

COMUNE DI PONZANO VENETO

Provincia di Treviso

ORGANISMO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Verbale n. 1/2026

L'anno duemilaventisei (2026), il giorno 07 del mese di maggio, si è riunito in modalità telematica l'Organismo di Valutazione della Performance, costituito tramite il sistema organizzato dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, nelle persone di:

- dott. Francesco Svigeli – Presidente
- dott.ssa Patrizia Piovan – Componente esterno
- dott. Riccardo Susigan – Componente esterno

Assume le funzioni di verbalizzante il Presidente, dott. Francesco Svigeli, Segretario Comunale del Comune di Ponzano Veneto.

Ordine del giorno:

- Verifica del raggiungimento degli obiettivi di gestione – Report 2025;
- Esame delle valutazioni del personale espresse dai Responsabili di Servizio e verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione;
- Valutazione dei Responsabili di Servizio;
- Piano della Performance 2026;
- Validazione della Relazione sulla Performance 2025.

1. Verifica del raggiungimento degli obiettivi di gestione – Report 2025

L'Organismo procede all'esame dei report relativi all'attività svolta al 31.12.2025, nonché della Relazione al Rendiconto di Gestione 2025, al fine di verificare il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati al personale dipendente e ai titolari di Elevata Qualificazione.

L'analisi è condotta nel quadro normativo delineato dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale strumento di programmazione integrata finalizzato ad assicurare qualità, trasparenza e miglioramento continuo dell'azione amministrativa, nonché la creazione di valore pubblico.

In tale contesto, il PIAO sviluppa, su base triennale, i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), declinando in modo operativo gli obiettivi strategici in obiettivi operativi e gestionali.

Si dà atto che:

- la Nota di aggiornamento al DUP e il Bilancio di previsione 2025/2027 sono stati approvati con deliberazione consiliare n. 77 del 19.12.2024;
- il PIAO 2025–2027 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 25.03.2025.

Nel corso dell'esercizio, tali strumenti hanno orientato l'azione amministrativa, favorendo il coordinamento tra organo politico, Segretario comunale e Responsabili di Area, con l'obiettivo di ottimizzare l'impiego delle risorse e accrescere il valore pubblico generato.

L'Organismo rileva che il livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi risulta **soddisfacente**, in coerenza con gli indicatori definiti in sede di programmazione.

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

Con riferimento alla gestione del personale, viene rilevato che nel corso del 2025 si è registrata una cessazione, tempestivamente sostituita, nonché l'inserimento di tre nuove unità, circostanza che ha comportato un significativo impegno in termini di affiancamento e formazione da parte dei Responsabili di Area.

2. Valutazioni del personale e verifica dei processi di misurazione

L'Organismo procede all'esame delle valutazioni espresse dai Responsabili di Servizio, al fine di verificare la corretta applicazione della metodologia adottata dall'Ente.

L'analisi, condotta sulla base dei prospetti riepilogativi, evidenzia i seguenti dati principali:

- **Numero Responsabili valutati (E.Q.): 7**
- **Media complessiva valutazioni E.Q.: 27,66**
- **Scostamento tra valore minimo e massimo: 0,81 punti**

Le medie delle valutazioni, distinte per categoria di personale, risultano complessivamente coerenti e omogenee, così come le distribuzioni per singolo valutatore.

Di seguito si riportano le principali tabelle di sintesi delle valutazioni.

Media delle valutazioni aggregate per qualifica:

Categoria	Numero	Media valutazioni
OPERATORI	1	26,30
OPERATORI ESPERTI	3	26,84
ISTRUTTORI	25	27,26
FUNZIONARI (escluse E.Q.)	9	27,60

Media delle valutazioni suddivise per valutatore:

Valutatore 0 – Resp. Settore Segreteria (segretario gen. Reffo)	N. valutazioni 4	27,42 <i>(gap di 2,13 punti fra valutazione min. e max)</i>
--	------------------	--

Valutatore 1 – Resp. Area 1 - Servizi Demografici - Attività Produttive (Burzo)	6 *1 dipendente con scheda area 1 + scheda area 6	26,34 (gap di 3,78 punti fra valutazione min. e max)
Valutatore 2 – Resp. Area 2 - Polizia Locale (Crema)	4	27,34 (gap di 2,22 punti fra valutazione min e max)
Valutatore 3 – Resp. Area 3 - Servizi alla persona (Paronetto)	5	27,57 (gap di 2,74 punti fra valutazione min. e max)
Valutatore 4 – Resp. Area 4 - Servizi Culturali - Servizi Informatici (Da Re)	4	28,62 (gap di 2,05 punti fra valutazione min. e max)
Valutatore 5 – Resp. Area 5 - Economico Finanziario - Tributi (Callegari)	5	28,09 (gap di 3,97 punti fra valutazione min. e max)
Valutatore 6 – Resp. Area 6 - Lavori pubblici – Manutenzioni (Cenedese)	7	27,13 (gap di 0,68 punti fra valutazione min. e max)
Valutatore 7 – Resp. Area 7 - Edilizia - Urbanistica - Ambiente (Veneran)	3	26,06 (gap di 1,58 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	6	34	4

L'Organismo rileva positivamente come, anche a seguito delle indicazioni fornite dal Segretario comunale, si sia consolidato un approccio valutativo maggiormente differenziato, superando la precedente tendenza alla concentrazione delle valutazioni nella fascia di eccellenza.

In particolare, si osserva che non viene più attribuito in via generalizzata il punteggio massimo (30/30) nell'area del raggiungimento degli obiettivi, in quanto tale valutazione, rappresentando il superamento degli stessi, richiede una puntuale e adeguata motivazione a supporto.

3. Valutazione dei Responsabili di Servizio

L'Organismo prende atto delle valutazioni proposte dal Segretario comunale in relazione alle prestazioni dei Responsabili di Area, verificando la corretta applicazione del sistema di valutazione, con particolare riferimento alla misurazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.

La media delle valutazioni per l'anno 2025 (27,66) risulta in linea con quella registrata nell'anno precedente (27,46), confermando un andamento stabile.

Tutti i Responsabili si collocano in un intervallo compreso tra 27,25/30 e 28,06/30, evidenziando un livello di prestazione pienamente adeguato al ruolo e coerente con gli obiettivi assegnati.

4. Piano della Performance 2026

L'Organismo rileva che il Piano della Performance 2026 risulta già approvato quale specifica sottosezione del PIAO.

Lo stesso appare coerente con il quadro normativo vigente e con il processo di evoluzione organizzativa dell'Ente, prevedendo obiettivi orientati alla creazione di valore pubblico e al miglioramento continuo delle performance individuali e organizzative.

5. Validazione della Relazione sulla Performance 2025

Alla luce delle verifiche effettuate, l'Organismo procede altresì alla **validazione della Relazione sulla Performance 2025**, approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 84 del 28.04.2026, ritenendola conforme ai requisiti di completezza, coerenza e attendibilità previsti dalla normativa vigente.

6. Raccomandazioni e indirizzi per il miglioramento del sistema di performance

L'Organismo di Valutazione, alla luce delle risultanze emerse e nell'ottica del miglioramento continuo del ciclo della performance, formula le seguenti raccomandazioni:

A. Rafforzamento del collegamento tra performance organizzativa e individuale

Si raccomanda di consolidare ulteriormente il legame tra obiettivi strategici dell'Ente e obiettivi individuali, assicurando una più evidente tracciabilità del contributo di ciascun dipendente alla creazione di valore pubblico.

B. Ulteriore sviluppo della misurabilità degli obiettivi

Si suggerisce di proseguire nel percorso di affinamento degli indicatori di risultato, privilegiando indicatori:

- specifici e misurabili,

- temporalmente definiti,
- orientati agli outcome e non solo agli output.

C. Valorizzazione delle competenze e sviluppo del capitale umano

Alla luce delle recenti assunzioni, si evidenzia l'opportunità di strutturare percorsi formativi mirati, con particolare riferimento a:

- competenze digitali,
- competenze trasversali,
- capacità di lavoro per obiettivi.

D. Prosecuzione del processo di differenziazione valutativa

Si invita a mantenere e consolidare il percorso intrapreso in tema di differenziazione delle valutazioni, garantendo:

- coerenza nell'attribuzione dei punteggi,
- adeguata motivazione delle valutazioni più elevate,
- trasparenza nei criteri applicati.

E. Integrazione tra performance, trasparenza e prevenzione della corruzione

Si raccomanda di proseguire nel rafforzamento dell'integrazione tra il ciclo della performance e gli strumenti di prevenzione della corruzione e trasparenza, in coerenza con il PIAO, valorizzando tali ambiti quali leve di creazione di valore pubblico.

Letto, confermato e sottoscritto.

Dott. Francesco Savigli – Presidente
Dott.ssa Patrizia Piovan – Componente
Dott. Riccardo Susigan – Componente