

**Organismo Associato di Valutazione della Performance**  
**Verbale n. 4/2024**

L'anno duemilaventiquattro (2024), addì tredici (13) del mese di novembre (13.11.2024) alle ore 14.30, a seguito di convocazione informale del Segretario Comunale – Presidente dell'O.d.V. – si è riunito in videoconferenza l'Organismo di Valutazione (OdV) nelle persone dei Sigg.:

- 1) ORSO PAOLO – Presidente – componente interno;
- 2) RECCHIA GLORIA – componente esterno.

All'ordine del giorno:

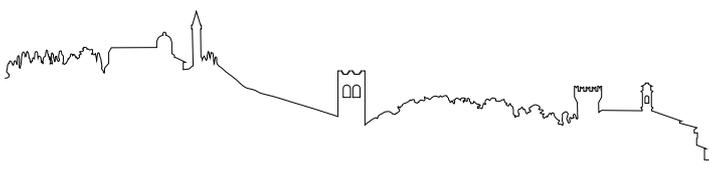
- 1) Verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione e del grado di raggiungimento dei risultati conseguiti e verifica correttezza processi di misurazione e valutazione del personale dipendente e Valutazione dei Responsabili delle Posizioni Organizzative;
- 2) Presa d'atto delle valutazioni sul personale espresse dai Responsabili di servizio con verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata;
- 3) Valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa.

**1) Verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione e del grado di raggiungimento dei risultati conseguiti e verifica correttezza processi di misurazione e valutazione del personale dipendente e Valutazione dei Responsabili delle Posizioni Organizzative**

Sul primo punto all'ordine del giorno in via preliminare l'organismo di valutazione prende in esame i seguenti atti di programmazione dell'ente ai fini della valutazione del personale:

- a) sistema permanente di valutazione della performance organizzativa e individuale dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti del centro studi della marca trevigiana adottato dal Comune di San Zenone degli Ezzelini;
- b) documento unico di programmazione, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 in data 30/12/2022, contenente il Piano biennale degli acquisti dei beni e servizi 2023-2024 ed il programma triennale delle opere pubbliche 2023-2025;
- c) Piano integrato delle attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, contenente in particolar modo il Piano triennale della performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 in data 31/01/2023 e definitivamente integrato e modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 93 in data 23/11/2023, contenente altresì, tra l'altro, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023-2025 (P.T.P.C.T.) di cui si evidenzia positivamente che contiene una sezione dedicata alla trasparenza ed il collegamento con il Piano della Performance e gli altri documenti programmatori, realizzando in questo modo una convergenza virtuosa tra la trasparenza amministrativa, la lotta alla corruzione e la performance dei dipendenti che iniziano a considerare la trasparenza e la lotta alla corruzione come obiettivo primario della loro azione.

Da atto che l'insieme dei predetti documenti costituisce, unitamente al sistema di valutazione adottato, il sistema della performance dell'Amministrazione Comunale sulla base del quale si procederà alla valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative e del personale dipendente. Dall'analisi dei predetti documenti, l'OdV rileva che l'attività di programmazione svolta contiene in modo sufficientemente definito gli obiettivi dati ai titolari di posizione organizzativa con indicazione dei dipendenti coinvolti, e che gli obiettivi appaiono correlati ad indicatori di risultato (temporali e/o quantitativi).



A questo punto si prende atto delle relazioni sugli obiettivi per l'anno 2023 predisposte dai titolari di posizione organizzativa in ordine al raggiungimento degli obiettivi, già validate con proprio precedente verbale n. 3/2024 del 27/06/2024, approvate successivamente dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 59 del 28/06/2024, esecutiva ai sensi di legge.

L'organismo di valutazione procede alla valutazione ed analisi degli obiettivi del piano esecutivo di gestione assegnati ai titolari di posizione organizzativa, all'analisi delle relazioni dagli stessi prodotte ritenendo le stesse esaurienti ai fini della valutazione dei comportamenti e del risultato.

L'organismo di valutazione attesta l'eshaustività delle relazioni dei titolari di posizione organizzativa ritenendo non necessario procedere ai colloqui individuali.

Sulla base dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi assegnati ed agli indicatori fissati, l'OdV assegna i punteggi di valutazione.

Il nucleo prende in esame le schede di valutazione per l'anno 2023 di Responsabili di Area, secondo le schede del sistema di valutazione dell'Associazione Marca Trevigiana:

Area I – Zen Giorgio

Area II – Zanetti Franco

Area III – Polo Marco

Area IV – Rebellato Maria Teresa

Nota come tutti i dipendenti abbiano conseguito una valutazione BUONA, con leggere differenze tra casi, frutto anche della regola secondo la quale l'apicalità dei punteggi non può essere riconosciuta a tutti.

Il voto medio è sul 29,68 su trenta, il che rende ottimo il risultato collettivo di performance.

A livello individuale è presente una eccellenza come previsto dal C.C.N.L. ai fini della valutazione del premio eccellenze.

Il nucleo procede all'assegnazione dei seguenti punteggi come da valutazione riportati nelle schede agli atti:

Area I – Zen Giorgio: 29,95

Area II – Zanetti Franco: 29,26;

Area III – Polo Marco: 29,73

Area IV – Rebellato Maria Teresa: 29,76.

Infine l'Organismo di Valutazione prende atto delle percentuali relative al raggiungimento dei budget delle risorse di PEG per il calcolo della Percentuale di realizzazione degli obiettivi di PIAO.

L'Organismo di Valutazione dà atto che tutti i dipendenti risultano avere conseguito una valutazione adeguata al ruolo, per cui possono ricevere l'intero premio relativo alla performance organizzativa.

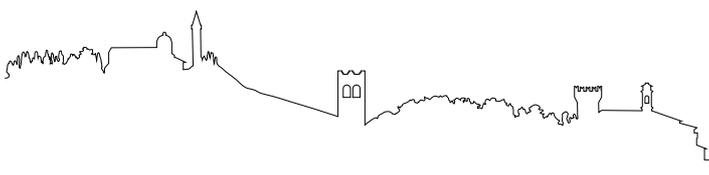
**PRESCRIZIONE:** Il nucleo prendendo atto delle valutazioni invita, se e come possibile, rivalutare e formulare voti o votazione in più possibile ancorate all'unità agevolando così anche gli uffici nel calcolo e distribuzione degli istituti a carattere economico; in effetti non ha molto senso una diversificazione di pochi centesimi, solo per alcuni.

## **2) Presa d'atto delle valutazioni sul personale espresse dai Responsabili di servizio con verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata**

Per il secondo punto si procede all'esame delle valutazioni espresse sul personale dai singoli titolari di posizione organizzativa, ai soli fini della verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata.

A tal fine ci si avvale dei dati agli atti dell'ufficio personale del Comune: valutazione individuale e rappresentazione della valutazione del triennio 2021-2023 ai fini della determinazione delle progressioni orizzontali.

Dall'analisi dei dati, l'OdV rileva che:



- le medie valutative in generale tendono a valori elevati, con punteggi che vanno dal 27,17 al 29,99, e con medie che si avvicinano al punteggio massimo (30); pertanto si invita, come nei precedenti anni, ad una ancora maggiore selettività valutativa.

Si invitano pertanto i valutatori ad orientare le proprie valutazioni ad un maggiore selettività.

In relazione a quanto sopra evidenziato l'OdV non ritiene necessario incontrare i Responsabili delle Aree demandando al componente interno tale incontro finalizzato ad illustrare le valutazioni assegnate.

Eventuale incontro con organi politici (Sindaco / Giunta Comunale):

- l'OdV ritiene non necessario l'incontro.

### **3) Valutazione dei titolari di posizione organizzativa;**

Si procede all'esame della proposta di valutazione dei responsabili delle posizioni organizzative formulata dal Segretario Comunale.

Quanto alle proposte di valutazione sull'operato (obiettivi e comportamenti) dei responsabili dei servizi formulate, il componente interno conferma:

- le valutazioni sono coerenti rispetto al raggiungimento degli obiettivi ed alla adeguatezza dei responsabili rispetto al ruolo ricoperto;

- la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai titolari di posizione organizzativa;

- la non sussistenza di anomalie nelle valutazioni del personale.

Dall'analisi dei dati come sopra esposti, preso atto delle considerazioni del componente interno, l'OdV rileva che le valutazioni presentate garantiscono il rispetto, seppur minimo, della differenziazione e della selettività in applicazione dei principi di legge nonché la coerenza rispetto agli obiettivi affidati e raggiunti.

Nel giudizio di verifica della valutazione dei responsabili dei servizi l'OdV dichiara di aver tenuto conto delle previsioni di cui:

- all'art. 147-bis del D.Lgs. 267/2000 (Controllo di regolarità amministrativa e contabile- Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, lett. d), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174);

- all'art. 43 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (Obblighi del responsabile della trasparenza/responsabile per la prevenzione della corruzione);

- all'art. 46 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (Violazione degli obblighi di trasparenza).

A tal fine l'OdV prende atto delle risultanze del controllo interno sugli atti relativi al periodo 01.01.2023 – 31.12.2023, e dell'insussistenza di particolari criticità o di rilievi particolare sull'attività dell'Ente tali da incidere sul giudizio di valutazione. Inoltre prende atto il Presidente afferma che non sono state segnalati inadempimenti o illeciti relativi agli obblighi della trasparenza ed a quelli relativi alla prevenzione della corruzione.

In relazione a quanto sopra evidenziato l'OdV non ritiene necessario incontrare i Responsabili delle Aree demandando al componente interno tale incontro finalizzato ad illustrare le valutazioni assegnate.

### **Determinazioni conclusive dell'O.d.V.:**

Concluse le fasi precedenti, l'OdV:

**a)** dà atto, con riferimento agli obiettivi programmati per l'anno 2023;

**b)** rileva la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai titolari di posizione organizzativa.

Firma digitale dei componenti OdV  
ORSO PAOLO – Presidente – Componente interno  
RECCHIA GLORIA – Componente esterno

