

Comune di San Donato Milanese

Nucleo di Valutazione

Verbale n° 8/2019

Nel giorno 20 settembre 2019 alle ore 13.30 presso l'ufficio del Segretario Generale si è riunito in seduta il Nucleo di Valutazione sul seguente ordine del giorno:

1. Validazione obiettivi
2. Varie ed eventuali

		presente	assente
Erminia Zoppè	Presidente	X	
Giuseppe Brando	Segretario Generale/Componente	X	
Carlo Lopedote	Componente	X	
Daniele Torti	Segretario NdV	X	

Dopo una ricognizione dei Regolamenti e degli atti precedenti inerenti alla Performance, il Nucleo analizza i progetti strategici presentati dall'amministrazione.

Prima di procedere alla validazione, il NdV dà atto di quanto previsto nel vigente sistema di valutazione:

Validazione degli obiettivi

Il processo valutativo, da parte del NdV, ha inizio con la validazione degli obiettivi e degli indicatori proposti per la misurazione della performance collegata a ciascun obiettivo. La validazione ha lo scopo di determinare l'ammissibilità, ai fini della valutazione, degli obiettivi proposti in ragione dei seguenti criteri:

- **adeguata specificità e misurabilità** in termini concreti e chiari;
- **riferimento ad un arco temporale determinato** corrispondente alla durata dello strumento di programmazione in cui sono inseriti (Piani di livello strategico, Processi, PEG/PRO, PdO);
- **commisurazione**, ove possibile, **ai valori di riferimento derivanti da standard** definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- **confrontabilità con le tendenze della produttività** dell'amministrazione con riferimento, ove possibile di norma al triennio precedente.
- **correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili**, in particolare gli obiettivi devono essere correlati alle risorse che si stimano saranno disponibili, con assunzione di responsabilità rispetto al loro conseguimento.

Successivamente, al fine della validazione del Piano delle Performance, il NdV analizza i processi e gli obiettivi che i Dirigenti hanno predisposto sull'apposito prospetto contenente:

- la definizione dell'obiettivo e la finalità;
- gli indicatori di risultato (quantità e/o qualità e/o di tempo e/costo);
- la descrizione delle fasi di attuazione;
- il crono programma;
- il personale coinvolto.

Il NdV verifica che gli obiettivi predisposti dai dirigenti siano stati individuati nel Documento Unico di Programmazione e nel PEG anni 2019-2021 e pertanto sono coerenti con gli atti di programmazione.

Verificata l'ammissibilità sulla base dei criteri contenuti nel sistema di valutazione e sopra riportati, il NdV valida i seguenti obiettivi predisposti sulle apposite schede dai Dirigenti:

N°	OBIETTIVI 2019	Dirigenti
1	PUNTO COMUNE – QUALITA', EFFICIENTAMENTO E CUSTOMER	Dir. AA.GG. (Resp. progetto) – Dir. P.L – Dir. TERR. - Dir. SV.COM
2	PUNTO COMUNE - IMPLEMENTAZIONE SERVIZI/ATTIVITA' AREA AAGGF E ALTRE ATTIVITA' TRASVERSALI ALL'ENTE	Dir AA.GG. (Resp. progetto) - Dir P.L - Dir. TERR. - Dir. SV.COM
3	VALORIZZAZIONE PATRIMONIO: CO-PROGETTAZIONE SPAZI PUBBLICI	Dir. TERR. (Resp. progetto) - Dir. SV.COM
4	UN'AMMINISTRAZIONE DIGITALE E APERTA	Dir. AA.GG. (Resp. progetto) – Dir. P.L - Dir. TERR. - Dir. SV.COM
5	GESTIONE EFFICIENTE DELLE ENTRATE COMUNALI	Dir. AA.GG. (Resp. progetto) – Dir. P.L - Dir. TERR. - Dir. SV.COM
6	INCENTIVAZIONE E VALORIZZAZIONE COMMERCIO VICINATO, PUBBLICI ESERCIZI, ATTIVITA' ARTIGIANALI	Dir P.L

Inoltre, nella individuazione degli obiettivi da finanziare con risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera I e comma 5 lettera b CCNL dipendenti del 21.5.2018 e dell'art.26 c.3 CCNL dirigenti del 23.12.1999, il NdV dà atto che l'obiettivo

1	PUNTO COMUNE – QUALITA', EFFICIENTAMENTO E CUSTOMER
---	---

è finanziabile con dette risorse aggiuntive in quanto obiettivo di accrescimento qualitativo delle prestazioni dei dipendenti.

Per quanto riguarda invece i seguenti obiettivi :

2	PUNTO COMUNE - IMPLEMENTAZIONE SERVIZI/ATTIVITA' AREA AAGGF E ALTRE ATTIVITA' TRASVERSALI ALL'ENTE
3	VALORIZZAZIONE PATRIMONIO: CO-PROGETTAZIONE SPAZI PUBBLICI
4	UN'AMMINISTRAZIONE DIGITALE E APERTA
5	GESTIONE EFFICIENTE DELLE ENTRATE COMUNALI
6	INCENTIVAZIONE E VALORIZZAZIONE COMMERCIO VICINATO, PUBBLICI ESERCIZI, ATTIVITA' ARTIGIANALI

valutati i contenuti degli stessi e qualificati di sviluppo gli obiettivi 3, 4 e 6 e di mantenimento gli obiettivi 2 e 5; precisato che a norma dell'articolo 67 comma 3 lettera H e comma 4 del CCNL 21.05.2018, il fondo risorse decentrate “continua ad essere alimentabile con importi variabili di anno in anno: [...] h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;[...] In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari nell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.”;

Successivamente, richiamata la sez. 2 del vigente “Sistema di valutazione e misurazione delle Performance” che prevede:

Pesatura degli obiettivi

Gli obiettivi validati sono successivamente sottoposti alla valutazione della rilevanza e alla conseguente assegnazione di un peso in ragione dei seguenti criteri:

- *pertinenza e coerenza con le strategie perseguite dall'amministrazione;*
- *pertinenza e coerenza con la missione istituzionale;*
- *coerenza con i bisogni della collettività ricavati dagli strumenti di analisi disponibili;*
- *capacità di determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- *idoneità a mantenere standard adeguati in condizioni critiche determinate, congiuntamente o separatamente, dalla riduzione delle risorse disponibili.*

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.

Gli indicatori di misura utilizzati nella pesatura degli obiettivi sono:

- *Strategicità: importanza politica;*
- *Complessità: interfunzionalità/ grado di realizzabilità;*
- *Impatto esterno e/o interno: miglioramento per gli stakeholder;*
- *Economicità: efficienza economica.*

Per ogni fattore è prevista la classificazione, Alta – Media – Bassa, alla quale corrisponderanno i valori 5- 3- 1 per ciascun fattore, ad eccezione del fattore “Complessità” che prevede una scala di valori 3 – 2 – 1.

Il NdV procede alla pesatura degli obiettivi in relazione a quanto previsto dal sistema di valutazione.

La pesatura viene riportata sul prospetto allegato nel quale sono individuati, indicativamente, il numero dei dipendenti per ogni progetto e la media individuale di produttività elaborata sulla base della risuddivisione della quota pari al 50% del fondo per il raggiungimento degli obiettivi dei dipendenti. Si dà atto che il numero dei dipendenti per progetto può variare sulla base delle indicazioni dei dirigenti e pertanto possono variare anche le medie per i dipendenti riportate nel prospetto allegato.

Per quanto riguarda l'indennità di risultato dei dirigenti il “Sistema di misurazione e valutazione delle P.” del Comune di SDM prevede che

- Gli obiettivi strategici concorrono alla ripartizione del fondo dei dirigenti nella misura percentuale definita annualmente in sede di approvazione degli obiettivi da parte della G.C.
- La valutazione dei comportamenti organizzativi concorre 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. .
- Gli obiettivi di processo invece concorrono alla ripartizione della Performance organizzativa, così come definita nel presente Sistema di valutazione, di almeno il 10%.

Il NdV, nella sua funzione propositiva, suggerisce alla Giunta di mantenere, al pari dello scorso anno, la % di valutazione degli obiettivi strategici come segue:

- 50% valutazione dei comportamenti organizzativi della dirigenza;
- 40% valutazione obiettivi strategici;
- 10% P. organizzativa.

Pertanto, come evidenziato nella scheda di calcolo allegata, il 40% del fondo è stato 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.

Infine, il NdV passa alla pesatura dei comportamenti organizzativi così come previsto dal vigente sistema di valutazione:

Pesatura dei comportamenti organizzativi

La valutazione dei comportamenti organizzativi avviene attraverso l'analisi e la valutazione di determinati fattori ritenuti rilevanti e descritti in un'apposita scheda, attraverso una scala di giudizio numerica.

Il NdV attribuisce un peso a ciascun fattore dei comportamenti organizzativi in relazione ai comportamenti attesi da ciascun dirigente rispetto alla propria specifica funzione manageriale.

Il peso assegnato a ciascun fattore di comportamenti organizzativi assume una funzione di moltiplicatore rispetto alle valutazioni espresse.

La valutazione dei comportamenti organizzativi concorre 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..

Il NdV ritiene opportuno mantenere la pesatura effettuata l'anno precedente che si riporta:

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI	PESO
Relazione e integrazione – Trasversalità	20
Innovatività – Progettualità	20
Gestione risorse economiche - Controllo di gestione	15
Orientamento alla qualità dei servizi	15
Gestione Risorse umane - Relazione con il personale	15
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	15
Totale comportamenti organizzativi	100

Per quanto riguarda la valutazione del Segretario Generale, il Sistema Integrato di Valutazione Permanente dell'Ente prevede che:

-per la valutazione dei comportamenti organizzativi, la stessa è effettuata dal Sindaco;
-per gli obiettivi strategici, il Segretario sarà valutato sul raggiungimento degli stessi, definiti dalla media della percentuale del raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici fissati e sulla base del raggiungimento della Performance organizzativa, il tutto nelle percentuali fissate per i dirigenti.
Su proposta dell'Amministrazione, il NdV integra la valutazione del S.G. con obiettivi propri della funzione esercitata, con indicatori e target meglio definiti nell'apposita scheda allegata.

Alle ore 16.00 si conclude l'incontro.

I componenti del NdV.