



# COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

**OGGETTO: Verbale dell'Organismo di Valutazione per l'esercizio 2022.**

## L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

composto dai signori:

Manuela Bassani- Segretario comunale- Presidente;  
Michela De Vidi – componente  
Angelo Martorana – componente

### 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 Farra di Soligo con deliberazione della Giunta comunale numero 107 del primo ottobre 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 numero 107/2018, 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'uti-*

*lizzo 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”;*

**RICHIAMATE:**

- la deliberazione di Consiglio comunale n. 58 del 30 dicembre 2021 con la quale sono stati approvati il bilancio di previsione e il Documento Unico di Programmazione 2022 – 2024, e successive modificazioni;
- la deliberazione n. 166 del 30 dicembre 2021 con la quale la Giunta comunale ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024, parte finanziaria, e successive modificazioni;

VISTO il Piano della Performance 2022 – 2024, approvato con deliberazione della Giunta comunale numero 16 del 17 febbraio 2022;

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 dai 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 Farra di Soligo è privo di personale con qualifica dirigenziale e pertanto le figure apicali sono rappresentate dai Responsabili di Settore, Titolari di Posizione Organizzativa (ora incaricati di Elevata Qualificazione ai sensi del CCNL 16 novembre 2022), che esercitano le funzioni dirigenziali di cui alla citata normativa;

VISTO il decreto del Sindaco numero del 28 dicembre 2022 con il quale sono stati nominati i Responsabili di Area per il periodo 01.01.2023 – 31.12.2023 (ora Settori per effetto della modifica introdotta con delibera di Giunta comunale numero 60 dell'11 maggio 2023);

VISTE le relazioni sul conseguimento degli obiettivi di performance, posti all'interno del Piano della performance, redatte dai Responsabili di Area/Settore e contenute nella Relazione sulla performance 2022 approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 40 del 23 marzo 2023 e validata come da verbale agli atti in data 23 marzo 2023 dal sottoscritto Organismo di Valutazione;

ESAMINATE le valutazioni attribuite dai Responsabili di Area/Settore, Titolari di Posizione Organizzativa (ora incaricati di Elevata Qualificazione ai sensi del CCNL 16 novembre 2022) per l'anno 2022 e le medie per categoria, come più sotto riportate;

VISTA la determinazione numero registro generale 256 del 13 giugno 2022 con la quale è stato costituito il fondo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse

umane e della produttività anno 2022 ai sensi dell'articolo 67, commi 1 e 2, del CCNL del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018;

ATTESO CHE con la determinazione sopra citata il suddetto fondo risorse decentrate per l'anno 2022 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 2022-2024 risultavano iscritte le corrispondenti somme;

CONSIDERATO CHE l'integrazione delle risorse di cui al succitato comma 3, lettera h), nella misura massima pari ad euro 8.181,80, è stata verificata in sede di contrattazione integrativa come stabilito all'articolo 67, comma 4, del suddetto CCNL 21 maggio 2018;

VISTO il Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2022 del Comune di Farra di Soligo, sottoscritto in via definitiva il 4 luglio 2022, agli atti e disponibile nell'apposita sotto sezione dedicata alla contrattazione integrativa del sito internet istituzionale della sezione denominata "Amministrazione Trasparente";

#### DA' ATTO

- delle relazioni dei Responsabili di Area/Settore, Titolari di Posizione Organizzativa (ora incaricati di Elevata Qualificazione ai sensi del CCNL 16 novembre 2022), riassunte nella Relazione sulla performance 2022 approvata con deliberazione della Giunta comunale numero n. 40 del 23 marzo 2023 e validata come da verbale agli atti in data 23 marzo 2023 dal sottoscritto Organismo di Valutazione;

-che le valutazioni del personale espresse dai Responsabili di Area/Settore, Titolari di Posizione Organizzativa (ora incaricati di Elevata Qualificazione ai sensi del CCNL 16 novembre 2022), sono rispettose dell'impianto complessivo del sistema di valutazione approvato dall'Amministrazione comunale;

-che le valutazioni effettuate dai Responsabili di Area/Settore, Titolari di Posizione Organizzativa (ora incaricati di Elevata Qualificazione ai sensi del CCNL 16 novembre 2022), relativamente alla performance individuale dei propri collaboratori, sono graduate e differenziate così come indicato nelle schede depositate agli atti e riepilogate nelle seguenti tabelle:

<b>Medie per categoria</b>				
<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>Media</b>
	26,78	27,27	27,33	<b>27,13</b>

<b>Numero valutati</b>	<b>32</b>			
<b>Punti</b>	<b>Ricorrenze</b>		<b>%</b>	
15	0		0,00%	
16	0		0,00%	
17	0		0,00%	
18	0		0,00%	
19	0		0,00%	
20	0		0,00%	
21	0		0,00%	
22	0		0,00%	
23	0		0,00%	
24	0		0,00%	
25	2		6,25%	
26	8		25,00%	

27	22		68,75%	<b>valore più frequente</b>
28	0		0,00%	
29	0		0,00%	
30	0		0,00%	
	32		100,00%	

- che i Responsabili di Area/Settore, Titolari di Posizione Organizzativa (ora incaricati di Elevata Qualificazione ai sensi del CCNL 16 novembre 2022), hanno condiviso le valutazioni dei rispettivi collaboratori al fine di equilibrare/parametrare la valutazione tra Aree/Settori diversi;

#### CONSTATA

che la media delle valutazioni dei dipendenti risulta abbastanza elevata e che vi è una distribuzione di frequenza di punteggi concentrata in pochi valori (dal punteggio 25 al punteggio 27); per questo invita a utilizzare maggiormente tutti i punteggi e le fasce di valutazione previste dalla metodologia e giungere ad una maggiore distribuzione dei punteggi stessi

#### CONSTATA, altresì

che possono ritenersi conseguiti gli obiettivi generali e particolari indicati nel Piano della Performance 2022 – 2024 approvato con la citata deliberazione della Giunta comunale numero 16 del 17 febbraio 2022;

#### PROPONE

al Sindaco la valutazione per l'anno 2022 dei Responsabili di Area/Settore, Titolari di Posizione Organizzativa (ora incaricati di Elevata Qualificazione ai sensi del CCNL 16 novembre 2022), accertando il reale conseguimento degli obiettivi assegnati ai medesimi, e propone altresì l'attribuzione delle retribuzioni di risultato, secondo il sistema di valutazione vigente, compilando e sottoscrivendo le relative schede, come depositate agli atti, che prevedono una valutazione complessiva data dalla seguente pesatura percentuale:

- 40% Area dei comportamenti organizzativi;
- 60% Area dei risultati.

L'importo delle retribuzioni di risultato sarà calcolato applicando il sistema di valutazione della performance individuale.

Quindi l'Organismo di Valutazione

#### INVITA

i Responsabili di Area/Settore, Titolari di Posizione Organizzativa (ora incaricati di Elevata Qualificazione ai sensi del CCNL 16 novembre 2022), a consegnare ai rispettivi collaboratori le schede di valutazione relative alla performance 2022, 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 Farra di Soligo, allegato al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato nel rispetto delle disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 150/2009 e adeguato alle modifiche legislative intervenute con il decreto legislativo 25 maggio 2017, numero 74 e successivamente modificato con deliberazione della

Giunta comunale numero 109 del 15 ottobre 2020 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 delibera di Giunta comunale numero 60 dell'11 maggio 2023 è stata approvata una modifica al Regolamento comunale di Farra di Soligo sull'ordinamento degli uffici e dei servizi per adeguarlo alle previsioni del nuovo CCNL del 16 novembre 2022;
- in data 11 gennaio 2023 è stata pubblicata sul sito Internet istituzionale del Comune, nell'apposita sotto sezione "Altri contenuti" della sezione "Amministrazione Trasparente", la Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza relativa all'anno 2022;
- con deliberazione della Giunta comunale numero 33 del 28 febbraio 2023 e successiva numero 45 del 29 marzo 2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023 – 2025, ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021, numero 113;
- come previsto dalla delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 203 del 17 maggio 2023, ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza con rilevazione al 30 giugno 2023, gli OIV, o gli altri organismi con funzioni analoghe, dovranno utilizzare una applicazione web apposita resa disponibile sul sito della medesima autorità.

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente il 30 giugno 2023.

#### I membri dell'Organismo di Valutazione

Il Presidente  
Bassani Manuela  
(Firma apposta digitalmente)

I Membri  
De Vidi Michela  
(Firma apposta digitalmente)

Martorana Angelo  
(Firma apposta digitalmente)