020
- Bilancio di previsione 2021/2023 e relativi allegati, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 02/02/2021
- Piano esecutivo di gestione (PEG) 2021 e Piano delle performance, approvati con deliberazioni di Giunta Comunale n. 23 del 11/02/2021 e s.m. e con deliberazione n. 93 del 24/06/2021 e s.m.

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

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

Verbale delle attività dell'Organismo di Valutazione della performance

coinvolti, e che gli obiettivi appaiono correlati ad indicatori di risultato (temporali e/o quantitativi) definiti e misurabili.

2) Presa d'atto della costituzione del fondo per il personale dipendente – anno 2021 e della disciplina sulla distribuzione delle risorse.

L'Organismo di valutazione prende atto che gli atti di costituzione e di aggiornamento del fondo risorse decentrate – anno 2021 – sono i seguenti:

- determinazione di costituzione del fondo n.413 del 23.07.2021 e integrazione n. 842 del 30/12/2021;
- relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del 16/11/2021;
- parere del revisore del 17/11/2021 e successiva presa atto da parte del nuovo revisore su verbale di verifica di cassa del 21.12.2021.

L'Organismo di valutazione prende, altresì, atto che, ai sensi dell'art. 12 del CCDI 2019-2021, tra i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, vi sono i seguenti:

- “...e) attribuzione selettiva del 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale. Tale somma è destinata al raggiungimento di obiettivi, evidenziato attraverso appositi indicatori, relativi alla performance organizzativa secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- f) la restante quota del 50% delle risorse destinate è destinata al premio correlato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione, ad una parte limitata del personale.”

3) Verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione.

L'Organismo procede all'esame dei sotto indicati documenti di gestione, ai fini di verificare lo scostamento nel grado di raggiungimento degli obiettivi programmati:

- 1) Piano esecutivo di Gestione, comprensivo di Piano della Performance;
- 2) Report al 31.12.2021 di cui alle relazioni dei Responsabili di servizio, agli atti.

Dall'analisi dei predetti documenti, l'OdV rileva che, come risulta dai Report dei Responsabili, gli obiettivi sono stati raggiunti, tranne in un caso (Polizia locale), in cui l'obiettivo è stato superato.

1) Presa d'atto delle valutazioni anno 2021 sul personale espresse dai Responsabili di servizio

L'Organismo 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.

Prende atto del fatto che:

- per il personale che ha mantenuto il medesimo ruolo, i Responsabili fino al 31/3 hanno predisposto la valutazione per la parte comportamenti e l'hanno fornita al valutatore dall'1/4, che ne ha tenuto conto nella compilazione dell'unica scheda che verrà

Verbale delle attività dell'Organismo di Valutazione della performance

consegnata al dipendente. Gli obiettivi costituiscono prerogativa esclusiva del secondo valutatore;

- per il personale che ha cambiato ruolo (con conseguente cambio di scheda), il valutatore del periodo 1/1-31/3 ha proceduto alla compilazione della scheda per i soli comportamenti, che poi verrà consegnata al dipendente compilata esclusivamente in questa parte; il secondo valutatore ha compilato la scheda pertinente al nuovo ruolo assunto dal dipendente a decorrere dall'1/4, completa degli obiettivi.

Tutti i dipendenti sono stati, pertanto, valutati con riferimento agli obiettivi che sono stati assegnati loro nel piano della performance 2021, già adeguato alla nuova struttura organizzativa.

Si avvale della seguente documentazione predisposta dal Presidente dell'Organismo ed allegata al presente verbale al n. 1, quale parte integrante e sostanziale:

- a) media delle valutazioni aggregate per categoria;
- b) media delle valutazioni suddivise per valutatore;
- c) media delle valutazioni finali per valutatore.

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

L'Organismo di valutazione sottolinea l'importanza della condivisione della valutazione con ciascun dipendente.

1) Valutazione dei Capi Dipartimento anno 2021.

Procede, quindi, all'esame della valutazione dei Capi Dipartimento anno 2021, sulla base di quanto predisposto dal Segretario Mazzier e contenuto nel riepilogo predisposto dalla stessa, in qualità di Presidente, agli atti.

Si autorizza il Presidente dell'Organismo di Valutazione alla sottoscrizione e alla consegna delle schede ai Responsabili.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE avv. Nicoletta Mazzier

IL COMPONENTE ESTERNO Dott.ssa Patrizia Piovan

IL COMPONENTE ESTERNO avv. Graziano Forlin