



COMUNE DI COLLE UMBERTO PROVINCIA DI TREVISO

Organismo Associato di Valutazione della Performance

VERBALE N. 2 DEL 17.08.2022 relativo alla valutazione per l'esercizio 2021

L'Organismo Associato di Valutazione della Performance, nominato con decreto sindacale n. 10 del 12.11.2021, e composto dai signori, riunito per vie brevi in modalità videoconferenza:

Dott. Paolo Orso - Segretario generale- Presidente;

Dott.ssa Michela De Vidi – componente esterno

Premesso che:

- il Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana sin dal 2000 ha dato vita ad una convenzione per un sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti associato, reso a favore dei Comuni associati e periodicamente aggiornato;
- l'adesione al servizio sopra indicato è stata rinnovata dal Comune di Colle Umberto con deliberazione della Giunta Comunale n. 123 del 03.10.2018;
- il Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, discostandosi dalle rigidità di cui all'articolo 14 del decreto legislativo numero 150/2009, ha ritenuto di individuare un organismo di valutazione che meglio si adatta alle realtà comunali e definito Organismo di valutazione (OdV) della performance;

Considerato che in base a quanto stabilito dalla Convenzione, approvata con la sopra citata deliberazione della Giunta comunale n. 123 del 03.10.2018, l'Organismo di valutazione (OdV) della performance svolge i compiti allo stesso attribuiti dal sistema di valutazione adottato e dalle indicazioni dell'assemblea dei Sindaci, o loro delegati, dei Comuni convenzionati e, in particolare:

- 1.1. *verifica che l'ente abbia un Piano esecutivo di gestione o documento analogo e/o un piano della performance (con indicatori di risultato) attribuiti formalmente ai Responsabili di servizio/dirigenti P.O. e una metodologia di valutazione da applicarsi a tutti i dipendenti;*
- 1.2. *verifica il corretto andamento della gestione e il raggiungimento degli obiettivi finali attraverso l'analisi dello stato di realizzazione dei singoli obiettivi e attività dei servizi;*
- 1.3. *verifica, in sede di consuntivo, lo stato di raggiungimento degli obiettivi e la reale valutazione degli stessi con indicatori precisi e misurabili;*
- 1.4. *analizza le valutazioni fatte dall'ente sia per i dipendenti che per i Responsabili di servizio/Dirigenti P.O. anche con gli strumenti matematici del sistema di valutazione predisposti da servizio interno competente;*
- 1.5. *effettua un monitoraggio circa il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance, e propone eventuali miglioramenti dello stesso;*
- 1.6. *propone all'ente la valutazione annuale dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa ed eventualmente del Segretario Comunale, accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;*
- 1.7. *assicura correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai dirigenti/responsabili di servizio/P.O. di posizione organizzativa, nonché dell'utilizzo dei premi*

secondo quanto previsto dalla normativa, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

1.8. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

1.9. supporta l'ente nella graduazione delle posizioni dirigenziali/organizzative e dei relativi valori economici, nel caso sia previsto dal regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici e servizi;

1.10. assolve ogni altro compito affidatogli dalla normativa e dai regolamenti dell'ente.

2. Nell'esercizio dei compiti affidatigli, l'Organismo di Valutazione mantiene contatti informativi con il Revisore dei Conti dei Comuni convenzionati”;

Visto l'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) con delibera numero 1074 del 21 novembre 2018, secondo il quale, con riferimento in particolare al caso in cui il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) sia anche titolare o componente di organi con funzioni di controllo, l'ANAC invita a valutare attentamente le conseguenze e gli oneri che il cumulo di funzioni in capo al RPCT possono comportare restando comunque fermo che i poteri che possono essere esercitati in qualità di organo di controllo interno devono essere ben distinti da quelli che vengono esercitati come RPCT. L'ANAC inoltre ritiene che sia da evitare che vi siano situazioni di coincidenza di ruoli fra controllore e controllato, che il RPCT possa ricoprire anche il ruolo di componente o di presidente dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV), dell'Organismo di vigilanza (ODV) o del Nucleo di valutazione;

Vista la Newsletter personale n. 1/2019 del Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, con la quale si precisa che *“Per espressa previsione dell'art. 16 del D. Lgs n. 150/2009, peraltro, non trovano applicazione negli Enti Locali le disposizioni recate dall'art. 14 del medesimo decreto che disciplina, nel dettaglio, caratteristiche e funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione.*

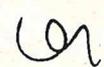
Vi è quindi, piena autonomia organizzativa nell'istituire un Nucleo/organismo di valutazione (che si traduce in autonomia di descrizione di funzioni e regole di composizione e funzionamento nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi) in capo a ciascuna amministrazione locale. In sintesi si evidenzia come non sia modificato il quadro normativo che attribuisce ai comuni piena autonomia nel definire la composizione del Nucleo di Valutazione/ o altro organo di valutazione.

All'interno di questo quadro normativo, ANAC si limita a ribadire una incompatibilità del ruolo di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con le funzioni di componente degli OIV/Nuclei di valutazione. Di contro è l'ANAC stessa a riconoscere la difficoltà ad escludere il ruolo del Segretario dal Nucleo di Valutazione nei comuni di piccole dimensioni e a proporre agli enti di trovare soluzioni compatibili con l'esigenza di mantenere separati i due ruoli (affermando quindi l'autonomia ordinamentale riconosciuta a tutti gli enti locali)” e, nel contempo, “Poiché il quadro normativo è comunque immutato, si suggerisce:

1) di attendere delle auspicabili decisioni normative chiarificatrici relative al tema in oggetto;

2) trattandosi poi, di poche e circoscritte funzioni di controllo (adempimenti annuali della trasparenza, presidio nella applicazione del PTPCT) in capo al RPCT, si può ipotizzare che quando il Nucleo di Valutazione/organismo di valutazione opera su tali funzioni, agisca soltanto attraverso i componenti esterni dello stesso, prevedendo l'esclusione del Segretario limitatamente ai processi, e quindi a quei punti all'ordine del giorno, in cui ci può essere una potenziale incompatibilità”;

Richiamato l'articolo 169 del decreto legislativo numero 267 del 18 agosto 2000, comma 3bis, il quale, testualmente, prevede che: *“Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il*



piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”;

Richiamata la deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 31.03.2021 avente ad oggetto: “Approvazione del Bilancio di Previsione 2021-2023 e relativi allegati e della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2021-2023”;

Visto il Piano Esecutivo di Gestione e della performance 2021 – 2023, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 44 del 15.04.2021 e successivamente integrato con deliberazione della Giunta comunale n. 153 del 24.12.2021;

Richiamato l'articolo 107 del decreto legislativo numero 267 del 18 agosto 2000 in relazione al quale:

- comma 1 *“Spetta ai dirigenti la direzione degli uffici e dei servizi secondo i criteri e le norme dettati dagli statuti e dal regolamenti. Questi si uniformano al principio per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo”;*
- comma 6 *“I dirigenti sono direttamente responsabili, in via esclusiva, in relazione agli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, della efficienza e dei risultati della gestione”;*

Richiamato, altresì, l'articolo 17 del decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001 in relazione al quale i dirigenti *“provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici”* ed *“effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti”;*

Considerato che il Comune di Colle Umberto è privo di personale con qualifica dirigenziale e pertanto le figure apicali sono rappresentate dai Responsabili di Area, Titolari di Posizione Organizzativa, che esercitano le funzioni di dirigenziali di cui alla citata normativa;

Visti i decreti del Sindaco n. 3 del 31.12.2020 e n. 7 del 08.09.2021, con i quali sono stati nominati i Responsabili di Area, Titolari di Posizione Organizzativa, fino al 31 dicembre 2021;

Viste le relazioni sul conseguimento degli obiettivi di performance, posti all'interno del Piano Esecutivo di Gestione 2021 – 2023 integrato con il Piano della performance, redatte dai Responsabili di Area;

Esaminate le valutazioni attribuite dai Responsabili, Titolari di Posizione Organizzativa per l'anno 2021 e le medie per categoria;

Vista la determinazione del Responsabile della 1^ Area n. 21 del 28.01.2021 con la quale è stato costituito in via provvisoria il fondo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2021 ai sensi dell'articolo 67, commi 1 e 2, del CCNL del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018;

Atteso che con deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 14.10.2021 il Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 è stato incrementato, ai sensi dell'articolo 67, comma 3 – lettera h) e



comma 4, del CCNL del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018 dell'1,2 % del monte salari 1997, dando atto che nel bilancio di previsione 2021-2023 risultavano iscritte le corrispondenti somme;

Considerato che l'integrazione delle risorse di cui al succitato comma 3, lettera h), nella misura massima pari ad € 3.940,10, è stata verificata in sede di contrattazione integrativa come stabilito all'articolo 67, comma 4, del suddetto CCNL 21 maggio 2018;

Considerato che con determinazione n. 471 del 10.12.2021 è stato costituito definitivamente il fondo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2021;

Visto il Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019 - 2021 del Comune di Colle Umberto, sottoscritto in via definitiva il 30 dicembre 2019, agli atti;

Visto il Contratto Collettivo Integrativo per la destinazione delle risorse decentrate anno 2021 del Comune di Colle Umberto, sottoscritto in via definitiva il 28.12.2021, agli atti;

DA' ATTO

1. delle relazioni dei 2 Responsabili di Area, Titolari di Posizione Organizzativa;
2. che le valutazioni del personale espresse dai Responsabili di Area, Titolari di Posizione Organizzativa, sono rispettose dell'impianto complessivo del sistema di valutazione approvato dall'Amministrazione comunale;
3. che le valutazioni effettuate dai Responsabili di Area, Titolari di Posizione Organizzativa, relativamente alla performance individuale dei propri collaboratori, sono graduate e differenziate così come indicato nelle schede depositate agli atti e riepilogate nelle seguenti tabelle:

Medie per categoria dipendenti				
A	B	C	D	Media
26,57	26,11	27,43	25,71	26,45

Medie per categoria Responsabili di Area				
A	B	C	D	Media
			28,58	28,58

Numero valutati complessivi	18
Punti	Ricorrenze
15	0
16	0
17	0
18	0

cer 

19	0	
20	0	
21	0	
22	0	
23	0	
24	0	
25	4	
26	4	
27	5	valore più frequente
28	4	
29	1	
30	0	

4. che i Responsabili di Area, Titolari di Posizione Organizzativa, hanno condiviso le valutazioni dei rispettivi collaboratori al fine di equilibrare/parametrare la valutazione tra Aree diverse;

CONSTATA

che la media delle valutazioni dei dipendenti risulta abbastanza elevata e per questo si invita a utilizzare maggiormente tutti i punteggi e le fasce di valutazione previste dalla metodologia e giungere ad una maggiore distribuzione dei punteggi stessi. Questo potrà permettere anche una riduzione della media di valutazione di Ente che attualmente si attesta ad un valore superiore rispetto alla media dei Comuni dell'Associazione della Marca Trevigiana;

CONSTATA, altresì

che possono ritenersi conseguiti gli obiettivi generali e particolari indicati nel Piano Esecutivo di Gestione 2021 - 2023 integrato con il Piano della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 44 del 15.04.2021 e successivamente integrato con deliberazione della Giunta comunale n. 153 del 24.12.2021

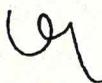
PROPONE

al Sindaco la valutazione per l'anno 2021 dei Responsabili di Area, Titolari di Posizione Organizzativa, accertando il reale conseguimento degli obiettivi assegnati ai medesimi, e propone altresì l'attribuzione delle retribuzioni di risultato pari al 20%, secondo il sistema di valutazione vigente, compilando e sottoscrivendo le relative schede, depositate agli atti, che prevedono una valutazione complessiva data dalla seguente pesatura percentuale:

- 45% Area dei comportamenti organizzativi;
- 55% Area dei risultati.

L'importo delle retribuzioni di risultato si otterranno con l'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale.

Quindi il Nucleo di Valutazione



INVITA



i Responsabili, Titolari di Posizione Organizzativa, a consegnare ai rispettivi collaboratori le schede di valutazione relative alla performance 2021, al fine della loro illustrazione;

ESPRIME

un giudizio sufficientemente positivo sullo stato di funzionamento complessivo del vigente sistema di valutazione del personale del Comune di Colle Umberto, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 43 del 10.04.2019, nel rispetto delle disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 150/2009 ed adeguato alle modifiche intervenute con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n.74 e con il C.C.N.L. del 21.05.2018, nel contenuto proposto dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del decreto legislativo numero 150 del 27 ottobre 2009 dando atto nel contempo che:

- con deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 31.03.2021 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021 – 2023 per il quale si ritiene opportuno sollecitare una rigorosa attuazione delle misure ed azioni previste;
- in data 31.05.2021 sono stati sottoscritti la griglia e le attestazioni di cui alla delibera ANAC numero 294/2021 ad oggetto “Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2021 e attività di vigilanza dell'Autorità”, pubblicati sul sito internet istituzionale del Comune di Colle Umberto, nell'apposita sotto sezione, in data 07.06.2021.

Letto, confermato e sottoscritto.

Colle Umberto, 17.08.2022

I membri dell'Organismo di Valutazione

Il Presidente
Paolo Orso



Membro esterno
De Vidi Michela

