

## COMUNE DI BREDA DI PIAVE

### Provincia di Treviso

Organismo associato di Valutazione della performance (OdV)

#### Verbale n. 2/2023

L'anno duemilaventitre, addì 14 del mese di Luglio, alle ore 15:30 nella sede del Comune di Breda di Piave, si è riunito l'OdV, nelle persone dei signori:

- dott. Stefano Dal Cin, Presidente;
- dott. Angelo Martorana, componente esterno, collegato in video-conferenza da remoto;
- dott.ssa Claudia Modolo, componente esterno, collegata in video-conferenza da remoto;
- il Comune di Breda di Piave aderisce al servizio di valutazione del personale reso dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, di seguito CSMT;
- con delibera di Giunta Comunale n. 121 del 15.10.2018 il Comune di Breda di Piave ha rinnovato l'adesione alla Convenzione per il sistema di valutazione della performance reso in forma associata dal CSMT;
- la convenzione sottoscritta con il Centro Studi in data 18.11.2019, prevede all'art. 3: *“<>L'Organismo di valutazione è nominato dal Sindaco/Giunta dell'ente, sulla base della proposta dei nominativi effettuata dal Presidente del Centro Studi in rappresentanza dell'Assemblea dei sindaci;”*
- con nota pervenuta all'Ente in data 21.10.2021 prot. n. 13899, il CSMT ha proposto quali componenti esterni dell'organismo di valutazione il Dott. Angelo Martorana e la Dott.ssa Claudia Modolo;
- con decreto del Sindaco in data 21.01.2022, è stato rinnovato il nuovo OdV nell'attuale composizione.

Il Segretario Comunale dott. Stefano Dal Cin è componente di diritto con funzioni di Presidente.

L'OdV dà preliminarmente atto che non sussistono a proprio carico cause di incompatibilità, né per titolarità di cariche in partiti politici o in organismi sindacali, né per situazioni di conflitto di interessi con l'Ente.

Prende quindi atto dei compiti assegnatigli dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

#### **ANALISI DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO DI RIFERIMENTO DELL'ENTE**

Alla data del 31/12/2022 risultavano costituite n. 3 Unità Organizzative dirette da altrettanti titolari

di posizione organizzativa, e due Posizioni organizzative Alte Professionalità ricompresi in una dotazione organica complessiva costituita da n. 25 dipendenti.

Nel corso dell'anno 2022 l'Ente risultava organizzato nelle seguenti aree di responsabilità:

AREA	SERVIZI	RESPONSABILE
1	Segreteria generale, Contratti, Legale, Protocollo, Messo, Centralino Opere pubbliche, Manutentivo, Ambiente – Agricoltura, Protezione civile, Urbanistica, Edilizia Privata, Sportello unico edilizia – Tributi – Attività Produttive – Ragioneria-Economato*	Lorenzon Ivana
3	Servizi demografici – Sociale – Politiche Giovanili Associazionismo, Biblioteca, Sport, Cultura	Fedrigo Sandra
Servizio associato PL	Polizia locale	Riccardo Sutto
Alta professionalità	Urbanistica – Edilizia Privata	Lorenzo Barbon
Altra professionalità	Ragioneria-Economato	Aniska Gianstella Baggio

\* In relazione agli ambiti *Urbanistica-Edilizia Privata, Ragioneria-Economato*, la responsabilità è limitata a quegli ambiti non attribuiti ai due incarichi di Alta Professionalità.

L'organizzazione di cui sopra è stata deliberata dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 7.1.2022 con decorrenza dal 1 Febbraio 2022.

Preso atto del contesto organizzativo, l'OdV procede all'esame del seguente ordine del giorno:

- 1) Verifica della programmazione dell'Ente e del sistema di valutazione per l'anno 2022;
- 2) Presa d'atto della costituzione del fondo per la produttività del personale;
- 3) Verifica raggiungimento degli obiettivi di gestione;
- 4) 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;
- 5) Presa d'atto dello stato di attuazione dei controlli interni;
- 6) Presa d'atto dell'assolvimento degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza;
- 7) Valutazione dei Responsabili di Area;
- 8) Giudizio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione;
- 9) Presa d'atto degli obiettivi assegnati per l'anno 2023.

\*\*\*

Il servizio di Polizia locale avviene mediante la gestione associata che ha istituito il Corpo di polizia intercomunale denominato "Postumia Romana". Il Responsabile di PO viene individuato dal Sindaco dal Comune di Villorba, capofila della convenzione, nella persona del Comandante Riccardo Sutto, il quale redige annualmente, su scheda conforme al sistema di valutazione in uso presso il Comune di Breda di Piave, la valutazione del relativo personale dipendente assegnato alla gestione associata.

L'OdV prende atto del prospetto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nell'anno 2022, ai sensi dell'art. 36 comma 3 del D.Lgs. 165/2001, (All. 1). Dal prospetto emerge come il ricorso al lavoro flessibile sia stato estremamente contenuto, limitato all'attivazione dei PUC. Non sono stati stipulati accordi di collaborazione.

Si osserva altresì che nel corso dell'anno 2022, l'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti per l'anno 2022, calcolato ai sensi dell'art.9, comma 3 DPCM 22 Settembre 2014 è stato di -15,61.

Nel corso del 2022 non sono state presentate istanze di accesso civico semplice.

#### **PUNTO N. 1 - Verifica della programmazione dell'ente e del sistema di valutazione per l'anno 2022**

L'OdV provvede ad esaminare i seguenti atti programmatici:

- a) Documento Unico di Programmazione (2022-2024) approvato con Deliberazione Consiliare n. 74 in data 29.12.2021 e approvazione del bilancio di previsione e triennale 2022-2024 con Deliberazione Consiliare n. 75 in pari data;
- b) Programma triennale dei lavori pubblici approvato con Deliberazione Consiliare n. 72 in data 29.12.2021;
- c) Piano Esecutivo di Gestione e piano degli obiettivi per l'anno 2022 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 5.01.2022, successivamente aggiornato con Deliberazione n. 9 del 31.01.2022.

Gli obiettivi di performance sono stati definiti con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 09/03/2023. Gli obiettivi sono poi stati rimodulati per quanto riguarda le scadenze con deliberazione n. 118 del 16/11/2022.

L'OdV dà atto che l'insieme dei predetti documenti costituisce, unitamente al sistema di valutazione adottato, il sistema della performance dell'Amministrazione comunale.

Dall'esame dei predetti documenti rileva che l'attività di programmazione svolta contiene in modo sufficientemente definito gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area.

**PUNTO N. 2 - Presa d'atto della costituzione del fondo per la produttività del personale -Parte fissa e parte variabile.**

L'OdV prende atto del fondo per la produttività del personale relativo all'anno 2022, come approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 134 del 14.12.2022.

Accerta che in sede di accordo decentrato 2022, sottoscritto in data 25.11.2022, è stato costituito in conto risorse variabili aggiuntive del fondo risorse decentrate per il personale dipendente, l'importo di € 4.463,30 pari all'1,2% del monte salari 1997.

**PUNTO N. 3 - Verifica del raggiungimento degli obiettivi di gestione**

Si procede all'esame dei sotto indicati documenti di gestione ai fini di verificare lo scostamento nel grado di raggiungimento degli obiettivi programmati:

- 1) Piano esecutivo di Gestione e Piano dettagliato degli obiettivi per il triennio 2022 - 2024;
- 2) Raffronto fra il citato documento di programmazione e il report dei responsabili di servizio, depositati agli atti d'ufficio.

L'OdV, attesa l'eshaustività della reportistica prodotta dai titolari di posizione organizzativa e la sintesi della gestione resa dal Presidente dell'OdV nonché del fatto che l'OdV con proprio precedente verbale n. 2/2022 ha effettuato il monitoraggio degli obiettivi stessi, ritiene non necessario procedere a colloqui individuali.

Dall'analisi dei predetti documenti l'OdV rileva l'effettivo raggiungimento di quasi tutti gli obiettivi assegnati, pur tuttavia le tempistiche non sono sempre state rispettate

Più in particolare si evidenzia che:

- a) ***Ridisegno dei principali obiettivi dell'Ente e degli indicatori di risultato compatibili con la nuova struttura organizzativa. Obiettivo Trasversale***

L'obiettivo si pone in linea di continuità con l'obiettivo trasversale approvato nel corso dell'anno 2021 e denominato: *Revisione della struttura organizzativa*.

L'obiettivo, di carattere trasversale, mira ad un miglioramento degli uffici nella programmazione e progettazione delle attività attraverso la realizzazione di una c.d. "scheda obiettivo" maggiormente in grado di misurare l'efficienza, efficacia dell'azione amministrativa.

L'obiettivo è suddiviso nelle seguenti fasi:

- 1- Pianificazione attività formative per apprendimento metodologia;
- 2- Organizzazione giornate di formazione;

- 3- Partecipazione giornate di formazione: 1,5 giornate di formazione da effettuare in parte con le PO e in parte con i collaboratori coinvolti;
- 4- Selezione “politiche” e obiettivi prioritari per ogni servizio comunale – Definizione di schede di misurazione degli obiettivi.
- 5- Elaborazione Piano Strategico sulla base del programma politico della nuova Amministrazione Comunale;
- 6- Predisposizione Piano Dettagliato obiettivi con indicatori numerici;
  - Approvazione da parte della nuova G.C. del P.D.O

La Responsabile dell’obiettivo ha relazionato sulla realizzazione dello stesso e sulle singole fasi.

Le giornate di formazione sono state svolte per il personale dell’Area 3 il 28 e 29 Marzo e per l’Area 1 il 9 e 10 Maggio.

Alle giornate di formazione ha partecipato il personale dell’Area 3 e dell’Area 1 ad esclusione del personale operaio.

Le altre fasi sono state effettuate nel sostanziale rispetto delle scadenze.

L’obiettivo si considera raggiunto

#### **Piano Comunale Mobilità Dolce – 2° stralcio – Tratti A-B-D.**

L’Obiettivo, rimodulato, prevedeva le seguenti fasi, rilevanti ai fini della valutazione dell’anno 2022:

- Avvio procedura aggiudicazione lavori: 31.12.2022
- Aggiudicazione lavori: 31.03.2023

Dalla relazione emerge come il primo step sia stato rispettato; tuttavia l’aggiudicazione è avvenuta solamente con determinazione n. 288 del 20.06.2023.

Lo scostamento non risulta imputabile agli uffici, in quanto, come da Relazione del Responsabile, successivamente all’assunzione della determina a contrarre (determina n. 657 del 23.12.2022) l’Amministrazione ha chiesto delle modificazioni ad alcuni elaborati progettuali.

L’obiettivo può quindi ritenersi raggiunto.

#### **Obiettivo Predisposizione nuovo Manuale di valutazione del Personale**

La Responsabile ha relazionato sull’obiettivo con comunicazione agli atti.

L’obiettivo non risulta raggiunto in quanto afferma la Responsabile che non si è ritenuto opportuno e ragionevole approvare, entro il 31.12.2022, un nuovo Manuale di valutazione che subito dopo avrebbe dovuto essere nuovamente rivisto, alla luce di quelle che saranno le decisioni da assumere in sede di contrattazione decentrata, attualmente in fase di avvio.

**PUNTO N. 4 - Presa d'atto delle valutazioni sul personale espresse dai Responsabili di Area con verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia adottata**

L'OdV, in primo luogo, prende atto delle valutazioni espresse per l'anno 2022 da parte delle Posizioni organizzative, nei confronti dei propri collaboratori, riportate in formato aggregato in apposite tabelle, allegare al presente atto **sub a)** costituendone parte integrante e sostanziale, non rilevando significativi scostamenti ed evidenziando una complessiva correttezza dei processi di misurazione e valutazione rispetto alla metodologia di valutazione adottata.

**PUNTO N. 5 - Presa d'atto della relazione annuale di sintesi relativa ai risultati dell'attività svolta dall'Unità di Controllo sugli atti assunti nel 2022**

I componenti dell'OdV prendono atto del verbale in data 01.07.2022 e del verbale in data 18.11.2022 relativo ai risultati dell'ultima attività svolta dall'Unità di Controllo.

**PUNTO N. 6 - Presa d'atto dell'assolvimento degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza**

In ordine all'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, l'OdV prende atto che alla sezione Amministrazione Trasparente del sito del Comune, vi è apposita sottosezione denominata "*Performance*" dove risultano pubblicati:

- il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- il piano esecutivo di gestione e piano dettagliato degli obiettivi e della performance per l'anno 2022 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 09/03/2022.

**PUNTO N. 7 -Valutazione dei Responsabili di Area**

Successivamente l'OdV, vista la proposta di valutazione formulata dal Segretario Comunale, procede alla valutazione di ciascun Responsabile di Area, come da schede che si allegano al presente verbale **sub b)** costituendone parte integrante e sostanziale. Si rileva che non vi sono scostamenti significativi tra le valutazioni espresse e che singolarmente e complessivamente risultano tutte essere ampiamente positive.

Quanto alla valutazione della PO Sara Cadamuro, si specifica che la valutazione attiene al mese di Gennaio 2022. La valutazione, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali, pesa per 1/12.

**PUNTO N. 8 - Giudizio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione;**

Concluse le fasi precedenti, l'OdV:

- a) dà atto che gli obiettivi programmati per l'anno 2022 sono stati parzialmente raggiunti con le precisazioni sovra specificate;
- b) in relazione a quanto sopra, conferma la proposta di valutazione dei responsabili di Area;
- c) rileva la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai titolari di posizione organizzativa.

Conclusa la valutazione del personale, l'OdV, esprime un giudizio positivo sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance.

#### **PUNTO N. 9 - Presa d'atto obiettivi anno 2023**

L'OdV prende atto degli obiettivi proposti per l'anno 2023 sono stati approvati con deliberazione della Giunta comunale n. 33 del 31.03.2023 (delibera di approvazione del PIAO 2023-2025) e risultano pubblicati all'interno della Sezione Amministrazione Trasparente

La riunione si conclude alle ore 16:20

La sottoscrizione in firma digitale avverrà successivamente

IL PRESIDENTE           dott. Stefano Dal Cin - F.to. digitalmente

COMPONENTE           dott. Angelo Martorana – F.to. digitalmente

COMPONENTE           dott.ssa Claudia Modolo – F.to digitalmente

**COMUNE DI BREDÀ DI PIAVE**  
**PIANO PERFORMANCE ANNO 2022**

**OBIETTIVI**

<b>POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	<b>UNITA' OPERATIVA</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI U.O.</b>	<b>% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI AREA</b>
<b>Ivana Lorenzon<sup>1</sup></b>	Segreteria-Personale	Ridisegno dei principali obiettivi dell'Ente e degli indicatori di risultato compatibili con la nuova struttura organizzativa. Obiettivo Trasversale	100% <sup>2</sup>	<b>66,67%<sup>3</sup></b>
	Urbanistica-Edilizia Privata-Lavori Pubblici		100% <sup>4</sup>	
	Manutenzioni-Ambiente (Operai)	Piano Comunale Mobilità Dolce – 2° stralcio – Tratti A-B-D.		
	Tributi-Commercio		Manuale di Valutazione	
<b>Sara Cadamuro<sup>6</sup></b>	Tributi-Commercio	Ridisegno dei principali obiettivi dell'Ente e degli indicatori di risultato compatibili con la nuova struttura organizzativa. Obiettivo Trasversale	100%	<b>100%</b>
	Biblioteca_Cultura_Sport tempo libero			
<b>Sandra Fedrigo<sup>7</sup></b>	Servizi Demografici	Ridisegno dei principali obiettivi dell'Ente e degli indicatori di risultato compatibili con la nuova struttura organizzativa. Obiettivo Trasversale	100%	<b>100%</b>
	Servizi Sociali			
	Biblioteca_Cultura_Sport tempo libero			
<b>Baggio Gianstella Aniska<sup>8</sup></b>	Servizi Finanziari	Ridisegno dei principali obiettivi dell'Ente e degli indicatori di risultato compatibili con la	100%	<b>100%</b>

<sup>1</sup> Dal 1 Febbraio 2022 Responsabile Ufficio Personale, Tributi e Commercio

<sup>2</sup> Obiettivo raggiunto ma con esiguo ritardo rispetto alla tempistica

<sup>3</sup> Misurazione che tiene conto del non pieno raggiungimento dell'obiettivo di U.O.

<sup>4</sup> Obiettivo raggiunto. Sforamento non imputabile all'Ufficio

<sup>5</sup> Obiettivo non raggiunto

<sup>6</sup> Responsabile di U.O. fino al 31 Gennaio 2022

<sup>7</sup> Dal 1 Febbraio 2022 Responsabile Uffici Biblioteca-Cultura\_Sport tempo libero

<sup>8</sup> Responsabile di U.O. fino al 31 Gennaio 2022, successivamente P.O. Alta Professionalità per i Servizi finanziari

	Servizio Personale	nuova struttura organizzativa. Obiettivo Trasversale		
--	--------------------	--	--	--

e