



Comune di San Donato Milanese

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n° 5/2021

Nel giorno 04.06.2021 alle ore 11.00 in videoconferenza, con la presenza del Segretario Generale e del segretario del NdV presso il Comune di San Donato Milanese, si è riunito il Nucleo di Valutazione con il seguente ordine del giorno:

1. Validazione e pesatura obiettivi 2021

		Presente	Assente
Erminia Zoppè	Presidente	X	
Giuseppe Brando	Segretario Generale/ Componente	X	
Carlo Lopedote	Componente esperto	X	
Daniele Torti	Segretario verbalizzante	X	

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.

Al fine della validazione del Piano delle Performance, il NdV analizza i processi e gli obiettivi triennali 2019-2021 già approvati precedentemente 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.

N°	OBIETTIVI 2019-2021	Dirigenti
1	PUNTO COMUNE – QUALITA', EFFICIENTAMENTO E CUSTOMER	Dir. AA.GG. (Resp. progetto) – Dir. SVI.PRO – Dir. SVI.CO - Dir. TERR./OO.PP.
2	UN'AMMINISTRAZIONE DIGITALE E APERTA	Dir. AA.GG. (Resp. progetto) - Dir. SVI.PRO - Dir. SVI.CO - Dir. TERR./OO.PP.
3	GESTIONE EFFICIENTE DELLE ENTRATE COMUNALI	Dir. AA.GG. (Resp. progetto) - Dir. SVI.PRO - Dir. TERR./OO.PP. - Dir. SV.COM

Successivamente, il NdV analizza i seguenti i nuovi obiettivi 2021 predisposti dai dirigenti e da' atto che sono coerenti con gli atti di programmazione.

N°	OBIETTIVI 2021	Dirigenti
4	SICUREZZA E LA SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO E DEL TERRITORIO	Dir. TERR./OO.PP. (Resp progetto) Dir. SVI.CO - Dir. AA.GG.
5	LAVORO DI COMUNITA' POST COVID	Dir. SVI.CO
6	RENDICONTAZIONE SOCIALE E PIANO PERFORMANCE	Dir. SVI.CO (Resp. progetto) - Dir. SVI.PRO - Dir. TERR./OO.PP. - Dir. AA.GG.
7	RIFACIMENTO SITO WEB ISTITUZIONALE	Dir. AA.GG. (Resp. progetto) - Dir. SVI.PRO - Dir. TERR./OO.PP. - Dir. SVI.CO

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

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 effettuata come segue.

N°	OBIETTIVI 2021	Dirigenti	STRATEGICITA'	COMPLESSITA'	IMPATTO	ECONOMICITA'	TOT
1	PUNTO COMUNE – QUALITA', EFFICIENTAMENTO E CUSTOMER	Dir. AA.GG. (Resp. progetto) – Dir. SVI.PRO – Dir. SVI.CO – Dir. TERR./OO.PP.	5	3	5	5	18
2	UN'AMMINISTRAZIONE DIGITALE E APERTA	Dir. AA.GG (Resp. progetto) - Dir. SVI.PRO – Dir. SVI.CO – Dir. TERR./OO.PP.	5	3	5	5	18
3	GESTIONE EFFICIENTE DELLE ENTRATE COMUNALI	Dir. AA.GG (Resp. progetto) - Dir. SVI.PRO Dir. TERR./OO.PP.- – Dir. SVI.CO	5	3	5	5	18
4	SICUREZZA E LA SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO E DEL TERRITORIO	Porta (Resp progetto) – Dir. SVI.CO i - Dir. AA.GG	3	2	3	3	11
5	LAVORO DI COMUNITA' POST COVID	– Dir. SVI.CO	3	1	1	1	6
6	RENDICONTAZIONE SOCIALE E PIANO PERFORMANCE	– Dir. SVI.CO (Resp. progetto) - Dir. SVI.PRO – Dir. TERR./OO.PP. - Dir. AA.GG	5	2	3	1	11

7	RIFACIMENTO SITO WEB ISTITUZIONALE	Dir. AA.GG (Resp. progetto) - Dir. SVI.PRO - Dir. TERR./OO.PP. - Dir. SVI.CO	5	3	5	5	18
---	---------------------------------------	--	---	---	---	---	----

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.

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:

1. SUPPORTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO E STRATEGICO GESTIONALE
meglio definiti nelle apposite schede allegate.

Alle ore 13.30 si conclude l'incontro.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Erminia Zoppè

I componenti

Dott. Giuseppe Brando

Dott. Carlo Lopedote