



OGGETTO: Verbale dell'Organismo di Valutazione per l'anno 2024. Verbale n. 1/2025.

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

VISTO il decreto legislativo numero 150 del 27 ottobre 2009, in attuazione della legge 4 marzo 2009, numero 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale, così come modificato dal decreto legislativo numero 74 del 25 maggio 2017;

DATO ATTO CHE il citato decreto stabilisce, all'articolo 4, che le amministrazioni pubbliche sviluppino il ciclo di gestione della performance, il quale si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei relativi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

VISTO l'articolo 10 del medesimo decreto legislativo numero 150/2009 il quale stabilisce, al comma 1, che le amministrazioni pubbliche redigono annualmente:

- “a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
- b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”;

ATTESO CHE:

- l'articolo 14 del decreto legislativo numero 150 del 27 ottobre 2009 prevede che ogni “amministrazione, singolarmente o in forma associata, si dota di un Organismo Indipendente di Valutazione della performance” che “sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, numero 286”;
- l'articolo 16 dello stesso decreto legislativo numero 150 del 27 ottobre 2009 precisa come gli enti locali siano tenuti ad adeguarsi solo ai principi introdotti dal decreto, da recepire nei propri ordinamenti;
- è data quindi possibilità agli enti locali di organizzare detto Organismo in autonomia, garantendo comunque una composizione con membri indipendenti, specializzati nel campo della

programmazione e performance e del controllo dei processi, nonché di verificata esperienza maturata nel campo della dirigenza pubblica in materia di gestione delle risorse umane e finanziarie;

- con decreto del Presidente numero 15 del 7 febbraio 2022 veniva costituito l'Organismo di Valutazione della Provincia di Treviso nelle persone del Direttore Generale – Presidente, del Segretario Generale e di professionista esterno – Componenti;
- con decreto del Presidente numero 244 del 7 ottobre 2024, a seguito della nomina del nuovo Segretario Generale e della nota protocollo numero 52589 del 21 settembre 2024 con la quale si dava atto della cessazione del precedente Organismo a far data dal 30 settembre 2024, veniva costituito l'Organismo di Valutazione della Provincia di Treviso nelle persone del Direttore Generale, Presidente, e del Segretario Generale, Componente, ai sensi di quanto previsto dal quinto comma dell'articolo 31 del Regolamento provinciale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

CONSIDERATO che:

- con decreto del Presidente numero 57 del 2 aprile 2025 è stato approvato lo schema di convenzione per l'adesione della Provincia di Treviso al servizio associato di valutazione della performance offerto dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana;
- la convenzione sottoscritta in data 8 aprile 2025 tra la Provincia di Treviso e il Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana prevede, tra l'altro, che il Centro Studi metta a disposizione i nominativi di esperti esterni con formazione specifica anche nei confronti dei valutatori interni all'Ente;
- con lettera acquisita al protocollo provinciale numero 19895 del 9 aprile 2025 il Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana ha comunicato i nominativi dei due componenti esterni dell'Organismo di Valutazione della Provincia di Treviso, ai sensi dell'articolo 30 del Regolamento provinciale di organizzazione degli uffici e dei servizi e della suddetta convenzione;
- con decreto del Presidente numero 68 del 23 aprile 2025 è stato costituito l'Organismo di Valutazione della Provincia di Treviso fino al 31 dicembre 2027 come segue:
 - Carlo Rapicavoli, Direttore Generale, Presidente
 - Michela De Vidi, componente esterno indicato dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana
 - Davide Alberto Vitelli, componente esterno indicato dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana

dando atto che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 30, punto 2.3, del Regolamento provinciale di organizzazione degli uffici e dei servizi, partecipa ai lavori dell'Organismo di Valutazione il Segretario Generale dell'Ente, Manuela Bassani;

CONSIDERATO, altresì, che in base a quanto stabilito dall'articolo 30, comma 1 lettera e), del Regolamento provinciale di organizzazione degli uffici e dei servizi, l'Organismo di Valutazione *“valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione”*;

VISTI:

- la delibera di Consiglio provinciale numero 44 del 20 dicembre 2023 avente ad oggetto l'"Approvazione del Bilancio di Previsione 2024-2026, della nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2024-2026 e dei relativi allegati" e successive modifiche ed integrazioni;
- il decreto del Presidente della Provincia numero 243 del 27 dicembre 2023 di "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026" successive modifiche ed integrazioni;
- il decreto del Presidente della Provincia numero 21 del 31 gennaio 2024 di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026, come integrato e modificato con i successivi decreti del Presidente numero 41 del 29 febbraio 2024, numero 114 del 30 maggio 2024, numero 175 del 29 luglio 2024, numero 229 del 24 settembre 2024, numero 311 del 27 novembre 2024 e numero 317 del 6 dicembre 2024;

INDIVIDUATO nel Segretario Generale, Manuela Bassani, il soggetto che svolge le funzioni di segreteria dell'Organismo di Valutazione;

ESAMINATI:

- il Piano della performance contenuto nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026 approvato con il sopra citato decreto del Presidente della Provincia numero 21 del 31 gennaio 2024;
- la Relazione sulla performance relativa all'anno 2024, trasmessa ai componenti dell'Organismo di Valutazione in data 24 aprile 2025 con nota protocollo numero 10/2025/R dalla Dirigente del Settore Finanza e Contabilità e Responsabile dell'Ufficio Controllo di gestione della Provincia di Treviso;

VALIDA con osservazioni

la Relazione sulla performance della Provincia di Treviso relativa all'anno 2024.

Per quanto attiene l'individuazione degli obiettivi di performance e dei relativi indicatori, infatti, rileva la necessità di attenersi, per quanto possibile e pur comprendendo le difficoltà che possono sussistere, a quanto stabilito dall'articolo 5 "Obiettivi e indicatori" del decreto legislativo numero 150 del 27 ottobre 2009 – ripreso tra l'altro all'interno del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance della Provincia di Treviso - con particolare riferimento alle seguenti caratteristiche che gli stessi devono avere e che non si riscontrano in alcuni degli obiettivi e indicatori del Piano della performance 2024.

A) OBIETTIVI:

- 1) al fine di valorizzare il Piano della performance come strumento di pianificazione e programmazione, è necessario conoscere il punto di partenza (cosiddetta "*baseline*"), tenendo conto dei risultati ottenuti nel passato, anche su base triennale;
- 2) al fine di assicurare l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità, è necessario tener conto delle misure attuate e degli interventi realizzati;
- 3) con la finalità di assicurare una maggiore qualità degli obiettivi, è necessario avviare un percorso che individui i medesimi più aderenti alla *mission* dell'Ente, anche superando la logica della realizzazione di attività ordinarie, sia in termini di efficacia, sia in relazione all'efficienza;
- 4) al fine di realizzare una maggiore focalizzazione dell'azione amministrativa sui risultati e sulle aree prioritarie di intervento, è necessario prevedere un processo di revisione degli obiettivi triennali e annuali nel corso dell'anno oggetto di valutazione, nei tempi coerenti con la programmazione economica finanziaria dell'Ente.

B) INDICATORI e TARGET:

- 1) allo scopo di limitare l'autoreferenzialità delle misurazioni, essi devono rispettare le caratteristiche della specificità e misurabilità in termini concreti e chiari.

Inoltre,

CONSIDERATO che:

- il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance della Provincia di Treviso, approvato nel rispetto delle disposizioni contenute nel decreto legislativo numero 150 del 27 ottobre 2009 e adeguato alle modifiche normative intervenute con il decreto legislativo 25 maggio 2017, numero 74, con decreto del Presidente numero 119 del 20 agosto 2020, prevede, per quanto attiene la misurazione e valutazione della performance organizzativa "*relativa alla misurazione della performance delle unità di analisi costituite dalle singole articolazioni in cui si struttura l'Ente*" che l'Organismo di Valutazione "*oltre alle funzioni previste dal vigente regolamento di*

Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, esprime la valutazione del raggiungimento dei risultati con l'assegnazione di un punteggio e certifica il livello di conseguimento degli obiettivi da parte di ciascuna unità operativa di cui è costituito un settore. Il livello di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascuna unità operativa di cui è costituito un settore dell'ente, espresso in percentuale, costituisce il valore base cui collegare le risorse destinate alla performance organizzativa per incentivare il personale dipendente. Il parziale raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa da parte dell'Unità operativa non costituisce di per sé una condizione di valutazione negativa; l'OIV/Nucleo di valutazione esprime la valutazione tenendo conto dei fattori esogeni o endogeni che hanno comportato detto raggiungimento parziale, nonché le misure correttive adottate e il relativo sforzo organizzativo. Il punteggio di valutazione inferiore a 50 costituisce valutazione negativa che determina il mancato riconoscimento del premio della performance organizzativa”;

- dalla Relazione sulla performance della Provincia di Treviso relativa all'anno 2024 emerge come gli obiettivi indicati nel Piano della performance 2024 – 2026, approvato con decreto del Presidente della Provincia numero 21 del 31 gennaio 2024 all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), sono stati raggiunti al 100% fatta eccezione per i seguenti:

- Settore Organizzazione e Risorse Umane - Ufficio di previdenza. Indicatore: Riliquidazione pensioni – Attribuzione benefici economici contrattuali al personale cessato con diritto a pensione. % di realizzazione = 91,38% (sono state aggiornate n. 53 posizioni assicurative rispetto alle 58 previste) con la seguente motivazione: *“carenza di organico: personale dimissionario”;*
- Settore Organizzazione e Risorse Umane - Ufficio formazione e tirocinio. Indicatore: SOFT SKILLS E PROMOZIONE DEL MINDFULNESS – Realizzazione di un percorso formativo con professionisti esperti in psicologia del lavoro finalizzato alla promozione del benessere organizzativo e incremento della performance, nonché il miglioramento delle relazioni e gestione dello stress sul luogo di lavoro. % di realizzazione = 20% (realizzato n. 1 corso con la partecipazione di n. 27 persone rispetto all'obiettivo di coinvolgere il 50% del personale) con la seguente motivazione: *“lo scostamento è giustificato sia dalla necessità di garantire la prioritaria formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in attuazione al DVR e dalla carenza di risorse umane: congedi maternità non sostituiti”;*
- Settore Ambiente e Pianificazione Territoriale – Ufficio gestione amministrativa. Indicatore: Attuazione di politiche e conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività. Attivazione di campagne di contribuzione a privati e imprese finalizzate alla tutela dell'ambiente. Numero di contributi liquidati rispetto alle domande pervenute ed ammesse. % di realizzazione = 92% (sono state liquidate 398 domande su 434 pervenute) con la seguente motivazione: *“il successo dei bandi relativi al fotovoltaico e condizionatori ha comportato il rifinanziamento dei bandi stessi, con incremento dei soggetti beneficiari”;*
- Settore Ambiente e Pianificazione Territoriale – Ufficio inquinamento acustico e impianti termici. Indicatore: Attuazione di piani e programmi. Attività di coordinamento per la redazione dei Piani Acustici con conseguente “mosaicatura”, in collaborazione con l'Ufficio SITI, dei Piani comunali presentati alla Provincia. % di realizzazione = 0% con la seguente motivazione: *“Pur essendo state predisposte le specifiche linee guida alle quali i Comuni si sarebbero dovuti adeguare nella relazione cartografica dei loro piani, sono emerse dai professionisti incaricati svariate difficoltà operative legate principalmente all'utilizzo dei software GIS necessari alla gestione dei dati georeferenziati. Conseguentemente sono in corso attività di revisione degli elaborati grafici al fine di renderli conformi ai protocolli informatici dalla applicare nella “mosaicatura”;*
- Settore Ambiente e Pianificazione Territoriale – Ufficio elettrodotti (funz. reg. delegata). Indicatore: Ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi, nel rispetto delle priorità del soggetto gestore della rete MT. % di realizzazione = N.R. con la seguente motivazione: *“A causa di modificazioni normative inerenti alla semplificazione*

amministrativa operata sulle procedure inerenti alle FER, l'attività dell'ufficio si è incentrata sul supporto ai Comuni e ai procedimenti di VIA connessi alla realizzazione di impianti fotovoltaici";

- Settore Ambiente e Pianificazione Territoriale – Ufficio attività estrattive e polizia mineraria (funz. reg. delegata). Indicatore: Attuazione di piani e programmi. Attività di controllo e verifiche adempimenti DPR 128/1959. Misurazione della quantità di verifiche rispetto alla totalità dei siti estrattivi. % di realizzazione = 40% (20 cave controllate su 50) con la seguente motivazione: *"Nell'anno 2024 si sono verificati diversi incidenti anche mortali, sulle cave di competenza, con conseguente aggravio del carico di lavoro che ha ridotto il numero delle cave controllate";*

VALUTA

il raggiungimento dei risultati con l'assegnazione del punteggio di 100%, certificando il conseguimento degli obiettivi da parte di ciascuna unità operativa di cui sono costituiti i Settori dell'Ente al 100%, considerato il contesto organizzativo in cui gli stessi e le unità organizzative hanno operato, caratterizzato da molteplici riorganizzazioni e mutamento dei responsabili apicali, nonché tenuto conto delle cause esogene, sopra specificate, che hanno comportato dilazioni o inibizioni normative nel perseguimento dei risultati attesi e non hanno consentito la piena realizzazione delle attività coerentemente agli obiettivi assegnati bensì comportato la realizzazione di altre azioni collegate.

Infine,

RICHIAMATI:

- 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";*
- 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";*

ATTESO che:

- l'articolo 31, comma 1, del vigente Regolamento provinciale sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi attribuisce all'Organismo di Valutazione, tra le altre, le seguenti funzioni:
"a) *accerta la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa alle prescrizioni e agli obiettivi predeterminati con il piano esecutivo di gestione e con il Piano della Performance e verifica l'efficienza, l'efficacia e l'economicità, nonché la trasparenza, l'imparzialità e il buon andamento dell'attività amministrativa, anche per quanto concerne la rispondenza dell'erogazione dei trattamenti economici accessori alla normativa di settore";*
"d) *monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione e dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso e comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Presidente";*

“f) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti provinciali, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

g) propone, sulla base del sistema adottato dalla Giunta in conformità alle disposizioni del presente regolamento, al Presidente, la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi istituiti”;

“j) verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori”;

VISTE:

- la determinazione numero 600 del 20.4.2024 con la quale è stato costituito il fondo risorse decentrate, area non dirigenziale, per l'anno 2024, ai sensi dell'articolo 79 del CCNL del comparto funzioni locali del 16 novembre 2022;
- la determinazione numero 1830 del 9 dicembre 2024 con la quale è stato costituito il fondo area dirigenza ex articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020, annualità 2024;

VISTI:

- il Contratto Collettivo Integrativo area non dirigenziale della Provincia di Treviso triennio normativo 2023 – 2025, sottoscritto in via definitiva il 13 luglio 2023;
- il Contratto Collettivo Integrativo area non dirigenziale della Provincia di Treviso, parte economica, per l'anno 2024 sottoscritto in via definitiva il 18 luglio 2024;
- il Contratto Collettivo Integrativo area dirigenziale della Provincia di Treviso triennio normativo ed economico 2024 – 2026, sottoscritto in via definitiva il 31 dicembre 2024;

ESAMINATE le valutazioni attribuite dai Dirigenti ai propri collaboratori per l'anno 2024, riepilogate nei seguenti prospetti allegati A) e B), depositate agli atti, ove sono rispettivamente riportati le medie della valutazione performance individuale anno 2024 per ciascun Settore in cui si articola l'Ente, distinte per Aree di inquadramento ed incaricati di Elevata Qualificazione ed infine il punteggio minimo, massimo ottenuto e la media per ciascun Settore;

DA' ATTO che:

- le valutazioni del personale espresse dai Dirigenti sono rispettose dell'impianto complessivo del sistema di valutazione approvato dall'Amministrazione provinciale;
- le valutazioni effettuate dai Dirigenti, relativamente alla performance individuale dei propri collaboratori, sono graduate e differenziate così come indicato nei citati prospetti, allegati A) e B), depositati agli atti;

CONSTATA tuttavia che:

la media delle valutazioni dei dipendenti, pari a 99,00, risulta molto elevata e che vi è una distribuzione di frequenza di punteggi concentrata in pochi valori (dal punteggio minimo 81,50 al punteggio 100) che secondo quanto stabilito nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente evidenzia in prevalenza un livello di raggiungimento dei risultati e un livello di adeguatezza del comportamento realizzato dal singolo dipendente ampiamente superiore alle attese richieste dal ruolo ricoperto.

Quindi,

ESPRIME

un giudizio sufficientemente positivo sullo stato di funzionamento complessivo del vigente sistema di valutazione del personale della Provincia di Treviso approvato nel rispetto delle disposizioni contenute nel decreto legislativo numero 150 del 27 ottobre 2009 e adeguato alle modifiche normative intervenute con il decreto legislativo 25 maggio 2017, numero 74, con decreto del Presidente numero 119 del 20 agosto 2020, dando atto nel contempo che:

- in data 14 gennaio 2025 è stata pubblicata sul sito internet istituzionale della Provincia di Treviso, nell'apposita sotto sezione "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione" della sezione "Amministrazione Trasparente", la Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza relativa all'anno 2024;
- con nota del 3 febbraio 2025 la Dirigente del Settore Organizzazione e Risorse Umane ha trasmesso all'Organismo di Valutazione il rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nell'anno 2024 ai sensi dell'articolo 36, comma 3 del decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001;
- come previsto dalla delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) numero 213 del 23 aprile 2024, ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza con rilevazione al 31 maggio 2024, l'Organismo di Valutazione ha utilizzato l'apposita applicazione web resa disponibile sul sito della medesima Autorità per generare e sottoscrivere la relativa attestazione in data 11 luglio 2024. La stessa è pubblicata nell'apposita sotto sezione "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione" della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale dell'Ente, assieme alla ricevuta di registrazione dell'Autorità numero 54101;

SUGGERISCE

- in futuro di assicurare una significativa differenziazione dei giudizi e ad utilizzare maggiormente tutti i punteggi previsti dalla metodologia di misurazione e valutazione adottata dall'Ente;
- di garantire un'attività di monitoraggio, con eventuale conseguente tempestivo processo di revisione degli obiettivi triennali e annuali oggetto di valutazione, nel corso dell'anno, nei tempi coerenti con la programmazione economica finanziaria dell'Ente.

A conclusione dei propri lavori,

DA' ATTO

che il presente documento è soggetto a pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale della Provincia di Treviso, nell'apposita sotto sezione.

Il Presidente

Carlo Rapicavoli

(firma apposta digitalmente il 9 maggio 2025)

I Membri

Michela De Vidi

(firma apposta digitalmente il 9 maggio 2025)

Davide Alberto Vitelli

(firma apposta digitalmente il 9 maggio 2025)

Il Segretario, verbalizzante

Manuela Bassani

(firma apposta digitalmente il 9 maggio 2025)