



# COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

CODICE ENTE 11080

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 64 del 26/05/2021**

**Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE DELLA PERFORMANCE - ANNO 2020**

L'anno duemilaventuno addì 26 del mese di maggio alle ore 13:15, nella sala delle adunanze, in seguito a convocazione, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legislazione, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione dell'oggetto sopra indicato sono presenti:

|                             |              |          |
|-----------------------------|--------------|----------|
| CHECCHI ANDREA              | SINDACO      | Presente |
| GINELLI GIANFRANCO          | VICE SINDACO | Presente |
| BATTOCCHIO ANDREA           | ASSESSORE    | Presente |
| DE BERNARDIS ALESSANDRA     | ASSESSORE    | Presente |
| DE CAROLIS EMANUELE ROSARIO | ASSESSORE    | Presente |
| DE SIMONI FRANCESCO         | ASSESSORE    | Presente |
| NATELLA SERENELLA ANNA      | ASSESSORE    | Presente |
| PAPETTI CHIARA              | ASSESSORE    | Assente  |

Totale Presenti 7

Totale Assenti 1

Assiste ed è incaricato della redazione del presente verbale il VICE SEGRETARIO BRESCIANINI NADIA.

Accertata la validità dell'adunanza il Sig. CHECCHI ANDREA in qualità di SINDACO ne assume la presidenza, dichiarando aperta la seduta e invitando la Giunta a deliberare in merito all'oggetto sopra indicato.

Si accerta, in via preliminare, l'esistenza dei pareri espressi ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 18.8.2000, n° 267.

Deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 26/05/2021

## LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D. Lgs. n. 150/2009, in attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 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 D. Lgs. n. 74 del 25/05/2017, in particolare gli art. 10 e 14 che prevedono:

Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) omissis

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.

Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

Richiamato il Regolamento del "Sistema di misurazione e valutazione della performance Dell'ente e del personale e sistema premiale" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.245 del 22/12/2015, il quale prevede;

1. La relazione sulla performance è il documento di consuntivazione della performance, organizzativa ed individuale, realizzata dall'Amministrazione Comunale, nonché degli scostamenti generatisi rispetto alle attese espresse dal Piano. La relazione si articola per aree di responsabilità, in stretto raccordo con i contenuti del Piano della performance.

2. La Relazione sulla performance viene definita dal Nucleo di valutazione, che la valida in analogia con le procedure degli organi di revisione contabili per gli istituti di competenza, ed è approvata dalla Giunta comunale.

Richiamata la propria deliberazione n° 87 del 30.07.2020 avente per oggetto: PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2020-2022 PIANO PERFORMANCE - APPROVAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI con la quale la Giunta comunale:

- ha preso atto che il NdV ha validato gli obiettivi strategici e ha proceduto alla pesatura degli stessi;
- ha approvato le schede degli obiettivi strategici, presentate dai Dirigenti sulla base delle indicazioni fornite dalla Giunta stessa, finalizzate a promuovere effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività e di progetti strumentali che possono incidere anche per parte dell'anno 2020;
- ha approvato gli indirizzi alla delegazione trattante per la definizione del fondo incentivante per l'anno 2020;

Dato atto che il Piano delle Performance 2020 era formato da:

- n. 49 obiettivi di processo che costituiscono l'attività istituzionale dell'ente, volta al miglioramento delle efficienze e all'incremento delle soddisfazioni delle utenze, utili per la valutazione della Performance, organizzativa e individuale;
- n. 6 obiettivi strategici (ricondotti alla programmazione dell'ente, utili per la valutazione delle Performance, organizzativa e individuale);
- e che tutti gli obiettivi, a vari livelli e seppure di diversa natura, contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell'ente;

Vista la Relazione sulla performance definita dal NdV, allegata alla presente deliberazione, di cui forma parte integrante e sostanziale;

Visti i verbali del NdV nn. 1 e 2 dell'anno 2021 con i quali il NdV ha valutato il conseguimento degli obiettivi anno 2020 sulla base dell'analisi delle relazioni redatte dai dirigenti;

Viste le schede degli obiettivi di processo, degli obiettivi strategici e delle relazioni allegate, a consuntivo;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii;

Visto il Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il D. Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii;

Visto l'articolo 141 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto espresso dal dirigente del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D. Lgs. n. 267/00;

Con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese;

### **DELIBERA**

- 1 di approvare la Relazione della performance per l'anno 2020 allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa;
- 2 di demandare al Responsabile della trasparenza l'adozione delle azioni conseguenti all'adozione della presente deliberazione in merito alla pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web del Comune.

La presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile a seguito di separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/00.

**Approvato e sottoscritto con firma digitale:**

**II SINDACO**  
**CHECCHI ANDREA**

**II VICE SEGRETARIO**  
**BRESCIANINI NADIA**



# COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

CODICE ENTE 11080

## UNITA ORGANIZZATIVA GESTIONE AMMINISTRATIVA PRESENZE - UO

### PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 1743 del 2021

del UNITA ORGANIZZATIVA GESTIONE AMMINISTRATIVA PRESENZE - UO

avente ad oggetto:

APPROVAZIONE RELAZIONE DELLA PERFORMANCE - ANNO 2020

si esprime ai sensi dell'art. 49, 1 comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000,  
parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

San Donato Milanese li, 25/05/2021

Sottoscritto dal Dirigente  
(TASSINARI LICIA)  
con firma digitale



# COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

CODICE ENTE 11080

## UNITA' OPERATIVA GESTIONE BILANCIO - UO

### PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 1743 del 2021

del UNITA ORGANIZZATIVA GESTIONE AMMINISTRATIVA PRESENZE - UO

avente ad oggetto:

APPROVAZIONE RELAZIONE DELLA PERFORMANCE - ANNO 2020

si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere NON APPOSTO in ordine alla regolarità contabile.

San Donato Milanese li, \${documentRoot.parere.DATA\_FIRMA}

Sottoscritto dal Dirigente  
(\${documentRoot.parere.FIRMATARIO})  
con firma digitale



COMUNE DI  
SAN DONATO MILANESE  
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO  
CODICE ENTE 11080

---

Attestazione di Esecutività

Delibera N. 64 del 26/05/2021

Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE DELLA PERFORMANCE - ANNO 2020.

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 14/06/2021 ai sensi dell'art.134, comma 3, D. Lgs. 267/2000.

San Donato Milanese li, 15/06/2021

Sottoscritta  
(BRANDO GIUSEPPE)  
con firma digitale



# COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

CODICE ENTE 11080

---

Attestazione di avvenuta pubblicazione

Delibera N. 64 del 26/05/2021

**Oggetto:** APPROVAZIONE RELAZIONE DELLA PERFORMANCE - ANNO 2020.

Attesto che il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio per 15 gg. consecutivi,  
dal 03/06/2021 al 18/06/2021

San Donato Milanese li, 22/06/2021

Sottoscritta  
(BRANDO GIUSEPPE)  
con firma digitale



# COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

## Relazione sulla Performance anno 2020

### 1. Premessa

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, sono documenti introdotti dal D. Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009, meglio noto come "Riforma Brunetta" e successivamente modificato dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 "cd Legge Madia".

Mentre il Piano della Performance si identifica come un documento di programmazione triennale, la relazione è lo strumento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance, iniziato con l'approvazione del Piano delle Performance. La presente relazione evidenzia pertanto a consuntivo i risultati raggiunti dai dirigenti, dalle P.O. e dai dipendenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati ed il bilancio di genere realizzato. Sotto un profilo generale, il presente documento è ispirato ai principi di trasparenza, immediata leggibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, nonché di partecipazione interna ed esterna.

I riferimenti utilizzati per la stesura del presente documento sono:

- La deliberazione di G.C n. 25 del 13/02/2020 che, ad integrazione della deliberazione di GC n°1 del 09/01/2020 PEG 2020-2022 Parte economica, ha approvato gli obiettivi di processo dando atto che gli obiettivi strategici sarebbero stati approvati con atto successivo a conclusione dell'iter istruttorio;
- la deliberazione di G.C. n°87 del 30.07.2020 avente per oggetto: PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2020-2022 PIANO PERFORMANCE - APPROVAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI con la quale:
  - è stata approvata la pesatura degli obiettivi strategici effettuata dal NdV sulla base dei criteri del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance";
  - non sono state modificate le % per la ripartizione della indennità di risultato dei dirigenti come definite negli anni precedenti:
    - a) 50% valutazione dei comportamenti organizzativi della dirigenza;
    - b) 40% valutazione obiettivi strategici;
    - c) 10% Performance organizzativa;
  - ha approvato il Piano delle Performance anno 2020 del Comune di San Donato Milanese con i seguenti obiettivi strategici, presentati dai dirigenti e validati dal Nucleo di Valutazione:

| N° | OBIETTIVI 2019-2021                                | Dirigenti                                                           |
|----|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 1  | PUNTO COMUNE – QUALITÀ, EFFICIENTAMENTO E CUSTOMER | Brescianini (Resp. progetto) - Allais - Tassinari – Porta - Biolzi  |
| 2  | UN'AMMINISTRAZIONE DIGITALE E APERTA               | Brescianini (Resp. progetto) - Allais - Tassinari - Porta- Biolzi   |
| 3  | GESTIONE EFFICIENTE DELLE ENTRATE COMUNALI         | Brescianini (Resp. progetto) - Allais – Porta - Biolzi - Tassinari  |
| 4  | UN NUOVO PIANO PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO       | Dir. Territorio (Resp. progetto) - Allais - Tassinari - Brescianini |
| 5  | MAPPATURA STRUTTURE RECETTIVE                      | Allais                                                              |
| 6  | COVID 19 – GESTIONE EMERGENZA E RIPARTENZA         | Segretario Generale (Resp. progetto) Tassinari - Allais -           |

|  |                     |
|--|---------------------|
|  | Brescianini - Porta |
|--|---------------------|

- deliberazione di G.C. n.115 del 15.10.2020 avente per oggetto: FONDO RISORSE DECENTRATE DETERMINAZIONE PARTE VARIABILE - CONTRATTAZIONE AREA DIRIGENZA E AREA PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2020 - INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE PER COSTITUZIONE FONDO
- determinazione Area Sviluppo di Comunità n.477 del 02.11.2020 avente per oggetto COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 - QUANTIFICAZIONE RISORSE VARIABILI FONDO INCENTIVANTE AREA PERSONALE DIRIGENTE E AREA PERSONALE NON DIRIGENTE E RETTIFICA DETERMINAZIONE N. 268//2020 e deliberazione di G.C. n° 60 del 20.05.2021 che:
  - ai sensi dell'art.23 c.3 del D.Lgs 75/2017 ha definito l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale pari al corrispondente importo determinato per l'anno 2016 quantificato in euro 1.203.769,33;
  - ha previsto una quantificazione complessiva del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2020 del personale DIRIGENTE pari ad euro 187.047,50 di cui euro 36.409,50 per l'indennità di risultato;
  - ha approvato gli indirizzi alla delegazione trattante per la definizione del fondo incentivante per l'anno 2020;
  - ha previsto una quantificazione complessiva del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2020 del personale non dirigente pari ad euro 1.016.265,40;
  - ha dato atto che per le indennità di Posizione Organizzativa è stata stanziata una somma pari a euro 138.750,00;
- Contratto decentrato tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020, sottoscritto in data 24 novembre 2019 per quanto riguarda il fondo dei dipendenti e in data 15 dicembre per quanto riguarda il fondo dei dirigenti;
- le valutazioni del Nucleo di Valutazione riportate nei verbali nn. 1, 2 e 3 dell'anno 2021 rispettivamente del 16, 30 aprile e 14 maggio 2021 che riportano i dati risultanti dalla consuntivazione degli obiettivi di processo e strategici del sopra citato Piano.

## 2. Caratteristiche strutturali

Occorre ora soffermarsi sulle caratteristiche strutturali del comune di San Donato Milanese, con particolare riguardo al contesto esterno, alla situazione economico-patrimoniale e alla struttura organizzativa

### 2.1 Popolazione

POPOLAZIONE al 31/12/2020 n. 32.510

Maschi n. 15.707

Femmine n. 16.803

Nati nell'anno n. 232

Deceduti nell'anno n. 377

Immigrati nell'anno n. 1193

Emigrati nell'anno n. 1372

### 2.2 Territorio e viabilità

Superficie in Kmq. 12,8

STRADE

Statali Km 0

Provinciali Km 3

Comunali Km 56

Vicinali Km 3

Autostrade Km 5

### 2.3 Struttura organizzativa

Si evidenzia che a decorrere dal 1 gennaio 2021 è stata attivata una parziale riorganizzazione e la struttura organizzativa è stata modificata con la soppressione di un'area e una distribuzione dei servizi fra le altre aree come segue:

- ✓ la soppressione dell'AREA SICUREZZA URBANA;
- ✓ l'allocazione del corpo di Polizia Locale come "SERVIZIO AUTONOMO POLIZIA LOCALE" gestito da Posizione Organizzativa/Comandante del Corpo di P.L. posta alle dipendenze funzionali del Sindaco da coprirsi con personale, anche esterno, di provata esperienza pluriennale di gestione del Corpo di Polizia Locale con capacità di gestire efficacemente le risorse umane assegnate e capacità organizzative nel definire le priorità della programmazione ed attuazione degli interventi richiesti, con flessibilità e spiccata disponibilità relazionale;
- ✓ la costituzione dell'area AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI, posta alle dirette dipendenze di un dirigente, cui afferiscono i seguenti Servizi:
  - MOBILITÀ E AMBIENTE (CdC 84)
  - SMART LAND E PROGETTI TERRITORIALI DI SVILUPPO
  - SUAP - POLIZIA AMMINISTRATIVA - MESSI (CdC 91)
  - SERVIZI GENERALI (CdC 75)
  - ASSICURAZIONI E ACQUISTI (CdC 74)
  - PUBBLICITA' E SPONSORIZZAZIONI

prevedendo pertanto:

- la modifica della definizione dell'area GESTIONE TERRITORIO AMBIENTE ED OPERE PUBBLICHE in area GESTIONE TERRITORIO URBANISTICA E OPERE PUBBLICHE;
- lo spostamento dei Servizi MOBILITÀ E AMBIENTE (CdC 84) dall'area GESTIONE TERRITORIO URBANISTICA E OPERE PUBBLICHE;
- lo spostamento dei servizi ASSICURAZIONI E ACQUISTI (CdC 74) dall'area SVILUPPO DI COMUNITÀ;
- l'implementazione dell'unità organizzativa SMART LAND E PROGETTI TERRITORIALI DI SVILUPPO
- lo spostamento del Servizio PROTEZIONE CIVILE (CdC 85) dall'ex area SICUREZZA all'area GESTIONE TERRITORIO URBANISTICA E OO.PP.

### 2.4 Fabbisogno del personale:

Si riporta il prospetto del vigente fabbisogno di personale:

| RIEPILOGO                                               |                                      |                                     |               |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|---------------|
| AREA                                                    | POSTI PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA | POSTI COPERTI IN DOTAZIONE ORGANICA | POSTI VACANTI |
| AFFARI GENERALI, ISTITUZIONALI E FINANZIARI             | 56                                   | 56                                  | 0             |
| SVILUPPO DI COMUNITÀ                                    | 71                                   | 67                                  | 4             |
| AREA GESTIONE TERRITORIO, URBANISTICA E OPERE PUBBLICHE | 27                                   | 25                                  | 2             |
| AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI         | 19                                   | 17                                  | 2             |
| SERVIZIO AUTONOMO CORPO DI P.L.                         | 34                                   | 29                                  | 5             |
| <b>TOTALE</b>                                           | <b>207</b>                           | <b>194</b>                          | <b>13</b>     |

| CAT        | POSTI PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA | POSTI COPERTI A TEMPO INDETERMINATO | POSTI VACANTI |
|------------|--------------------------------------|-------------------------------------|---------------|
| Dirigenti  | 4                                    | 4                                   | 0             |
| D3         | 4                                    | 3                                   | 1             |
| D          | 47                                   | 43                                  | 4             |
| C          | 106                                  | 98                                  | 8             |
| B3         | 5                                    | 5                                   | 0             |
| B          | 37                                   | 37                                  | 0             |
| A          | 4                                    | 4                                   | 0             |
| <b>Tot</b> | <b>207</b>                           | <b>194</b>                          | <b>13</b>     |

### 3. Il ciclo della Performance

Si deve sottolineare come per la prima volta, con la "Riforma Brunetta", la parola "performance" compare nel nostro ordinamento ed è chiara l'intenzione di dare un respiro internazionale al nuovo assetto della pubblica amministrazione, proprio per rompere con le logiche del passato ed avvicinarsi ad un approccio di tipo aziendalistico.

Il Legislatore illustra il ciclo di gestione della performance, prevedendo delle specifiche fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi valori attesi ed indicatori;
2. collegamento obiettivi ed allocazione risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, ai componenti degli organi esterni, ai cittadini, agli utenti.

Il Comune di SDM ha adeguato i propri atti ai suddetti principi.

In particolare la performance del Comune di SDM, della quale è garantita la massima trasparenza, riguarda sia l'ente nel suo complesso, sia i servizi/uffici in cui si articola lo stesso, sia i singoli dipendenti. Il Comune di SDM valuta ogni anno la performance individuale, secondo sistemi di valutazione diversi fra Dirigenti, responsabili di uffici, e dipendenti.

### 4. Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance

Il Comune di San Donato Milanese da anni ha adottato il modello di "gestione per obiettivi", in base al quale ogni anno l'Amministrazione assegna alle strutture organizzative ed ai dirigenti alcuni obiettivi strategici da raggiungere. Questi obiettivi si caratterizzano quale declinazione annuale di più ampi obiettivi strategici contenuti nelle Linee programmatiche di mandato e nel DUP approvate dal Consiglio comunale.

La conferma del modello di direzione per obiettivi comporta necessariamente che i vertici dirigenziali dovranno essere sempre più valutati sulla base dei risultati conseguiti. E', inoltre, necessario che la misura dei premi e le relative modalità di assegnazione appaiano concretamente idonee a differenziare realmente la diversità del merito in funzione dei risultati raggiunti e degli apporti soggettivi prestati.

In merito al "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" questa amministrazione, su proposta del NdV, ha approvato con deliberazione di G.C. n. 245 del 22/12/2015 un sistema al fine di semplificarlo e renderlo sempre più aderente alla organizzazione delle premialità del Comune di SDM.

#### **4.1. Metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti**

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e delle Posizioni organizzative è collegata:

- al raggiungimento degli obiettivi di processo definiti dagli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di riferimento (indicatori/obiettivi di performance organizzativa);
- al raggiungimento di specifici obiettivi strategici monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna;
- ai comportamenti organizzativi ed alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Obiettivi strategici: discendono dalla programmazione dell'Ente e concorrono alla valutazione della Performance individuale. Gli obiettivi strategici partecipano alla ripartizione del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti nella misura percentuale definita annualmente in sede di approvazione degli obiettivi da parte della G.C. e sono oggetto di pesatura da parte del NdV che determina, sulla base dei criteri previsti, un punteggio per ognuno degli obiettivi. Detto fondo è suddiviso per il totale dei punti degli obiettivi e moltiplicato per i punti di ogni singolo obiettivo. L'ammontare del valore dell'obiettivo viene ripartito in quota parte tra i dirigenti coinvolti in riferimento alla percentuale di coinvolgimento e di raggiungimento (relazionate dal Responsabile dei singoli progetti al Nucleo di Valutazione che le avalla eventualmente anche attraverso altri strumenti di verifica).

La rilevanza (peso) degli obiettivi strategici ha impatto nella valutazione individuale dal momento che ogni soggetto valutato ottiene un indice di complessità determinato dal numero di obiettivi assegnati e dal peso di ciascuno di essi.

Obiettivi di processo: rappresentano l'attività istituzionale dell'Ente, volta al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza, utili per la valutazione della performance, di Ente, organizzativa ed individuale.

Come già sopra riportato gli obiettivi di processo hanno impatto nella valutazione individuale dal momento che la media di raggiungimento degli obiettivi di processo stessi costituiscono la Performance organizzativa dell'ente che si riverbera sulla valutazione della performance individuale del Dirigente.

Comportamenti organizzativi: sono l'espressione dell'assetto valoriale dei vertici dirigenziali che caratterizzano l'organigramma dell'ente definita mediante determinati fattori ritenuti rilevanti e descritti in un'apposita scheda, attraverso una scala di giudizio numerica.

La valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti è sviluppata con riferimento ai seguenti fattori:

- Relazione e integrazione;
- Innovatività;
- Gestione risorse economiche;
- Orientamento alla qualità dei servizi;
- Gestione risorse umane;
- Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi.

La valutazione dei comportamenti organizzativi delle posizioni organizzative si sviluppa con gli stessi fattori dei dirigenti attenuandoli in funzione delle deleghe e delle responsabilità assegnate.

Nell'anno 2020 la Giunta ha definito la % di valutazione degli obiettivi strategici nel 50%. Un'altra %le, pari al 40% del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti, è invece suddiviso sulla base dei macrocriteri di valutazione soggettivi (comportamenti organizzativi).

La restante %le, pari al 10%, verrà ripartito fra i dirigenti sulla base del raggiungimento della performance organizzativa riferita agli obiettivi di processo.

Nel caso che a seguito della valutazione complessiva (obiettivi e comportamenti organizzativi) risultino dei resti, questi vengono suddivisi in %le fra i dirigenti che si siano collocati nella fascia A proporzionalmente all'indennità di posizione attribuita.

Per la liquidazione dell'indennità di risultato si terrà conto del punteggio effettivo che verrà riportato sull'apposita scheda di valutazione individuale.

La performance organizzativa, il raggiungimento di specifici obiettivi e i comportamenti organizzativi dei dirigenti sono valutati dal Nucleo di Valutazione. L'esito della valutazione è

proposto al Sindaco unitamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi per i successivi adempimenti.

Si evidenzia, inoltre, che L'ing. G. Biolzi, Dirigente dell'area Territorio, ambiente ed OO.PP, è cessato per mobilità presso altro ente a decorrere dal 1 marzo 2020 e sino al 31 giugno la gestione dell'area è stata affidata ad interim alla dott.ssa N. Brescianini, dirigente dell'area AA. GG. Istituzionali e finanziario, e dal 1.07.2020 all'arch. Porta, assunto mediante mobilità. Pertanto, sulla base delle indicazioni dell'ARAN, si procede alla valutazione annuale dei risultati conseguiti dai dirigenti interessati, anche con riferimento agli incarichi di cui sono titolari ad interim, tenendo conto ovviamente della effettiva partecipazione dei dirigenti al raggiungimento degli obiettivi prefissati per ciascuna posizione dirigenziale (quella di cui è titolare e quella oggetto dell'interim). Il NdV definisce l'effettiva partecipazione dei dirigenti dell'area Gestione Territorio Ambiente ed Opere Pubbliche come segue:

- ing. Giovanni Biolzi: retribuzione di risultato collegato al raggiungimento degli obiettivi strategici pari a 4 mesi su 12 dell'indennità di risultato del raggiungimento dei 3 obiettivi che coinvolgono l'area Territorio, ambiente ed O.PP già attivati l'anno precedente e dell'obiettivo UN NUOVO PIANO PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO di cui ha elaborato la progettazione;
- dott. Nadia Brescianini: retribuzione di risultato collegato al raggiungimento degli obiettivi strategici pari a 4 mesi su 12 dell'indennità di risultato degli obiettivi strategici dell'area Territorio, ambiente ed O.PP;
- arch. Porta: retribuzione di risultato collegato al raggiungimento degli obiettivi strategici pari a 6 mesi su 12 dell'indennità di risultato degli obiettivi strategici dell'area Territorio, ambiente ed O.PP;
- mentre l'indennità di risultato collegata ai comportamenti organizzativi e al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa si calcolerà proporzionalmente al periodo temporale di titolarità dell'area Territorio, ambiente ed O.PP. in capo ai singoli dirigenti.

#### **4.2. Metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti**

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dipendenti è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo sia strategici che di processo monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficacia e dell'efficienza;
- ai comportamenti organizzativi.

La rilevanza dei criteri di misurazione della performance individuale dei dipendenti è definita attraverso la loro pesatura.

La metodologia di misurazione e valutazione prevede che devono essere definiti:

- a) gli obiettivi individuali o di gruppo sia strategici che di processo, i relativi indicatori ed i target;
- b) i comportamenti organizzativi attesi.

Entrambi i criteri pesano ciascuno il 50% della valutazione.

La valutazione è elaborata mediante l'analisi dei determinati fattori ritenuti rilevanti e riprodotti in una apposita scheda. I fattori concorrono a definire le singole "parti" di valutazione. La valutazione del personale è svolta tenendo conto della categoria e del profilo professionale.

Dall'anno 2018 questa A.C. ha applicato l'art. 69 del nuovo CCNL 21/05/2018 Funzioni Locali, che prevede una maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100, come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'Ente).

Ha beneficiato di dette maggiorazioni del premio individuale una quota massima pari al 10% del personale assegnato ad ogni Area e comunque pari ad una unità. Dette unità di personale, per beneficiare delle maggiorazioni in esame, devono aver riportato una valutazione individuale di almeno 5 punti superiore alla media delle valutazioni del personale assegnato all'Area.

Nella contrattazione per la sottoscrizione del CCDI 2018-2020, al fine di applicare il sopra citato art. 69, è stata definita la performance individuale: per performance individuale s'intende la qualità

del contributo alla performance generale della struttura e le competenze professionali dimostrate. La Performance individuale è valutata mediante la valutazione dei comportamenti organizzativi riportati nella scheda individuale del dipendente, che corrispondono al 50% della somma destinata alle Performance, intesa come raggiungimento degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici.

## **5. Performance 2020**

La normativa prevede che il fondo anno 2020 non possa superare il fondo dell'anno 2016.

E' stato pertanto integrato il fondo incentivante sia dei dipendenti che dei dirigenti con risorse variabili previste da specifiche norme contrattuali di cui all'art. art. 67, comma 5, lett. b), e art. 67, comma 3, lett. h), e comma 4 del CCNL 21/05/2018 per i dipendenti, e all'art. 26, comma 3, del CCNL 23/12/1999 per i Dirigenti, compatibili con le disponibilità di bilancio e nel rispetto dei tetti di spesa del salario accessorio determinato nel rispetto delle norme in precedenza indicate.

### **5.1 Gli obiettivi di processo**

Gli obiettivi di processo sono riportati nel Piano delle Performance approvato dalla Giunta Comunale.

Il programma informatico di gestione del Piano delle Performance prevede che per ciascun processo organizzativo (obiettivi di processo) siano evidenziati:

- indicatori;
- personale coinvolto;
- stakeholder;
- capitoli di bilancio;
- eventuale peso del processo.

Per quanto riguarda l'attribuzione degli incentivi di produttività per gli obiettivi di processo, la parte del fondo che residua alla fine dell'anno dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'art. 68, comma 1, ultimo periodo del CCNL 01/04/1999 sarà suddivisa fra tutti i dipendenti sulla base del raggiungimento dell'obiettivo, della valutazione dei comportamenti organizzativi e delle presenze/assenze sul lavoro sulla base di un budget di Area (macro-struttura organizzativa) che viene assegnato ai rispettivi Dirigenti.

Ogni dirigente, con le metodologie di valutazione richiamate, gestisce l'assegnazione dei compensi nei confronti dei dipendenti della propria area, nel rispetto del rapporto risultato/performance.

Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale complessiva (obiettivi e comportamenti organizzativi) saranno ripartite tra le valutazioni uguali o superiori a 90% sulla base del riparto proporzionale nel limite del budget assegnato al dirigente.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al CdC del dipendente verrà riportata sulla scheda di valutazione della Performance e contribuirà per il 50% al punteggio di valutazione.

Si specifica che le percentuali di raggiungimento degli obiettivi sono date dai report relativi al monitoraggio finale degli obiettivi 2020, forniti dalla funzione controllo di gestione.

Dalle schede degli obiettivi di processo si evince:

- una capacità di previsione e programmazione molto elevata;
- che gli scostamenti, che generalmente sono inferiori al 5%, possono essere considerati fisiologici e pertanto si ritiene di fatto raggiunta la performance di ogni processo;
- che vi è una partecipazione diffusa al raggiungimento degli obiettivi;
- che l'attività ricompresa riguarda tutti i contesti organizzativi.

### **5.2 Gli obiettivi strategici**

Si specifica che le percentuali di raggiungimento degli obiettivi sono state definite dal Nucleo di Valutazione dopo aver acquisito le relazioni dei dirigenti ed operando le opportune verifiche come segue:

- MAPPATURA STRUTTURE RECETTIVE;
- COVID 19 – GESTIONE EMERGENZA E RIPARTENZA ;

sono stati raggiunti al 100%

Per quanto riguarda gli obj :

- PUNTO COMUNE – QUALITÀ, EFFICIENTAMENTO E CUSTOMER

- UN'AMMINISTRAZIONE DIGITALE E APERTA
- GESTIONE EFFICIENTE DELLE ENTRATE COMUNALI

il NdV, sulla base delle relazioni e dalle verifiche effettuate, ha dato atto che gli obj sono stati raggiunti al 100% da tutte le aree fatto salvo l'area Gestione Territorio Ambiente ed Opere Pubbliche che non ha sviluppato tutte le fasi programmate per il raggiungimento degli obj e pertanto la percentuale di raggiungimento per questa area è pari all'80%.

Anche per l'area Sicurezza Urbana dalla relazione e dalle verifiche emerge che l'obj UN'AMMINISTRAZIONE DIGITALE E APERTA non è stato completato e pertanto anche per questa area viene indicata una percentuale di raggiungimento pari all'80%.

In merito all'obj UN NUOVO PIANO PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO il NdV ha dato atto che molte fasi non sono state completate ed evidenzia un ampio ritardo sul raggiungimento dell'obj. Per tale obj il NdV valuta una percentuale di raggiungimento pari al 30%.

Riguardo alle ricadute sul personale per il raggiungimento parziale degli obj sopra citati, il NdV ritiene che:

- i dirigenti, le PO e i dipendenti delle sole aree coinvolte nel raggiungimento parziale degli obj avranno una decurtazione percentuale degli obj non raggiunti pari alla percentuale di non raggiungimento dell'obj;
- In conseguenza di quanto sopra anche al dirigente capo progetto che non fa parte dell'area che non ha raggiunto completamente gli obj, viene applicata una penalizzazione pari alla percentuale di non raggiungimento dell'obj sulla sola quota del 10% prevista per l'attività di coordinamento;
- la percentuale di riduzione del raggiungimento degli obj delle PO verrà calcolata sulla base della pesatura degli obj considerando solo gli obj nei quali la PO è stata coinvolta. La percentuale di riduzione verrà effettuata solo sulla percentuale di pesatura dell'obj raggiunto parzialmente.

| N° | OBIETTIVI 2020                                     | % RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO                    |
|----|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 1  | PUNTO COMUNE – QUALITÀ, EFFICIENTAMENTO E CUSTOMER | 100% (80%TERRITORIO) = 95,5%                  |
| 2  | UN'AMMINISTRAZIONE DIGITALE E APERTA               | 100% (80%TERRITORIO - 80% SICUREZZA ) = 91,0% |
| 3  | GESTIONE EFFICIENTE DELLE ENTRATE COMUNALI         | 100% (80%TERRITORIO)= 95,5%                   |
| 4  | UN NUOVO PIANO PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO       | 30%                                           |
| 5  | MAPPATURA STRUTTURE RECETTIVE                      | 100                                           |
| 6  | COVID 19 – GESTIONE EMERGENZA E RIPARTENZA         | 100                                           |
|    | MEDIA                                              | 85,30%                                        |

La valutazione del Segretario Generale, ai fini della distribuzione della retribuzione di risultato, è effettuata direttamente dal Sindaco per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi. Il Segretario Generale è valutato sul raggiungimento degli obiettivi strategici e sulla base del raggiungimento della Performance organizzativa. Le %li di valutazione sono pari alle %li individuate per i dirigenti.

Con deliberazione di G.C. n° 87 del 30.07.2020 l'A.C. ha affidato al Segretario Generale due nuovi obiettivi strategici:

1. ATTIVITÀ NORMATIVA REGOLAMENTARE;
2. SUPPORTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO E STRATEGICO GESTIONALE

il NdV ha dato atto delle seguenti risultanze in merito alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del Segretario Generale: 95,15%

## **6. Le criticità e le opportunità**

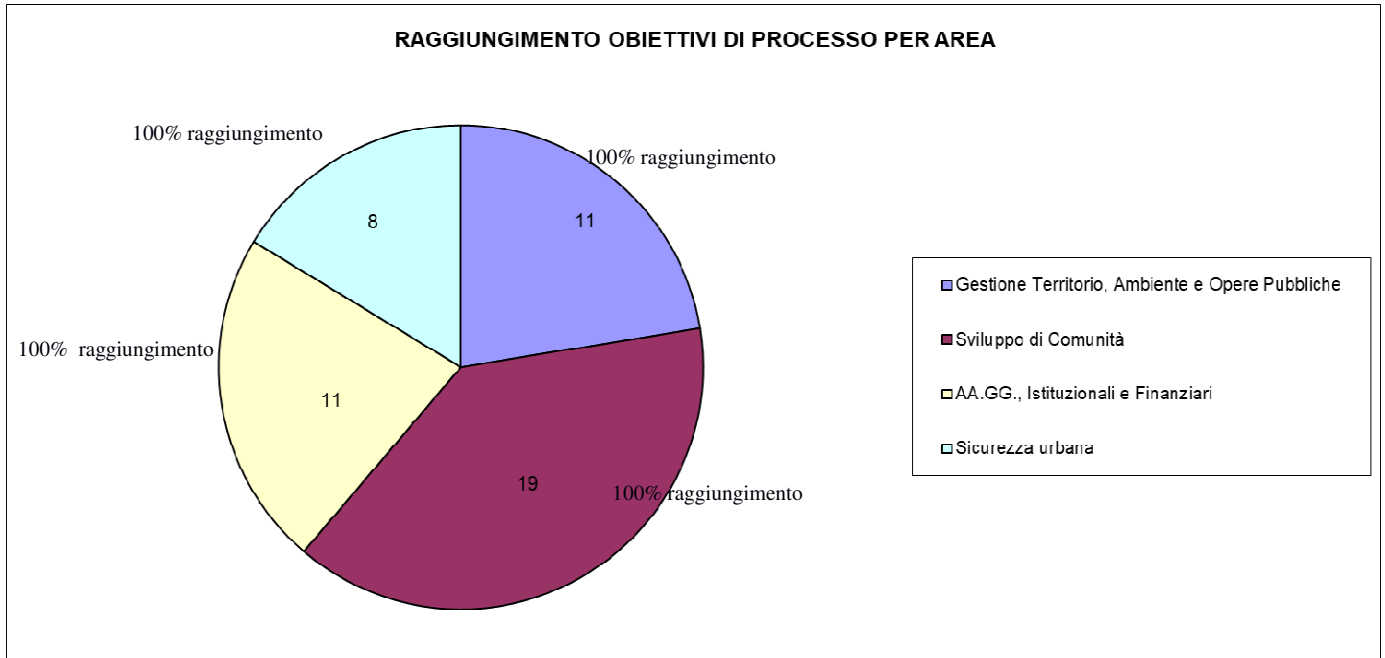
Come in tutti i processi lavorativi, caratterizzati da elementi organizzativi, nonostante gli apprezzabili risultati raggiunti, permangono ulteriori margini di miglioramento.

Le criticità che rallentano detto percorso sono rappresentate da un contraddittorio processo di presunta semplificazione che invece di imboccare autentici processi di "better regulation", appesantisce i procedimenti, rallentando il peso del fardello burocratico.

Inoltre, una continua reiterazione di limiti di spesa e di approvvigionamento di risorse finanziarie imposte dalla finanza pubblica mina l'autonomia organizzativa e di spesa dell'ente a detrimento della qualità dei servizi necessari alla comunità amministrata.

## ANNO 2020

GRAFICO N. 1:  
% PONDERATA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI PROCESSO PER AREA



TOTALE OBJ DI PROCESSO : n. 49

GRAFICO N. 2:  
% PONDERATA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI

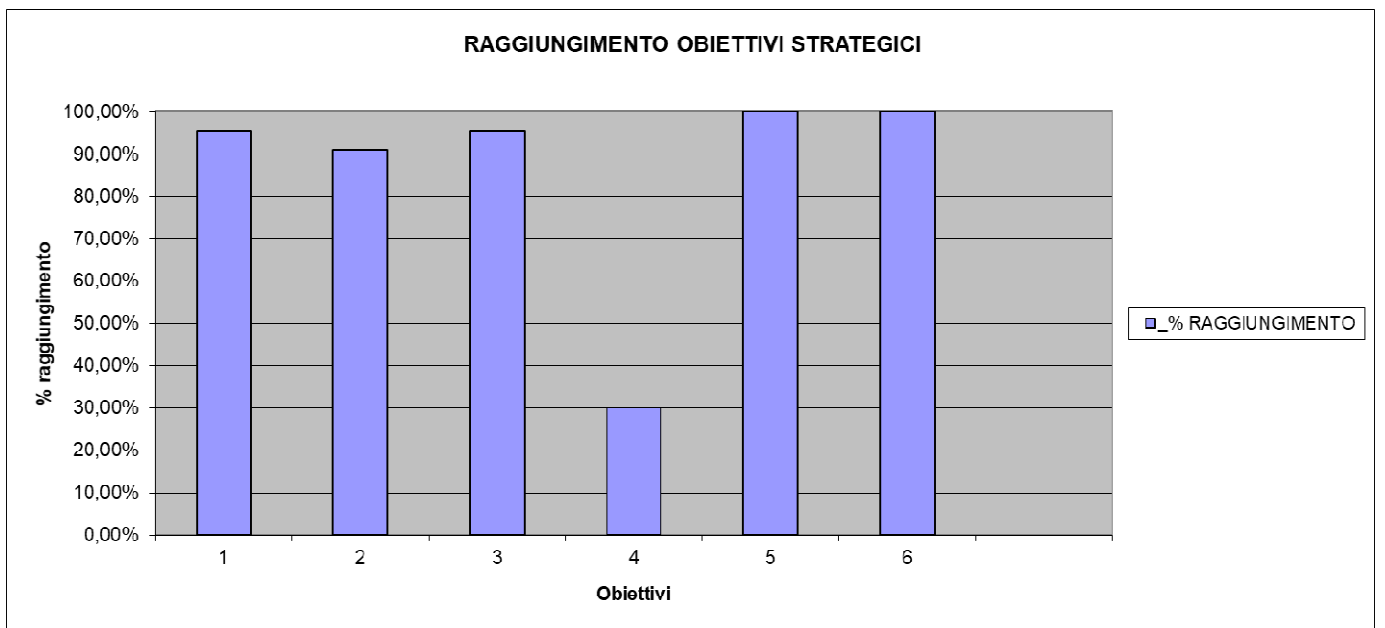
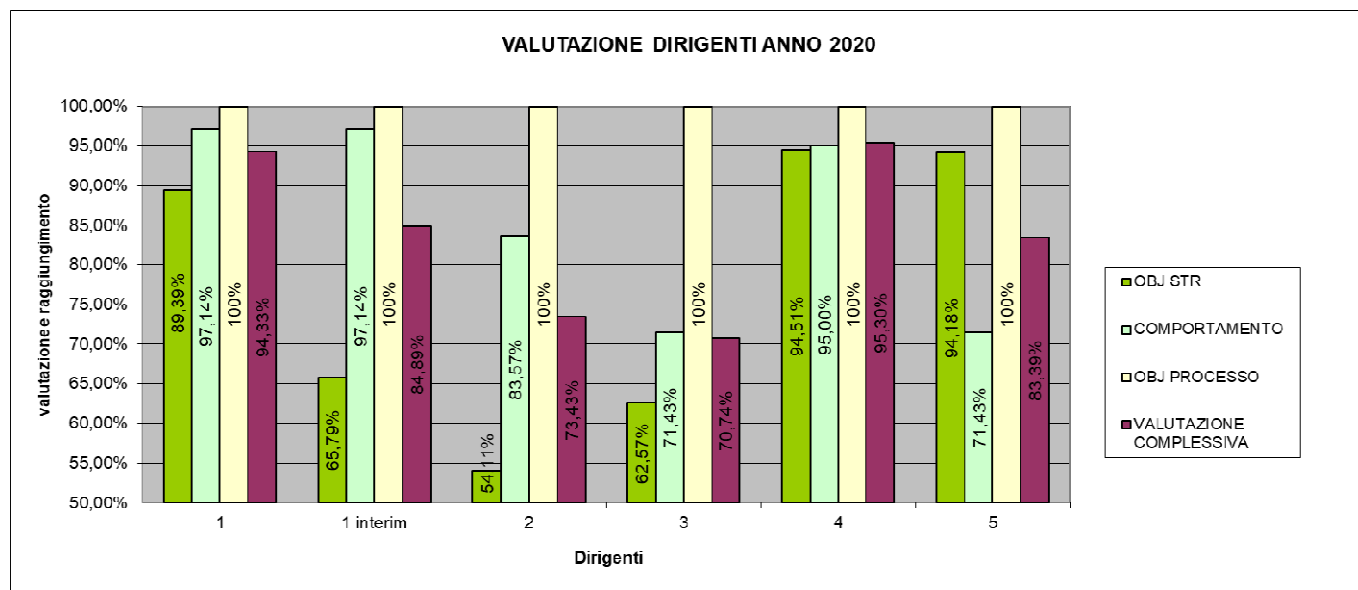


GRAFICO N. 3.1:



*Le aree nel 2020 sono 4 ma sono state coperte da 5 dirigenti di cui 1 ha svolta funzioni di interim in sostituzione temporanea di altro dirigente cessato*

GRAFICO N. 3.2:

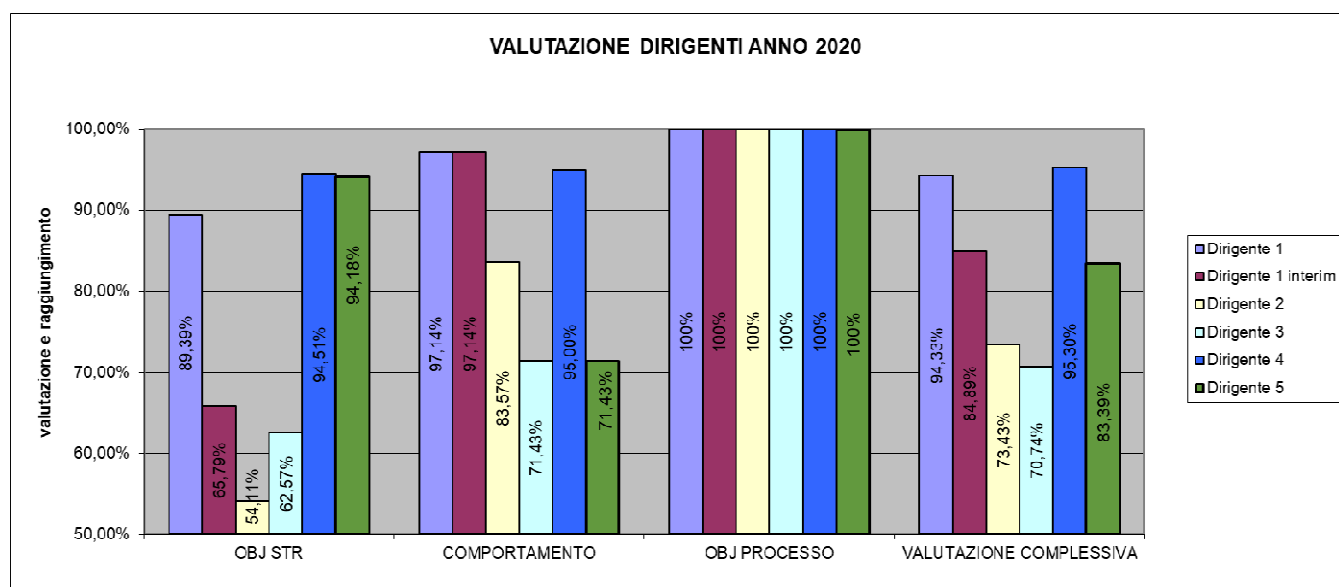
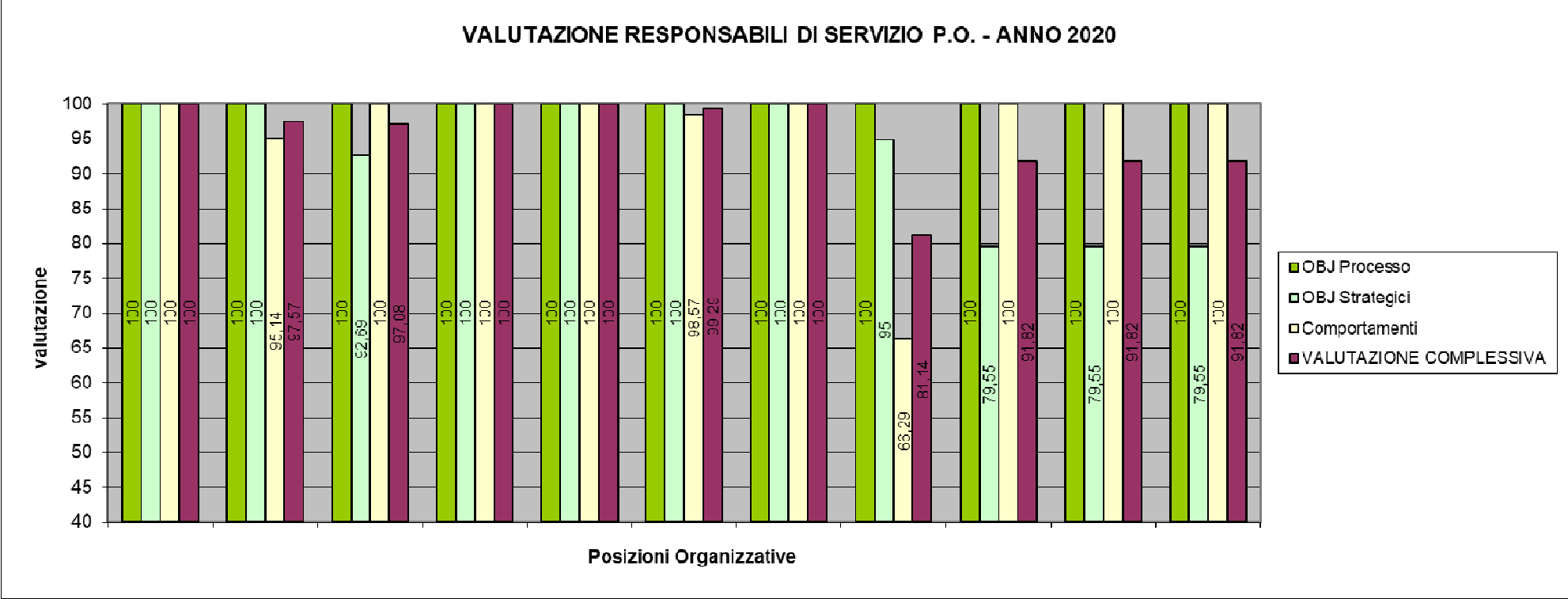
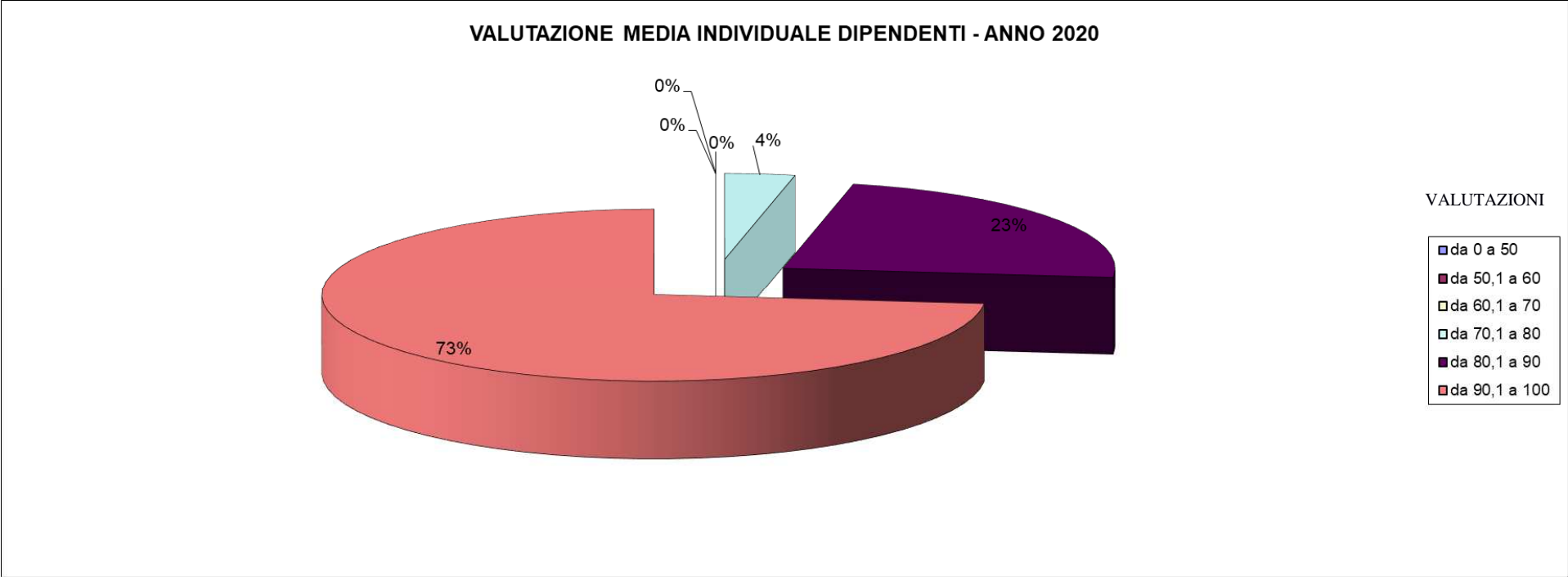


GRAFICO N. 4.1:



\* Le Po dell'anno 2020 sono state coperte da n° 11 dipendenti

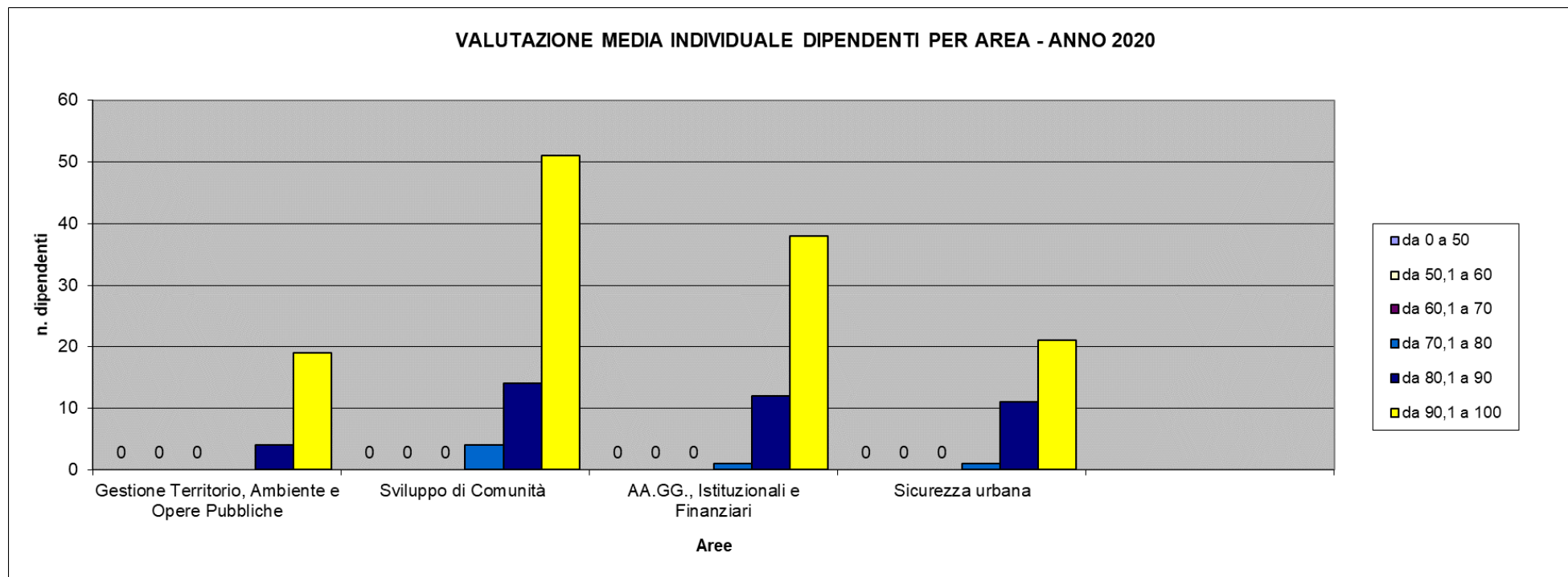
GRAFICO N. 5:



TOTALE Dipendenti valutati nell'anno 2020:      n. 176

|               |     |
|---------------|-----|
| da 0 a 50     | 0   |
| da 50,1 a 60  | 0   |
| da 60,1 a 70  | 0   |
| da 70,1 a 80  | 6   |
| da 80,1 a 90  | 41  |
| da 90,1 a 100 | 129 |

GRAFICO 6



TOTALE Dipendenti valutati nell'anno 2020: n. 176

Di cui:

Area Gestione Territorio, Ambiente e Opere Pubbliche: n. 23  
 Area Sviluppo Comunità: n. 69

Area AA.GG., Istituzionali e Finanziari: n. 51  
 Area Sicurezza urbana n. 33