



Comune di San Donato Milanese

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n° 6/2023

Nel giorno 19.05.2023 alle ore 12.00, 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. Valutazione obiettivi 2022

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

In merito al punto 1

Il NdV prende atto:

A) di quanto previsto dalla delibera di G.C. n. 245 del 22.12.2015, con la quale è stata approvato il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'ente e del personale e sistema premiale" che:

- in merito ai criteri di valutazione dei dirigenti prevede:

"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. e sono oggetto di pesatura da parte del NdV che determina sulla base dei criteri previsti un punteggio per ognuno dei progetti. Detta %le del 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 la avvalga eventualmente anche attraverso altri strumenti di verifica)".

- in merito ai criteri di valutazione dei dipendenti prevede:

Il NdV, in sede di valutazione finale, indicherà la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo che verrà rapportato al valore dell'obiettivo stesso. Definito il grado di raggiungimento e la somma da erogare questa verrà suddivisa fra i dipendenti coinvolti sulla base della percentuale di apporto all'obiettivo commisurato con la valutazione dei comportamenti organizzativi.

Il valore del singolo obiettivo sarà dato dalla suddivisione del 50% della parte variabile del fondo destinato agli obiettivi strategici messo a disposizione dall'Amministrazione ai sensi dell'art.15 c.5 (ora art.67 cc.4 e 5 lettera b CCNL 21.05.2018), e dovrà tener conto:

- del numero dei dipendenti coinvolti nel singolo obiettivo;*
- del peso attribuito dal Nucleo di Valutazione all'obiettivo stesso, secondo una media ponderata come previsto nel sistema di misurazione e valutazione delle Performance approvato dall'ente;*
- della possibilità che un dipendente partecipi a più progetti;*

come segue:

- il numero dei dipendenti coinvolti viene moltiplicato per i punti totali degli obiettivi;*
- il risultato viene successivamente diviso per l'importo totale degli obiettivi;*
- questo valore viene moltiplicato per il n° dei dipendenti per ogni obiettivo;*

L'altro 50% di quanto impegnato per gli obiettivi strategici è suddiviso sulla base dei macrocriteri di valutazione soggettivi (comportamenti organizzativi);

B) di quanto previsto dalla delibera di G.C. n 23 del 10.02.2022 con la quale è stato approvato il PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2022-2024: INTEGRAZIONE PIANO PERFORMANCE PROCESSI/OBIETTIVI GESTIONALI con le quale sono stati definiti gli obiettivi gestionali 2022;

C) di quanto previsto dalla delibera di G.C. n. 103 del 29/09/2022 avente per oggetto: PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2022-2024 PIANO PERFORMANCE - APPROVAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI 2022 con le quale sono stati definiti gli obiettivi strategici 2022 ed è stata approvata la pesatura degli obiettivi strategici effettuata dal NdV sulla base dei criteri del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance";

D) di quanto previsto dalla deliberazione n.129 del 22.11.2022 avente per oggetto QUANTIFICAZIONE RISORSE FONDO INCENTIVANTE ANNO 2022 AREA DIRIGENZA - INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE e dalla determinazione area Sviluppo di Comunità n. 506 del 12.12.2022 avente per oggetto: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022 - QUANTIFICAZIONE RISORSE VARIABILI FONDO INCENTIVANTE AREA PERSONALE DIRIGENTE E AREA PERSONALE NON DIRIGENTE con le quali:

- si è dato atto della quantificazione complessiva del fondo per le indennità di posizione e di risultato anno 2022 del personale dirigente pari ad **euro 181.467,25** di cui

INDENNITA' POSIZIONE	127.313,82 €
PARTE UTILIZZABILE PER INDENNITA' RISULTATO	34.829,64 €
RISPARMI POSIZIONE DIRIGENTE ASSENTE X RISULTATO	13.526,65 €
INTERIM	5.797,14 €
TOT	181.467,25 €

- si è preso atto delle valutazioni effettuate dal NdV nel verbale n.7/2022 di suddividere il 30 % della retribuzione di posizione annua prevista per il posto vacante dal 16.3.2022 al 50% fra i due dirigenti cui sono stati attribuiti i servizi del dirigente assente fatto salvo la % collegata al raggiungimento degli obj strategici che spetterà al dirigente cui verranno affidati gli obiettivi dell'area Sviluppo Produttivo e Ambiente prevedendo che **il risultato dei dirigenti verrà liquidato sulla base delle seguenti % di valutazione degli obiettivi:**

- **comportamenti organizzativi (50%)**

- **obiettivi strategici (40)**

- **P. organizzativa (10%)**

- si è previsto di utilizzare le restanti risorse finalizzate a retribuzione di posizione incrementando, per l'anno 2022, le risorse destinate a retribuzione di risultato di tutti i dirigenti
- si è previsto di considerare a livello unitario il trattamento accessorio del personale comprendendo i fondi dei contratti decentrati dell'area dirigenza e del personale non dirigente includendo anche del fondo per lo straordinario in linea con quanto previsto nel conto annuale del personale anno 2022 riferito all'anno 2021;
- si è previsto di destinare temporaneamente per l'anno 2022, la differenza fra il tetto del fondo dirigenza anno 2016 e la parte del fondo dirigenza 2022 non utilizzata, pari a euro 40.805,57, alla parte variabile del fondo dei dipendenti e alla indennità per le Posizioni Organizzative così come attualmente pesate;

Richiamati i verbali NdV n. 1 del 23 febbraio e n. 2 del 3 marzo 2023 con i quali sulla scorta dalla relazione del Comandante del Corpo della P.L., il NdV valida il risultato raggiunto relativo all'obiettivo n. 10 POTENZIAMENTO SERVIZI SICUREZZA URBANA e dà atto che nulla osta alla liquidazione del salario accessorio correlato al raggiungimento di detto obiettivo, in base agli apporti dati dai singoli dipendenti, nelle quote proposte dal suddetto Comandante, in quanto detto obj è finanziato dai proventi dell'art 208 TULPS. L'obj ha già un proprio budget definito finanziato da apposite entrate previste dall'art 208 TULPS e pertanto non è stato pesato e le risorse sono

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

Il NdV prende atto della consegna da parte dei dirigenti delle schede degli obiettivi strategici approvati dall'Amministrazione con le relazioni sul loro raggiungimento, nonché, da parte del Servizio statistica, della consuntivazione dei dati rilevati dal Sistema Management Planning collegati agli obiettivi di processo.

Il NdV passa alla valutazione degli altri Obiettivi Strategici, che di seguito si riportano, e procede con la consultazione delle Relazioni e delle Schede Obiettivo prodotte dai dirigenti/PO.:

N°	OBIETTIVI 2022	Dirigenti
1	TRASFORMA UNO SPAZIO IN UN LUOGO	Dir.2 (Resp. progetto)
2	UFFICIO BANDI E PROGETTI COMPLESSI	Dir.2 (Resp. Progetto)
3	VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE	Dir.1 (Resp. progetto) - Dir.3 - Dir.2 - PO
4	RIGENERAZIONE URBANA AREA ORTI SCOLMATORE ANNO 2022 – 2023 – 2024	Dir.3 - Dir.1 - Dir.2 - PO
5	AVVIO MONITORAGGIO CRONOPROGRAMMA OPERE PUBBLICHE/IMPLEMENTA-ZIONE SOFTWARE PER CONTROLLO DI GESTIONE E STRATEGICO	Dir.3 (Resp. progetto)
6	DIGITAL STRATEGY	Dir.3 (Resp. progetto)
7	PNRR NEXT GENERATION EU	Dir.3 (Resp. progetto) - Dir.1 - Dir.2
8	IMPLEMENTAZIONE DELLA SICUREZZA PERCEPITA	PO(Resp. progetto)
9	COSTITUZIONE DELLA BANCA DATI IMMOBILIARE” – “LIQUIDAZIONE INCENTIVI SERVIZIO ENTRATE ESERCIZIO 2022	Dir.3 (Resp. progetto)

Innanzitutto, il NdV dà atto che:

- l'obj n. 8: INCREMENTO DELLA SICUREZZA PERCEPITA SUL TERRITORIO

con referente il Comandante PO verrà valutato solo in riferimento alla suddivisione del fondo incentivante dei dipendenti e non per suddividere l'indennità di risultato dei dirigenti.

- l'obj n. 9: COSTITUZIONE DELLA BANCA DATI IMMOBILIARE” – “LIQUIDAZIONE INCENTIVI SERVIZIO ENTRATE ESERCIZIO 2022 – in analogia all'obj 10, già valutato, ha già un proprio budget definito in quanto finanziato da apposite entrate previste per legge e pertanto verrà valutato solo in riferimento alla suddivisione del fondo incentivante dei dipendenti in quanto la dirigenza ritiene di non partecipare alla distribuzione della quota dell'incentivo.

Pertanto gli incentivi collegati a detti obj saranno suddivise sulla base del raggiungimento dell'obj senza considerare la valutazione dei comportamenti o del raggiungimento degli obj di processo.

Dopo approfondita esamina dei referti, verifica che ogni dirigente e PO “responsabile di progetto”

- abbia specificato la % di collaborazione di ogni dipendente coinvolto nell'obiettivo,
- abbia specificato, dove è possibile, tutti gli indici compresi quelli di tempo e qualità;
- abbia compilato il cronoprogramma a consuntivo;
- in caso di scostamenti, abbia specificato le ragioni;
- abbia indicato il personale coinvolto e le relative % di partecipazione.

Successivamente passa alla valutazione degli obiettivi e dà atto che tutti gli obj sono stati raggiunti al 100%.

Alla luce di quanto sopra, si riporta il prospetto di calcolo:

[illegible]

Il NdV passa alla verifica degli obiettivi che l'A.C. ha affidato al Segretario Generale stesso con deliberazione di G.C. del 10/06/2021.

1. SUPPORTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO E STRATEGICO GESTIONALE

Il Segretario Generale si allontana e il NdV prende atto della metodologia di valutazione del Segretario Generale previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance:

La valutazione del Segretario Generale, ai fini della distribuzione della retribuzione di risultato, è effettuale direttamente dal Sindaco per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi. Anche il Segretario Generale sarà valutato sul raggiungimento degli obiettivi strategici, definiti dalla media della percentuale del raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici, e sulla base del raggiungimento della Performance organizzativa. Le %li di valutazione sono pari alle %li individuate per i dirigenti.

Sulla base della verifica della relazione presentata dal Segretario Generale, il NdV valuta il raggiungimento degli obiettivi propri del S.G. al 100%, mentre, in forza del suddetto sistema di valutazione, la percentuale da riconoscere ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato, sarà data dalla media delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi strategici da parte dei Dirigenti proporzionata alla pesatura di ciascun obj. che è pari pari 100%

Successivamente il Ndv passa alla valutazione della performance organizzativa.

Sulla base del regolamento di misurazione e valutazione delle performance dell'ente, la misurazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori e parametri determinati nel Piano delle Performance riferiti agli obiettivi di processo di performance che caratterizzano l'ambito di analisi rilevato dal Sistema Management Planning.

A ciascun indicatore o parametro è associato un target inteso quale risultato quantitativo/qualitativo che ci si prefigge di ottenere, e che diviene oggetto di monitoraggio e verifica in occasione della misurazione della performance a consuntivo.

il grado di raggiungimento è espresso in termini di scostamento fra gli indicatori (target) attesi e gli indicatori (target) raggiunti in sedi di misurazione degli obiettivi di processo a consuntivo.

Il grado di raggiungimento della performance in ciascun processo viene poi espresso in termini di "fatto – non fatto" e rappresenta la sintesi della misurazione del grado di raggiungimento dei target associati ai singoli indicatori rilevati.

Il grado di raggiungimento della performance organizzativa dell'ente rappresenta la media del grado di raggiungimento degli obiettivi di processo come esplicitato nella tabella finale della relazione.

Analogamente, il grado di raggiungimento della performance dell'unità organizzativa viene determinato calcolando la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi di processo di ogni area.

La valutazione è data a seguito della consuntivazione dei dati rilevati dal Sistema Management Planning.

Dagli indicatori emergono degli scostamenti che possono essere considerati fisiologici nonché una capacità di previsione e programmazione elevata e pertanto si ritiene di fatto raggiunta la performance di ogni processo. Il NdV dichiara pertanto un grado di raggiungimento pari al 100%.

Alle ore 13.00 il NdV conclude l'incontro e si aggiorna ad una data da stabilirsi per proseguire con le valutazioni dei comportamenti organizzativi dei dirigenti.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

Dott. Roberto Colangelo

I componenti

Dott. Giuseppe Brando

Dott.ssa Isabella Boselli

Il segretario verbalizzante

Dott. Daniele Torti