



Comune di San Donato Milanese

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n° 5/2023

Nel giorno 14.04.2023 alle ore 9.30, si è riunito il Nucleo di Valutazione con il seguente ordine del giorno:

1. Validazione e pesatura obiettivi 2023

		Presente	Assente
Roberto Colangelo	Presidente	X	
Giuseppe Brando	Segretario Generale/ Componente	X	
Isabella Boselli	Componente esperta	X	
Daniele Torti	Segretario verbalizzante	X	

La dott.ssa Isabella Boselli partecipa in videoconferenza.

Richiamato il verbale 4 del 31.03.2023 con il quale il NdV aveva esaminato gli obiettivi strategici presentati e chiesto ai dirigenti e al Responsabile del SAPL di operare una rivisitazione degli obj stessi con maggiore attenzione alla trasversalità, in merito ai vari obj di digitalizzazione, e una più puntuale definizione degli indicatori di risultato.

Dato atto che i Dirigenti, in recepimento a quanto sopra, hanno proceduto a rivedere in parte detti obj e, al contempo, a rimodulare due obj che prendevano le seguenti formulazioni:

- SAN DONATO COMUNE 4.0 - RISORSE UMANE
- COMPLIANCE DIGITALE TRIBUTI

Si rileva che, alla luce di quanto sopra, gli obiettivi da validare risulterebbero i seguenti:

N°	OBIETTIVI 2023	Dirigenti/Responsabile SAPL
1	NUOVE FRAGILITA'	Dir. SVI.CO (Resp. Progetto)- PO SAPL
2	RISCRITTURA E DIVULGAZIONE MANUALE MANUTENZIONI IMMOBILI SAP	Dir. SVI.PRO (Resp. progetto) - Dir. SVI.CO
3	RIGENERAZIONE URBANA AREA ORTI SCOLMATORE	Dir. GTUOP (Resp. progetto) - Dir. AA.GG. - Dir. SVI.PRO
4	AVVIO MONITORAGGIO CRONOPROGRAMMA OPERE PUBBLICHE/IMPLEMENTAZIONE SOFTWARE PER CONTROLLO DI GESTIONE E STRATEGICO	Dir. AA.GG. (Resp. progetto)
5	DIGITAL STRATEGY	Dir. AA.GG. (Resp. progetto)
6	PNRR NEXT GENERATION EU	Dir. GTUOP (Resp. progetto) Dir. AA.GG. - Dir. SVI.PRO - Dir. SVI.CO

7	VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE	Dir. GTUOP (Resp. progetto) Dir. AA.GG. - Dir. SVI.PRO - Dir. SVI.CO - PO SAPL
8	SAN DONATO COMUNE 4.0 - AREA SERVIZI TECNICI (GTUAOP) - AREA SVICO - AREA SVIPRO -SERVIZIO AUTONOMO DI POLIZIA LOCALE - RISORSE UMANE	Dir. SVI.CO - Dir. GTUOP - Dir. SVI.PRO - PO SAPL - SEGR. GEN.
9	COMPLIANCE DIGITALE TRIBUTI	Dir. AA.GG. (Resp. progetto)
10	APPLICAZIONE NEO CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022 E CONTRATTO INTEGRATIVO GIURIDICO 2023-2025	SEGR. GEN. (Resp. progetto) -
11	PROGETTO PROSSIMITA' IMPLEMENTAZIONE DELLA SICUREZZA PERCEPITA	PO SAPL (Resp. progetto) -
12	EDUCAZIONE ALLA LEGALITA'	PO SAPL (Resp. progetto) -
13	PROGETTO INCENTIVI SERVIZIO ENTRATE ESERCIZIO 2023	Dir. AA.GG. (Resp. progetto)
14	PRESIDIO DEL TERRITORIO IN ORARIO SERALE	PO SAPL (Resp. progetto) -

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: interfazionalità/ 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.

Innanzitutto, il NdV dà atto che:

- l'obj n. 10: APPLICAZIONE NEO CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022 E CONTRATTO INTEGRATIVO GIURIDICO 2023-2025 con referente il Segretario Generale,

l'obj n. 11 : INCREMENTO DELLA SICUREZZA PERCEPITA e

l'obj n. 12 : EDUCAZIONE ALLA LEGALITA'

con referente il Comandante PO,

verranno pesati solo in riferimento alla suddivisione del fondo incentivante dei dipendenti e non per suddividere l'indennità di risultato dei dirigenti.

- l'obj n. 13 : PROGETTO INCENTIVI SERVIZIO ENTRATE ESERCIZIO 2023- ha già un proprio budget definito in quanto finanziato da apposite entrate previste per legge e pertanto non è da sottoporre a pesatura per la definizione del valore dell'obj per i soli dipendenti in quanto la dirigenza ritiene di non partecipare alla distribuzione della quota dell'incentivo. Inoltre, anche la quota del salario accessorio destinata al trattamento economico dei dipendenti per questo obj è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

- l'obj n. 14 : PRESIDIO DEL TERRITORIO IN ORARIO SERALE è finanziato dai proventi dell'art 208 TULPS con referente il Comandante PO. L'obj ha già un proprio budget definito in quanto finanziato da apposite entrate previste dalla norma e pertanto non è da sottoporre a pesatura per la definizione del valore dell'obj. Inoltre, la quota del salario accessorio destinata al trattamento economico dei dipendenti per questo obj è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Inoltre, il NdV rileva che le somme incentivanti derivanti da specifiche norme di legge

- l'obj n. 13 : PROGETTO INCENTIVI SERVIZIO ENTRATE ESERCIZIO 2023;

- l'obj n. 14 : PRESIDIO DEL TERRITORIO IN ORARIO SERALE;

saranno suddivise a consuntivo sulla base del raggiungimento dell'obj senza considerare la valutazione dei comportamenti o del raggiungimento degli obj di processo.

Successivamente, il NdV procede alla pesatura degli obiettivi in relazione a quanto previsto dal sistema di valutazione dando atto che alcune schede devono essere completate con particolare riferimento al numero dei collaboratori che partecipano ad ogni singolo obiettivo e che questo non pregiudica la valutazione dell'obiettivo per i dirigenti.

La pesatura viene effettuata come segue:

N	OBIETTIVI 2023	Dirigenti	STRATEG ICITA'	COMPL ESSITA'	IMPATTO	ECONOMI CITA'	TOT
1	NUOVE FRAGILITA'	Dir. SVI.CO (Resp. Progetto)- PO SAPL	3	3	3	2	11
2	RISCRITTURA E DIVULGAZIONE MANUALE MANUTENZIONI IMMOBILI SAP	Dir. SVI.PRO (Resp. progetto) - Dir. SVI.CO	2	2	1	1	6
3	RIGENERAZIONE URBANA AREA ORTI SCOLMATORE	Dir. GTUOP (Resp. progetto) - Dir. AA.GG. - Dir. SVI.PRO	3	3	1	1	8
4	AVVIO MONITORAGGIO CRONOPROGRAMMA OPERE PUBBLICHE /IMPLEMENTAZIONE SOFTWARE PER CONTROLLO DI GESTIONE E STRATEGICO	Dir. AA.GG. (Resp. progetto)	3	2	1	1	7
5	DIGITAL STRATEGY	Dir. AA.GG. (Resp. progetto)	5	2	3	1	11
6	PNRR NEXT GENERATION EU	Dir. GTUOP (Resp. progetto) Dir. AA.GG. - Dir.	3	2	3	3	11

		SVI.PRO - Dir. SVI.CO					
7	VALORIZZAZIONE DELPATRIMONIO IMOBILIARE	Dir. GTUOP (Resp. progetto) Dir. AA.GG. - Dir. SVI.PRO - Dir. SVI.CO - PO SAPL	3	3	1	1	8
8	SAN DONATO COMUNE 4.0 - AREA SERVIZI TECNICI (GTUAOP) - AREA SVICO - AREA SVIPRO -SERVIZIO AUTONOMO DI POLIZIA LOCALE - RISORSE UMANE	Dir. SVI.CO - Dir. GTUOP - Dir. SVI.PRO - PO SAPL - SEGR. GEN.	5	2	5	5	17
9	COMPLIANCE DIGITALE TRIBUTI	Dir. AA.GG.	3	3	1	1	8
10	APPLICAZIONE NEO CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022 E CONTRATTO INTEGRATIVO GIURIDICO 2023-2025	SEGR. GEN. (Resp. progetto) -	1	1	1	1	4
11	IMPLEMENTAZIONE DELLA SICUREZZA PERCEPITA	PO SAPL (Resp. progetto) -	5	2	3	1	11
12	EDUCAZIONE ALLA LEGALITA'	PO SAPL (Resp. progetto) -	1	1	1	1	4

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 la valutazione del S.G. è integrata con obiettivi propri della funzione esercitata:

1. SUPPORTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO E STRATEGICO GESTIONALE
meglio definito nell'apposita scheda allegata.

Alle ore 13.00 si conclude l'incontro.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

Dott. Roberto Colangelo

I componenti

Dott. Giuseppe Brando

Dott.ssa Isabella Boselli