

# COMUNE DI CASTELFRANCO VENETO

Provincia di Treviso

## **Organismo Associato di Valutazione della Performance**

### **Verbale n. 1 per l'anno 2026**

L'anno 2026, addì 07 del mese di maggio, alle ore 12:14 si è riunito nella Sede Municipale presso la Sala Urbanistica l'Organismo di Valutazione (OdV) nelle persone dei sigg.:

1. Dott.ssa Chiara Perozzo, Presidente, componente istituzionale;
2. Dott.ssa Maria Teresa Miori, componente esterno nominato, collegato da remoto;
3. Dott. Claudio Fommei, componente esterno nominato, collegata da remoto;

È presente altresì la Dott.ssa Daniela Marchetti, responsabile del Servizio Risorse Umane, Organizzazione e Statistica con funzioni di segretario dell'Organismo, e il sig. Edoardo Leoni Tapparo, coordinatore dell'Ufficio Controllo di Gestione, Anticorruzione, Trasparenza, Controlli Interni - Ufficio di Prossimità.

All'ordine del giorno risultano i seguenti argomenti:

- Valutazione degli obiettivi di performance 2025;
- Valutazione delle Posizioni di Elevata Qualificazione, Dirigenti, Segretario 2025 - area dei risultati;
- Ponderazione dei dirigenti in seguito alla nuova struttura organizzativa dell'Ente approvata con deliberazione del Commissario Prefettizio nelle funzioni della Giunta Comunale n. 17 del 07/04/2026;
- Valutazione bozza nuovo Codice di comportamento;
- Presa visione di documenti vari;
- Varie ed eventuali;

*Tutto ciò premesso, l'OdV procede con l'esame dei punti all'ordine del giorno:*

#### **1. Valutazione degli obiettivi di performance 2025**

Premesso che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 08/01/2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio finanziario 2025-2027, definito sulla base del Bilancio di Previsione e del Documento Unico di Programmazione, approvati rispettivamente con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 137 e n. 138 del 18/12/2024;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 30/01/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, sotto sezione Performance;

Considerato che:

- nel ciclo della performance lo strumento di rendicontazione è dato dalla Relazione sulla Performance, che costituisce il mezzo per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati conseguiti dall'Ente;
- al fine di poter predisporre la suddetta Relazione sulla Performance è necessario valutare i risultati sul raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ai settori e uffici nel PIAO 2025-2027;

Dato atto che il Segretario Generale, con l'ausilio dei Dirigenti, ha predisposto l'**allegato sub A** riportante:

- i risultati realizzati al 31 dicembre 2025, articolati per obiettivi di performance, attività e indicatori di performance, secondo la struttura definita dal PIAO 2025-2027, sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, sotto sezione Performance;
- contiene una sintesi dei risultati sul raggiungimento degli obiettivi di performance di settori e uffici, i quali concorrono alla valutazione della performance organizzativa individuale del personale dipendente, compreso quello appartenente all'area delle Elevate Qualificazioni sulle prestazioni relative all'anno 2025, come disposto con deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 08/05/2025;

L'OdV prende atto che la Relazione della Giunta al rendiconto 2025 - approvata con Deliberazione del Commissario Prefettizio nelle funzioni della Giunta Comunale n. 9 del 31/03/2026 e con successiva deliberazione del Commissario Prefettizio nelle funzioni del Consiglio Comunale n. 11 del 28/04/2025 – contiene la rendicontazione delle attività degli uffici, che riportano il complesso di quanto più significativo svolto nell'anno.

I Dirigenti, in collaborazione con i titolari di posizioni di Elevata Qualificazione e con i responsabili degli uffici, hanno inoltre fornito le schede relative al raggiungimento o meno degli obiettivi previsti nel PIAO 2025-2027, sezione Valore Pubblico, Performance e Anti-corruzione, sotto sezione Performance.

## ANALISI DELLA DOCUMENTAZIONE

Il PIAO 2025-2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 30/01/2025 ha individuato nella sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, sotto sezione Performance gli obiettivi assegnati ai diversi uffici, come da organigramma dell'Ente, e obiettivi trasversali ai diversi uffici e settori con il fine di promuovere la convergenza di tutta l'organizzazione verso la realizzazione degli stessi, alimentando una collaborazione tra strutture per individuare modalità lavorative sempre migliorative.

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si rilevano in particolare:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Il raggiungimento degli obiettivi comuni misurati a livello complessivo di Ente avrà riflessi sulla performance dei responsabili di Settore.

Si prende altresì atto che gli obiettivi vengono altresì declinati, anche ai fini della valutazione della performance organizzativa ed individuale in:

- attività semplici;
- attività rilevanti;

- obiettivi strategici con scadenza;
- obiettivi strategici con indicatori quantitativi di un certo peso.

Alle ore 12:15 si procede all'audizione dei Dirigenti.

## ESITO DELLA VERIFICA

Sulla base della rendicontazione fornita e della documentazione esaminata e vista la Rendicontazione delle Performance al 31 dicembre 2025, costituita dalle schede degli obiettivi dell'Ente nel suo complesso e delle unità organizzative, sotto la diretta responsabilità dei dirigenti, dei titolari di posizioni di Elevata Qualificazione e dei responsabili dei singoli uffici, e dalla Relazione sopraccitata, l'OdV ha eseguito la rilevazione di verifica i cui esiti sono rappresentati dall'**allegato sub A**.

La valutazione così costituita verrà utilizzata per la predisposizione della Relazione sulla Performance relativa all'anno 2025, oggetto di successiva validazione da parte dell'OdV.

## 2. Valutazione delle Posizioni di Elevata Qualificazione, Dirigenti, Segretario 2025 - area dei risultati

### 2.1 Valutazione degli uffici 2025 - performance organizzativa

L' OdV, preliminarmente alla valutazione della qualità della prestazione individuale 2025 dei dipendenti degli uffici richiama la Deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 08/05/2025 con la quale sono stati definite le incidenze degli obiettivi presenti all'interno del PIAO 2025-2027 nel punteggio complessivo di valutazione della performance e nell'area dei risultati, come di seguito riportato:

<i>Performance organizzativa = dipendenti non E.Q.</i>	<i>40% punteggio obiettivi intersettoriali che coinvolgono l'ufficio di appartenenza*</i>	<i>60% punteggio obiettivi specifici dell'ufficio di appartenenza</i>
--	---	---

*\*il peso di ciascun obiettivo deve essere riproporzionato a base 100 riponderato in base al peso iniziale*

L'OdV, sulla scorta dei dati acquisiti in esito alla verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente di cui al punto 1. del presente verbale, formalizza la valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi degli uffici, come da **allegato sub B**.

### 2.2 Valutazione dei titolari di Posizioni di Elevata Qualificazione 2025 - area dei risultati

L' OdV, preliminarmente alla valutazione della qualità della prestazione individuale 2025 dei titolari di posizioni di Elevata Qualificazione richiama la Deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 08/05/2025 con la quale sono stati definite le incidenze degli obiettivi presenti all'interno del PIAO 2025-2027 nel punteggio complessivo di valutazione della performance e nell'area dei risultati, come di seguito riportato:

<i>Performance dipendenti con incarico E.Q. - Riferimento alla scheda di valutazione – parametro “Area dei Risultati” che vale 40 punti su 100</i>	<i>40% punti per punteggio obiettivi intersettoriali che coinvolgono l'ufficio di appartenenza*</i>	<i>60% punteggio obiettivi specifici dell'ufficio di appartenenza</i>
--	---	---

*\*il peso di ciascun obiettivo deve essere riproporzionato a base 100 riponderato in base al peso iniziale e rapportato a 40 punti*

L'OdV, sulla scorta dei dati acquisiti in esito alla verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente di cui al punto 1. del presente verbale, formalizza la valutazione relativa all'Area dei Risultati della performance delle Posizioni di Elevata Qualificazioni, come da **allegato sub C**.

### 2.3 Valutazione dei Dirigenti 2025 - area dei risultati

L'OdV, preliminarmente alla valutazione della qualità della prestazione individuale 2025 dei dirigenti richiama la Deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 08/05/2025 con la quale sono stati definite le incidenze degli obiettivi presenti all'interno del PIAO 2025-2027 nel punteggio complessivo di valutazione della performance e nell'area dei risultati, come di seguito riportato:

<i>Performance dirigenza Riferimento alla scheda di valutazione – parametro “Area dei Risultati” che vale 50 punti su 100</i>	<i>30 punti per l'obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento (se non raggiunto, il punteggio attribuito è 0)</i>	<i>7 punti: altri obiettivi intersettoriali *</i>	<i>13 punti: media obiettivi specifici dei servizi assegnati</i>
---	---	---	--

*\*il peso di ciascun obiettivo, tolti gli obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, deve essere riproporzionato a base 100, riponderato in base al peso iniziale e parametrato a 7*

L'OdV, sulla scorta dei dati acquisiti in esito alla verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente di cui al punto 1. del presente verbale, formalizza la valutazione relativa all'Area dei Risultati della performance dei Dirigenti, come da **allegato sub D**.

(La Dott.ssa Chiara Perozzo, alle ore 12:28 abbandona la riunione dovendo il Nucleo analizzare la qualità della prestazione del Segretario generale per l'anno 2025.)

### 2.4 Valutazione del Segretario Generale 2025

L'OdV, preliminarmente alla valutazione della qualità della prestazione individuale 2025 del Segretario Generale richiama il Decreto Sindacale prot. n. 41136 del 17/09/2024 con il quale è stata approvata, per la Dott.ssa Chiara Perozzo, nel suo ruolo di Segretario Generale dal 01/06/2024, la scheda di valutazione, che comprende anche le incidenze degli obiettivi presenti all'interno del PIAO 2025-2027 nel punteggio complessivo di valutazione della performance, come di seguito riportate:

<b>FUNZIONI – TABELLA A</b>	<b>PESO SPECIFICO SUL TOTALE DELLA VALUTAZIONE</b>
<i>1 - Collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti;</i>	<b>70%</b>
<i>2 - Partecipazione, con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta;</i>	
<i>3 - Rogito dei contratti nei quali l'ente è parte e autenticazione delle scritture private ed atti unilaterali nell'interesse del Comune</i>	
<i>4 – Coordinamento e sovrintendenza dei Dirigenti;</i>	

<b>FUNZIONI – TABELLA B</b>	<b>PESO SPECIFICO SUL TOTALE DELLA VALUTAZIONE</b>
1 – Assunzione di incarichi di direzione di Settore e Servizi (Risultati del PIAO sui servizi assegnati);	<b>30%</b>
2 – Presidenza dell'organismo di Valutazione, delle conferenze dei Dirigenti; Presidenza delegazione trattante di parte pubblica;	
3 – Attività in qualità di Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (Risultati del PIAO obiettivi anticorruzione e trasparenza)	
4 – Rappresentanza esterna presso altri enti;	
5 – Impostazione e risoluzione di problematiche generali e particolari nel rispetto degli obiettivi e delle norme vigenti;	
6 – Conduzione e conclusione di trattative negoziali nel rispetto delle normative ed obiettivi	
7 – Attitudine a trasmettere e far comprendere alla struttura gli obiettivi da raggiungere	
8 – Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione di problemi specifici e degli obiettivi politico strategici	
9 – Impegno all'approfondimento e all'aggiornamento delle proprie competenze tecnico-professionali ai fini della loro pratica applicazione rispondente alle esigenze dell'ente	
10 – Adeguatezza di comportamenti e adattabilità al contesto operativo a agli obiettivi definiti dagli organi politico amministrativi	

*Per la valutazione dei punti 1 e 3 della Tabella B si terrà conto anche dei risultati del PIAO, relativamente ai servizi affidati al Segretario Generale e dei risultati di eventuali specifici obiettivi assegnati direttamente al Segretario Generale;*

*La valutazione conclusiva potrà essere espressa in modo articolato e con l'attribuzione di un punteggio variabile in relazione ai vari elementi indicati nelle tabelle sopra indicate ovvero essere definita con riferimento agli usuali canoni di giudizio di seguito indicati:*

- *Ottimo*
- *Distinto*
- *Buono*
- *Sufficiente*

*La valutazione di "ottimo" comporta l'attribuzione della retribuzione di risultato nella misura massima prevista (totale valutazione uguale o superiore al 90%).*

*La valutazione di "distinto" comporta l'attribuzione della retribuzione di risultato nella misura dell'80% rispetto al massimo previsto (totale valutazione uguale o superiore al 70%).*

*La valutazione di "buono" comporta l'attribuzione della retribuzione di risultato nella misura del 50% rispetto al massimo previsto (totale valutazione uguale o superiore al 50%).*

*La valutazione di "sufficiente" non dà diritto al compenso per retribuzione di risultato.*

L'Organismo di valutazione (OdV), sulla scorta dei dati acquisiti in esito alla verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente di cui al punto 1. del presente verbale, formalizza le valutazioni relative al raggiungimento degli obiettivi del PIAO 2025-2027 della performance della Dott.ssa Chiara Perozzo, nel suo ruolo di Segretario Generale dal 01/06/2024, come da **allegato sub E**.

(alle ore 12:30 rientra la Dott.ssa Chiara Perozzo)

### **3. Ponderazione dei dirigenti in seguito alla nuova struttura organizzativa dell'Ente approvata con deliberazione del Commissario Prefettizio nelle funzioni della Giunta Comunale n. 17 del 07/04/2026**

Richiamati:

- la convenzione al sistema di valutazione della performance reso in forma associata dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana e in particolare l'art. 2 "Compiti dell'Odv" che indica tra i compiti dell'Odv il supporto all'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;"
- dal regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici e servizi;" - l'art. 8 "Organismo di valutazione della Performance" del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance dove è riportato: "(e) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai dirigenti/titolari di posizione organizzativa, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;" e "(h) supporta l'ente nella graduazione delle posizioni dirigenziali/organizzative e dei relativi valori economici.";
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 30/03/2018 che approva la "Metodologia per la valutazione delle posizioni dirigenziali e per la valutazione delle prestazioni e lo sviluppo delle risorse umane."
- La deliberazione del Commissario Prefettizio nelle funzioni della Giunta Comunale n. 17 del 07/04/2026 con particolare riferimento al trasferimento dell'Ufficio "Ambiente e mobilità sostenibile" dal Settore 3 – Tecnico al Settore 4 – Edilizia e Urbanistica;
- Considerato che l'attività dell'Ente connessa alla gestione dell'Ambito Territoriale Sociale (ATS), attribuita al Settore Servizi alla Persona, ha registrato nel tempo un significativo incremento in termini di complessità operativa e rilevanza;

Considerato che, a decorrere da ottobre 2024, l'attività di accertamento IMU e la conseguente emissione degli avvisi di accertamento sono state internalizzate, determinando un significativo incremento del livello di complessità e delle responsabilità in capo al Settore Economico-Finanziario;

L'Organismo di Valutazione prende in esame la proposta di ponderazione (**allegato sub F** al verbale) ed **esprime parere favorevole** alla medesima, ritenendo lo schema coerente con le mutate competenze dei Settori.

#### 4. Esame della bozza del nuovo Codice di comportamento dell'Ente

Premesso che:

- l'Ente è tenuto ad adottare e aggiornare il Codice di comportamento ai sensi della normativa vigente;
- si rende necessario procedere all'aggiornamento del Codice di comportamento attualmente in vigore, anche alla luce delle evoluzioni normative e organizzative dell'Ente;
- è stata predisposta una bozza del nuovo Codice di comportamento, **allegato sub G** al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;
- l'Organismo di Valutazione esamina la bozza del nuovo Codice di comportamento e, rilevato che la stessa risulta coerente con i principi di legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione, nonché in linea con i criteri e le novità di cui all'art. 54 del decreto legislativo 165/2001 e al DPR 62/2013 aggiornato al DPR 81/2023, **esprime parere favorevole** alla medesima, raccomandando di assicurare adeguata pubblicità alla fase di consultazione degli stakeholder e richiedendo che il Codice sia nuovamente sottoposto all'Organismo qualora pervengano contributi tali da modificarne in modo rilevante i contenuti.

#### 5. Presa visione di documenti vari

L'OdV prende visione di:

- Verbale dei Controlli Interni (Controllo successivo di regolarità amministrativa) relativo al secondo semestre 2024;
- Verbale di monitoraggio del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza relativo al secondo semestre 2024;
- Verbale dei Controlli Interni (Controllo successivo di regolarità amministrativa) relativo al primo semestre 2025;
- Verbale di monitoraggio del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza relativo al primo semestre 2025;
- Referto alla Corte dei Conti sul Controllo di Gestione anno 2024;
- Comunicazione relativa al prospetto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nell'anno 2025;
- Relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'anno 2025;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028 e successive modifiche e integrazioni;
- Relazione del Comitato Unico di Garanzia;

Non essendoci altro da trattare, la riunione si conclude alle ore 12:49.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
Chiara Perozzo

1° COMPONENTE  
Maria Teresa Miori

2° COMPONENTE  
Claudio Fommei

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Daniela Marchetti

*Documento firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 e s.m.i. e norme collegate, sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.*