

COMUNE DI PONZANO VENETO

Provincia di Treviso

ORGANISMO ASSOCIATO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Verbale n. 1/2025

L'anno duemilaventcinque (2025), il giorno 08 maggio presso la sede del Comune di Ponzano Veneto (TV), si è riunito l'Organismo di Valutazione, costituito tramite il sistema organizzato dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, composto dai sig.ri:

dott. Reffo Ersilio – Presidente

dott.ssa Piovan Patrizia- Componente esterno

dott. Susigan Riccardo - Componente esterno

Svolge le funzioni di verbalizzante il dott. Reffo Ersilio, Segretario Generale del Comune di Ponzano Veneto.

Si procede quindi con la disamina dei punti all'ordine del giorno:

Verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione - Report 2024;

Valutazioni sul personale espresse dai Responsabili di Servizio con verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata;

Valutazione dei Responsabili di Servizio;

Piano delle Performance 2024-2026;

Verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione - Report 2024

L'OdV procede, attraverso la disamina dei Report relativi all'attività svolta al 31.12.2024 e della Relazione al Rendiconto di Gestione 2024, alla verifica dei risultati di gestione riguardanti l'attività del personale dipendente e dei Titolari di Elevata Qualificazione, nonché dell'eventuale scostamento nel grado di raggiungimento degli obiettivi programmati.

Come noto nell'anno 2024 anche le Amministrazioni locali sono state tenute a redigere per la prima volta il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024 che 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

h) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

i) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo

delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

j) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

k) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

l) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

m) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

n) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

Sviluppa con riferimento all'arco temporale del triennio, i contenuti del Documento Unico di Programmazione e va a declinare, in maggior dettaglio, la programmazione contenuta nell'apposita Sezione del D.U.P.: obiettivi strategici → obiettivi operativi → obiettivi gestionali.

La nota di aggiornamento del D.U.P. e il Bilancio di Previsione 2024/2026 sono stati approvati con deliberazione di Consiglio Comunale n. 67 del 28/12/2024.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) e il DUP rappresentano gli strumenti attraverso il quale è stata governata, nel corso dell'anno, la relazione tra La Giunta, il Segretario Generale e i titolari di Posizione Organizzativa al fine di ottimizzare la gestione di risorse e la creazione di valore pubblico nell'Ente Locale. Per la prima volta il legislatore ricompreso il concetto di anticorruzione come fattore di creazione di Valore Pubblico prima relegato a mera misura contrasto all'illegalità e alla *maladministration*.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 09.04.2024, avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024-2026", è stato approvato tale Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO);

La programmazione e la definizione degli obiettivi si riferisce quindi all'intero esercizio e contiene gli obiettivi dati ai titolari di posizione organizzativa, a cui risulta correlato un indicatore di risultato, temporale e/o quantitativo. Il livello di raggiungimento degli obiettivi appare nel suo complesso significativo.

L'OdV prende quindi atto che nella valutazione effettuata, i Responsabili di Servizio hanno tenuto conto dell'apporto di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Per alcuni obiettivi di performance c'è stato un coinvolgimento diretto ed immediato dei dipendenti stessi. Negli altri casi il punteggio assegnato ad ogni singolo dipendente è il risultato di una estrapolazione condotta dai rispettivi Responsabili.

Rispetto all'anno 2023 nel 2024 si sono registrate 3 nuove cessazioni non sempre sostituite e per le quali sono in corso delle procedure di reclutamento. Il Presidente rileva che nel corso dell'anno vi è stato un elevato turn over di dipendenti che ha influito sulla continuità della gestione amministrativa richiedendo un maggior sforzo di addestramento da parte dei responsabili di servizio dei nuovi assunti.

2. Valutazioni sul personale espresse dai Responsabili di Servizio con verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata.

L'OdV procede all'esame delle valutazioni espresse sul personale dai titolari di P.O., Responsabili dei corrispondenti Servizi Unici, ai soli fini della verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata.

Ai fini della verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione si avvale dei dati riportati nelle tabelle di seguito elencate, che schematizzano i risultati delle valutazioni, suddivise per ogni Responsabile di Area.

Prende quindi atto dei sotto indicati prospetti riassuntivi:

(è stata ricompresa la valutazione di una dipendente a comando presso altra pubblica amministrazione)

MEDIA COMPLESSIVA VALUTAZ. EQ	6	27,46
-------------------------------	---	-------

media delle valutazioni aggregate per qualifica:

Categoria	Numero	Media valutazioni
OPERATORI	1	26,00
OPERATORI ESPERTI	4	26,41
ISTRUTTORI	27	26,51
FUNZIONARI	8	27,61

media delle valutazioni suddivise per valutatore:

a) media delle valutazioni suddivise per valutatore:

Valutatore 0 – Resp. Settore Segreteria (segretario gen. Reffo)	N. valutazioni 4	27,18 (gap di 2,19 punti fra valutazione min. e max)
Valutatore 1 – Resp. Settore Area Servizi Demografici, Produttivi Sport e Turismo (Burzo)	8	26,17 (gap di 4,24 punti fra valutazione min. e max)
Valutatore 2 – Resp. Area Polizia Locale (Crema)	4	27,47 (gap di 1,50 punti fra valutazione min e max)
Valutatore 3 – Responsabile Area Servizi Sociali (Paronetto)	5	27,64 (gap di 2,10 punti fra valutazione min. e max)
Valutatore 4 – Responsabile Area. Servizi Culturali, biblioteca, Istruzione e CED (Da Re)	4	28,46 (gap di 2,24 punti fra valutazione min. e max)
Valutatore 5 – Responsabile Servizi Economico e Finanziari (Callegari)	6	27,85 (gap di 1,74 punti fra valutazione min. e max)
Valutatore 6 – Responsabile Area LL.PP. e Manutenzioni (Cenedese)	7	26,81 (gap di 2,09 punti fra valutazione min. e max)
Valutatore 7 – Responsabile Area Urbanistica ed Edilizia (Veneran)	3	26,22 (gap di 0,61 punti fra valutazione min. e max)

Sulla base del punteggio ottenuto, il personale si colloca nelle diverse fasce individuate dalla metodologia adottata dall'Ente come segue:

Fasce di merito del decreto 150/2009	Bassa	Medio/Bassa -Media		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	15-19,99	20-25,99	26-28,99	29-30
NUMERO DIPENDENTI	0	0	3	42	1

L'Organismo di Valutazione evidenzia che a seguito delle indicazioni formulate dal Segretario comunale di sede si assiste ad una buona differenziazione nella valutazione del personale e non si verifica più il fenomeno registrato nel recente passato di concentrazione delle valutazioni nella fascia di eccellenza. In particolare si osserva che le schede di valutazione non attribuiscono più la valutazione pari a 30/30 nell'area del raggiungimento obiettivi, come era stato fatto in precedenza, poiché tale punteggio significa superamento dell'obiettivo e dovrebbe essere assistito da apposita relazione giustificativa che attesti e circostanzi i fatti a supporto dell'avvenuto superamento dell'obiettivo.

3. Valutazione dei Responsabili di Servizio.

Per quanto concerne le valutazioni proposte del Segretario Generale sulle prestazioni dei Responsabili di Servizio, l'Organismo indipendente di valutazione accerta la corretta applicazione del metodo, anche in riferimento alla valutazione dell'area dei risultati raggiunti dai singoli Responsabili in relazione agli obiettivi del Piano delle Performance.

Il Presidente evidenzia nuovamente che la diminuzione della media delle valutazioni dei Responsabili di Area, rispetto agli anni precedenti, non è consequenziale ad una minor performance sulla loro attività ma ad una diversa modalità di lettura del sistema di valutazione, come più sopra indicato.

Tutti i Responsabili si attestano come punteggio in una media che oscilla nel range da 27/30 a 28/30, risultando tutti pienamente adeguati al ruolo rivestito e avendo raggiunto gli obiettivi come da report consegnati al Segretario Generale di sede.

4. Piano performance 2025/2027

L'ODV rileva che il piano performances è stato adottato unitamente al PIAO (acronimo di Piano Integrato di Attività e Organizzazione) in fase di predisposizione ed in particolare è adeguato alla riforma organizzativa comportando degli obiettivi che comportino la creazione di valore pubblico per tutti i dipendenti.

Dott.ssa Piovan Patrizia - componente
Dott. Susigan Riccardo - componente
Dott. Reffo Ersilio - Presidente