



Comune di San Donato Milanese

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n° 3/2024

Nel giorno 17.04.2024 alle ore 9.30, in videoconferenza, con la presenza del Presidente del NdV, del Segretario Generale e del segretario del NdV presso il Comune di San Donato Milanese, e in video conferenza con la componente esterna, si è riunito il Nucleo di Valutazione con il seguente ordine del giorno:

1. Valutazione obiettivi 2023

		Presente	Assente
Roberto Colangelo	Presidente	X	
Paola Maria Xibiia	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 75 del 30.05.2023 con la quale è stato approvato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 che ha approvato il Piano delle Performance anno 2023 del Comune di San Donato Milanese con gli obiettivi strategici, presentati dai dirigenti e validati dal Nucleo di Valutazione sulla base dei criteri del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance";

D) di quanto previsto dalla deliberazione di G.C. n° 127 del 19.09.2023 avente per oggetto: QUANTIFICAZIONE RISORSE FONDO INCENTIVANTE ANNO 2023 AREA DIRIGENZA – INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE e dalla determinazione area servizio Risorse Umane n. 96 del 17/10/2023 avente per oggetto: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 - 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 2023 del personale dirigente pari ad **euro 181.467,25** di cui

INDENNITA' POSIZIONE	Euro 139.638,00
PARTE UTILIZZABILE PER INDENNITA' RISULTATO	Euro 418.29,25
TOT	Euro 181.467,25

- 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
- si è previsto di destinare temporaneamente per l'anno 2023, la differenza fra il tetto del fondo dirigenza anno 2016 e la parte del fondo dirigenza 2023 non utilizzata, pari a euro **40.805,57**, alla parte variabile del fondo dei dipendenti e alla indennità per le Elevate Qualificazioni/Posizioni Organizzative così come attualmente pesate;

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/Comandante P.L. titolare di EQ/PO:

N°	OBIETTIVI 2023	Dirigenti/Responsabile SAPL
1	NUOVE FRAGILITA' 24	Dir 2 (Resp. Progetto) - EQ
2	RISCRITTURA E DIVULGAZIONE MANUALE MANUTENZIONI IMMOBILI SAP	Dir. 4 (Resp. progetto) - Dir 2
3	RIGENERAZIONE URBANA AREA ORTI SCOLMATORE	Dir. 1 (Resp. progetto) - Dir. 3 - Dir. 4
4	AVVIO MONITORAGGIO CRONOPROGRAMMA OPERE PUBBLICHE/IMPLEMENTAZIONE SOFTWARE PER CONTROLLO DI GESTIONE E STRATEGICO	Dir. 3 (Resp. progetto)
5	DIGITAL STRATEGY - 28	Dir. 3 (Resp. progetto)
6	PNRR NEXT GENERATION EU - 27	Dir. 1 (Resp. progetto) Dir. 3 - Dir. 4 - Dir 2
7	VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMOBILIARE 41	Dir. 1 (Resp. progetto) Dir. 3 - Dir. 4 - Dir 2 - EQ

8	SAN DONATO COMUNE 4.0 - AREA SERVIZI TECNICI (GTUAOP) (9) - AREA SVICO (22) - AREA SVIPRO (13) - SERVIZIO AUTONOMO DI POLIZIA LOCALE (7) - RISORSE UMANE (4)	Dir 2 - Dir. 1 - Dir. 4 - EQ – S.G.
9	COMPLIANCE DIGITALE TRIBUTI	Dir. 3
10	APPLICAZIONE NEO CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022 E CONTRATTO INTEGRATIVO GIURIDICO 2023-2025	S.G. (Resp. progetto) -
11	IMPLEMENTAZIONE DELLA SICUREZZA PERCEPITA - PROSSIMITA'	EQ (Resp. progetto)
12	EDUCAZIONE ALLA LEGALITA'	EQ (Resp. progetto)
13	PROGETTO INCENTIVI SERVIZIO ENTRATE ESERCIZIO 2023	Dir. 3 (Resp. progetto)
14	PRESIDIO DEL TERRITORIO IN ORARIO SERALE	EQ (Resp. progetto)

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 S.G.
 - l'obj n. 11 : IMPLEMENTAZIONE DELLA SICUREZZA PERCEPITA SUL TERRITORIO con referente EQ
 - l'obj n. 12: EDUCAZIONE ALLA LEGALITA' con referente il Comandante PO
- nonche' l'obj n. 8: SAN DONATO COMUNE 4.0 per la parte che riguarda il SERVIZIO RISORSE UMANE con referente S.G.

verranno valutati 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 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.

l'obj n. 14 : PRESIDIO DEL TERRITORIO IN ORARIO SERALE ha già un proprio budget 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

Pertanto gli incentivi collegati a detti obj saranno suddivise ai dipendenti coinvolti sulla base del raggiungimento dell'obj.

Dopo approfondita esamina dei referti, verifica che ogni dirigente "responsabile di progetto" e EQ/P.O., per quanto riguarda (omissis).:

- 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% ad esclusione dell'obj n.1 NUOVE FRAGILITA' 24 raggiunto al 98% in quanto non è stato completato l'aggiornamento della carta di servizi.

Inoltre il NdV in merito all'obj 8 : SAN DONATO COMUNE 4.0 RISORSE UMANE prende atto delle modifiche apportate nel corso dell'anno anche se sono riportate nella programmazione 2024 mediante modifica del DUP anziché del PIAO.

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

N°	OBIETTIVI 2023	% RAGGIUNGIMEN TO OBIETTIVO	DIR. 3 % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	DIR. 4 % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	DIR. 1 % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	DIR. 2 % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	TOT	ECONOMIE	EQ
1	NUOVE FRAGILITA' 24	98%	0,00%	0,00%	0,00%	98,00%	98%		19,60%
	€ 2.115,50		€ -	€ -	€ -	€ 2.073,19	2.073,19 €	€ 42,31	€ 48,20
2	RISCRITTURA E DIVULGAZIONE MANUALE MANUTENZIONI IMMOBILI SAP		0,00%	70,00%	0,00%	30,00%	100%		0,00%
	€ 1.153,91	100%	€ -	€ 807,74	€ -	€ 346,17	1.153,91 €	€ -	€ -
3	RIGENERAZIONE URBANA AREA ORTI SCOLMATORE		10,00%	10,00%	80,00%	0,00%	100%		0,00%
	€ 1.538,55	100%	€ 153,86	€ 153,86	€ 1.230,84	€ -	1.538,56 €	-€ 0,01	€ -
4	AVVIO MONITORAGGIO CRONOPROGRAMMA OPERE PUBBLICHE/IMPLEMENTAZIO NE SOFTWARE PER CONTROLLO DI GESTIONE E STRATEGICO		100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%		0,00%
	€ 1.346,23	100%	€ 1.346,23	€ -	€ -	€ -	1.346,23 €	€ -	€ -
5	DIGITAL STRATEGY - 28		100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%		0,00%
	2115,5	100%	€ 2.115,50	€ -	€ -	€ -	2.115,50 €	€ -	€ -
6	PNRR NEXT GENERATION EU - 27		25,00%	15,00%	45,00%	15,00%	100%		0,00%
	2115,5	100%	€ 528,88	€ 317,33	€ 951,98	€ 317,33	2.115,52 €	-€ 0,02	€ -
7	VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE 41		20,00%	10,00%	60,00%	10,00%	100%		20,00%
	1538,55	100%	307,71	153,86	923,13	153,86	1.538,56 €	-€ 0,01	€ 49,19
8	SAN DONATO COMUNE 4.0 - AREA SERVIZI TECNICI (GTUAOP) (9) - AREA SVICO (22) - AREA SVIPRO (13) - SERVIZIO AUTONOMO DI POLIZIA LOCALE (7) - RISORSE UMANE (4)		0,00%	20,00%	40,00%	40,00%	100%		25,00%
	3269,41	100%	€ -	€ 653,88	€ 1.307,76	€ 1.307,76	3.269,40 €	€ 0,01	€ 61,48
9	COMPLIANCE DIGITALE TRIBUTI		100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%		0,00%
	1538,55	100%	€ 1.538,55	€ -	€ -	€ -	1.538,55 €	€ -	€ -
TOT 40%	€ 16.731,70		€ 5.990,73	€ 2.086,67	€ 4.413,71	€ 4.240,62	€ 16.731,73	€ 42,29	€ 897,16
TOT	€ 16.689,42		€ 5.990,73	€ 2.086,67	€ 4.413,71	€ 4.198,31	€ 16.689,42		€ 896,69
% RAGGIUNGIMENTO OBJ			455,00%	125,00%	225,00%	195,00%			365,00%
% RAGGIUNGIMENTO OBJ al 100%			455,00%	125,00%	225,00%	193,00%			364,60%
% RAGGIUNGIMENTO OBJ			100,00%	100,00%	100,00%	98,97%			99,89%
TOT MAX		€ 16.689,42	€ 5.990,73	€ 2.086,67	€ 4.413,71	€ 4.198,31	€ 16.689,42		€ 897,16
TOT % MAX RAGGIUNGIMENTO OBJ			455,00%	125,00%	225,00%	195,00%			365,00%
N°	OBIETTIVI 2023	% RAGGIUNGIMEN TO OBIETTIVO	DIR. 3 % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	DIR. 4 % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	DIR. 1 % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	DIR. 2 % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	TOT	ECONOMIE	EQ
10	APPLICAZIONE NEO CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022 E CONTRATTO INTEGRATIVO GIURIDICO 2023-2025		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0%		0,00%
	0	100%							
11	PROGETTO INCENTIVI SERVIZIO ENTRATE ESERCIZIO 2023		100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%		0%
		100%							
12	PRESIDIO DEL TERRITORIO IN ORARIO SERALE		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0%		100%
		100%							245,94 €
13	IMPLEMENTAZIONE DELLA SICUREZZA PERCEPITA - PROSSIMITA'		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0%		100%
	0	100%							245,94 €
14	EDUCAZIONE ALLA LEGALITA' 8		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0%		100%
	0	100%							245,94 €

Il NdV passa alla verifica degli obiettivi che l'A.C. ha affidato al Segretario Generale, cessato in data 31.10.2023, con deliberazione di G.C. n.75 del 30.05.2023 con la quale è stato approvato il PIAO 2023/2025.

1. SUPPORTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO E STRATEGICO GESTIONALE

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%

In seguito 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 nonchè 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%.

Successivamente il NdV prosegue con le valutazioni dei comportamenti organizzativi dei dirigenti dando atto che, il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'ente e del personale e sistema premiale" del Comune di SDM, prevede che la valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti sia sviluppata con riferimento ai seguenti fattori successivamente integrati:

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

e pertanto procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi dei singoli dirigenti/ EQ, con le seguenti risultanze:

DIRIGENTI /AREA	% VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
Dir. 3	97,14
Dir. 4	50,00
Dir. 2	95,00
Dir. 1	95,00
EQ	88,29

Il NdV definisce, quindi, l'esito della valutazione delle performance e dei comportamenti organizzativi dei dirigenti/Comandante titolare di P.O che determina la distribuzione del fondo dei

dirigenti e della retribuzione di risultato del Comandante di P.L. secondo i criteri definiti e nella percentuale risultante come segue:

NOMI	40% RAGG. OBJ STRATEGICI	50% COMPORTAME NTO	10% PERFORMANC E ORG.	% TOT
Dir. 3	100,00	97,14	100,00	98,57%
Dir. 4	100,00	50,00	100,00	75,00%
Dir. 2	98,97	95,00	100,00	97,09%
Dir. 1	100,00	95,00	100,00	97,50%
EQ	99,89	88,29	100,00	94,10%

Il NdV dà mandato al Segretario Generale di presentare le valutazioni all' A.C. e di procedere alla consegna delle schede di valutazione ai dirigenti/EQ

Successivamente il Sindaco si unisce al NdV e provvede alla valutazione dei comportamenti organizzativi del (omissis).

Per concludere, il NdV dà atto delle seguenti risultanze in merito alla valutazione del (omissis)

NOMI	OBJ STRATEGICI	COMPORTAMENTO	OBJ PROCESSO	MEDIA TOTALE
-	99,99%	98,86%	100%	99,42%

Le schede di valutazione vengono allegate al presente verbale.

Alle ore 13.00 il NdV conclude l'incontro

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

Dott. Roberto Colangelo

I componenti

Dott.ssa Paola Maria Xibilia

Dott.ssa Isabella Boselli

Il segretario verbalizzante

Dott. Daniele Torti