

CITTÀ DI VIMERCATE  
MEDAGLIA D'ARGENTO  
AL MERITO CIVILE



## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 91 DEL 18 Aprile 2016

**OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015**

\*\*\*\*\*

Il giorno 18 aprile 2016, alle ore 18.10, presso questa sede comunale, convocati con avviso scritto del Sindaco, consegnato a norma di legge, i Signori Assessori comunali si sono riuniti per deliberare sulle proposte di deliberazione iscritte all'ordine del giorno ad essi notificato, la cui documentazione è stata depositata nelle 24 ore precedenti l'adunanza.

Assume la presidenza il Sindaco, BRAMBILLA PAOLO, partecipa il Segretario Generale, DE MARTINO SANDRO.

Dei signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

01. BRAMBILLA PAOLO	(Sindaco)
02. BOCCOLI CORRADO	(Vicesindaco)
03. MASCIA MARIASOLE	(Assessore)
04. NICOLUSSI DAVIDE	(Assessore)
05. FUMAGALLI GUIDO	(Assessore)
06. MALACRIDA GIANCARLO	(Assessore)

sono ASSENTI i Signori:

NESSUNO.

Componenti ASSEGNATI 6, PRESENTI 6.

Il Presidente accertato il numero legale per poter deliberare validamente, invita la Giunta Comunale ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione sopra indicata in oggetto.

Responsabile: SANDRO DE MARTINO

---

AA.GG-SG-P01-MD02	Rev. 04
Gennaio 2015	

Giunta comunale del 18 aprile 2016: deliberazione n. 91.

Oggetto: **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2015**

L'Assessore illustra alla Giunta comunale la seguente proposta di deliberazione:

**CARATTERISTICHE PRINCIPALI E MOTIVAZIONI DELL'INIZIATIVA**  
PREMESSO

- che l'art. 10, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 150/2009 prevede che ogni ente adotti annualmente, entro il 30 giugno, un documento denominato "Relazione sulla *performance*" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato";
- che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 30.9.2011 è stato approvato il "Ciclo delle *performances* - Sistema di misurazione e valutazione della *performance*";
- che con deliberazione della Giunta n. 152 del 21.7.2015 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione anno 2015;
- che con determinazione del Segretario Generale n. 340 del 21.7.2015 è stato approvato il Piano Dettagliato degli Obiettivi e delle Attività anno 2015;

**DATO ATTO**

- che il Nucleo di Valutazione ha effettuato il monitoraggio di tutti gli obiettivi ed attività collegati al risultato dei dirigenti, dei responsabili in posizione organizzativa ed alta professionalità assegnati con il piano dettagliato degli obiettivi;
- che il Nucleo di Valutazione ha predisposto la relazione conclusiva sulla *performance* dell'ente, allegata alla presente delibera;

EVIDENZIATO che il ciclo di gestione della *performance* è ispirato alla massima trasparenza e leggibilità e che l'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase di tale ciclo, utilizzando la pubblicazione sul proprio sito istituzionale, e che pertanto l'allegata relazione dovrà essere pubblicata sul sito web del Comune

**LA GIUNTA COMUNALE**

- **UDITA** la relazione dell'Assessore;
- **ACCERTATO** che la competenza a deliberare sulla proposta in oggetto appartiene alla Giunta comunale ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, e che è stato espresso, sulla proposta della presente deliberazione, il parere ex art. 49 del D.Lgs. medesimo, allegato al presente atto quale parte integrante, da parte del Responsabile del servizio;
- **CON VOTI** unanimi, legalmente espressi

## **D E L I B E R A**

1. di approvare la “Relazione sulla *performance*“ organizzativa anno 2015 allegata al presente atto, quale parte integrante e sostanziale;
2. di disporre la pubblicazione della relazione in oggetto sul sito istituzionale dell’Ente nella sezione “Amministrazione trasparente - *Performance*”, al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della *performance*;
3. di dare atto che questo Comune è dotato di bilancio di previsione regolarmente approvato per l’esercizio in corso e che lo stesso si trova in situazione di pareggio economico-finanziario;
4. di precisare che la Giunta comunale, con separata votazione, a norma dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000, ha dichiarato la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

### ALLEGATO:

“Relazione sulla *performance* - Anno 2015”

---

Il presente verbale è stato letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO  
PAOLO BRAMBILLA



IL SEGRETARIO GENERALE  
SANDRO DE MARTINO



---

**PUBBLICAZIONE/COMUNICAZIONE :**

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* (reg. n. \_\_\_\_\_), per quindici giorni consecutivi, e cioè dal 22 APR. 2016 al - 7 MAG. 2016 .

Vimercate,

---

**ESECUTIVITÀ :**

La presente deliberazione è stata dichiarata IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Vimercate, 18 aprile 2016

IL SEGRETARIO GENERALE  
SANDRO DE MARTINO



**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

---

**OGGETTO: Relazione sulla *Performance* – anno 2015**

---

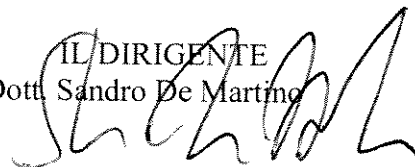
Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. L.<sup>VO</sup> n. 267 del 18 agosto 2000

*si esprime il seguente parere:*

la proposta in oggetto è conforme alle norme giuridiche ed alle norme di regolarità tecnica in materia.

Vimercate, 18 aprile 2016

IL DIRIGENTE  
Dott. Sandro De Martino



Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

**Oggetto: Relazione sulla *performance* – anno 2015.**

In ottemperanza alle disposizioni vigenti ed ispirati dai principi enunciati dal D.L.vo n. 150/2009 e s. m. ed i., valevoli per gli Enti Locali, il Nucleo, nominato con decreto del Sindaco n. 45 del 10.11.2015 ed insediatosi formalmente a gennaio del corrente anno 2016, relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità
3. Valutazione annuale dei Dirigenti, delle Posizioni Organizzative, dei dipendenti comunali e del Segretario Comunale.

La presente relazione, infatti, intende evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2015, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La strutturazione del Piano delle performance del Comune di Vimercate si era posto l'obiettivo di rendere più trasparenti e comprensibili i vigenti strumenti di programmazione dell'ente, senza andare a formare un nuovo ed aggiuntivo documento, ma semplicemente cercando di creare un collegamento fra gli obiettivi individuati nelle linee di mandato e l'azione quotidiana di tutti coloro che lavorano per garantire la realizzazione di tali obiettivi e l'erogazione di servizi sempre più adeguati alle richieste del comune. (Il piano della performance, secondo la precitata impostazione, è accessibile dal sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente" ex D.L.vo n. 33/2013). La presente relazione ha, altresì, la finalità di esporre ai cittadini, in maniera trasparente e comprensibile, i risultati ottenuti, con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'ente.

## **Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.**

Partendo dal presupposto che l'art. 10 del D.L.vo n. 150/2009, in tema di adozione del cd. "Piano della Performance" non trova applicazione integrale, nemmeno a livello di indirizzo, agli Enti Locali per i quali vige semplicemente la necessità di organizzare la propria attività in funzione della distinzione tra performance organizzativa ed individuale mediante determinazione di obiettivi specifici e coordinando tra loro i propri documenti programmatici indicati dal D.L.vo n. 267/2000, il Comune di Vimercate ha optato per una soluzione semplificata dotandosi di un Piano delle Performance costituito dall'integrazione e correlazione dei vari documenti programmatici dell'Ente in quanto gli stessi appaiono corrispondenti alle esigenze che il legislatore ha posto a base del piano delle *performance*, senza dimenticare che questi documenti non devono limitarsi esclusivamente alle indicazioni di carattere finanziario, ma devono contenere gli elementi necessari per la valutazione della *performance* organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative ed individuale dei singoli Dirigenti e titolari di posizione organizzativa e che, in tale ambito, pertanto, il PEG costituisce il documento di importanza centrale, in quanto appare una sorta di contenitore "*omnibus*" capace di portare a sistema i diversi aspetti del processo programmatico e del conseguente controllo. Questo approccio ha avuto un duplice ed esplicito avallo legislativo; difatti l'art. 169, comma 3-bis del D.L.vo n. 267/2000 (introdotto dal D.L. n. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012) ha testualmente disposto che "*Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione*". E inoltre, ancor più recentemente, con l'art. 10, comma 3 del D.L.vo n. 33/2013 che, testualmente, parla "*di Piano della performance ed analoghi strumenti di programmazione previsti negli enti locali*". La predetta natura del PEG è stata ribadita ed enfatizzata dall'architettura complessiva del nuovo ordinamento contabile introdotto dal D.L.vo n. 118/2011.

In tale assetto, questo organismo nominato lo scorso anno ed insediatosi formalmente nel mese di gennaio del 2016, valuta coerenti con le fasi del Ciclo di gestione della Performance i seguenti provvedimenti, costituenti il Piano della Performance, adottati dall'Ente in relazione all'esercizio 2015:

- Relazione Previsionale e Programmatica – approvata dal Consiglio Comunale, unitamente al Bilancio di Previsione 2015 ed al connesso triennale 2015/2017, con Deliberazione n. 35 del 16/07/2015, esecutiva ai sensi di legge;
- Piano Esecutivo di Gestione approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 21/07/2015, esecutiva ai sensi di legge;
- Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato con Determinazione del Segretario Generale n. 340 del 21/7/2015, esecutiva ai sensi di legge.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 30/09/2011 è stata introdotta come previsto dalle norme e, di seguito, se ne sintetizza l'iter e l'attuazione

Per la valutazione dei dirigenti, delle alte professionalità e dei responsabili in posizione organizzativa il Nucleo di Valutazione, assume ogni disposizione e direttiva formalmente data dal Sindaco, dalla Giunta e dal Segretario Generale, in contraddittorio con i dirigenti, alte professionalità e responsabili in posizione organizzativa e redige la Scheda di Valutazione in contraddittorio con i singoli interessati (vedi artt. 5, 6, 71 del Regolamento del Nucleo di Valutazione adottato con delibera di Giunta Comunale n. 271 del 16.12.2002).

La valutazione delle Alte Professionalità e dei Responsabili in Posizione Organizzativa è effettuata dal dirigente di riferimento.

In coerenza alle disposizioni di cui agli artt. 32 e 33 del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione G.C. n. 60 del 12 marzo 2001 e modificato con deliberazioni G.C. n. 191 del 22 luglio 2008 e n. 202 del 6 settembre 2010, nella valutazione delle prestazioni individuali dei Dirigenti, il Nucleo di Valutazione tiene conto:

- del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
- della capacità di gestire efficacemente il proprio tempo, e del grado di adattamento alle diverse esigenze, programmate ed impreviste, armonizzando gli impegni complessivamente connessi alla funzione esercitata;
- delle capacità di gestire i fattori organizzativi, introducendo le opportune innovazioni tecnologiche necessarie, attivando i vitali impulsi motivazionali delle persone delle quali si è riferimento e guida, anche con preciso riguardo alle necessità di formazione, adeguamento e ricollocazione professionale delle stesse;
- della attitudine alla individuazione ed alla attivazione di innovative fonti di finanziamento delle iniziative e delle opere pubbliche comunali;
- delle capacità e della assiduità nell'assolvere ad attività di controllo connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione alla conformità delle azioni svolte ai processi ottimizzati ed introdotti nella organizzazione;
- del grado di attenzione e di coinvolgimento dei collaboratori nei processi innovativi della organizzazione comunale;
- del grado di esercizio delle altre attitudini manageriali, con particolare riferimento alla comunicazione interna.



La scheda di valutazione dei dirigenti, alte professionalità e responsabili in posizione organizzativa si compone dunque di 2 parti: una relativa alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi e delle attività (il cui punteggio massimo può essere pari a 50 punti) ed una relativa alla valutazione delle prestazioni (il cui punteggio massimo può essere pari a 50 punti).

Il valore del raggiungimento degli obiettivi e delle attività viene definito dal Nucleo sulla base del monitoraggio presentato dall'ufficio controllo di gestione

Per definire la media di raggiungimento degli obiettivi e delle attività di ogni dirigente si procede calcolando la media del raggiungimento:

- di tutti gli obiettivi e di tutte le attività a proprio carico
- degli obiettivi e delle attività trasversali (compresi anche obiettivi ed attività assegnati ai propri responsabili in posizione organizzativa od alta professionalità)
- degli obiettivi e delle attività valutati 0 (zero) dal Nucleo di Valutazione.

La percentuale di raggiungimento di obiettivi e attività corrisponde poi ad un parametro di punteggio indicato nella scheda di valutazione, e che si sommerà al punteggio conseguito nella valutazione delle prestazioni.

Il contraddittorio tra dirigenti, alta professionalità e responsabili in posizione organizzativa avviene infatti sulla seconda parte della scheda relativa alla valutazione delle prestazioni.

Il totale complessivo del punteggio raggiunto dalla scheda di valutazione (uguale punteggio raggiungimento obiettivi più punteggio raggiungimento prestazioni) viene poi rapportato ad una griglia di collegamento tra scheda di valutazione e fondo indennità di risultato, approvata in sede di contrattazione decentrata. Dal risultato di questo raffronto viene definita la percentuale di assegnazione dell'indennità di risultato.

L'ufficio personale procede al calcolo dell'ammontare complessivo del premio di risultato spettante ad ogni dirigente, alta professionalità e responsabile in posizione organizzativa.

Sulla base poi del punteggio raggiunto l'ufficio controllo di gestione calcola il premio effettivo spettante a ciascuno.

Il Segretario Generale comunica alla Giunta l'esito della valutazione effettuata, ed il relativo premio spettante, per un confronto con la parte politica.

A seguito del confronto con la Giunta il Sindaco, mediante proprio decreto, assegna a dirigenti, alte professionalità e responsabili in posizione organizzativa il premio di risultato.

Al termine di tutta la procedura di valutazione viene consegnata copia cartacea della propria scheda di valutazione ad ogni dirigente, alta professionalità e responsabile in posizione organizzativa mentre l'originale viene archiviata presso l'ufficio personale.

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

### **Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità**

Il Nucleo dà atto del regolare svolgimento delle attività di monitoraggio e verifica sull'attuazione degli obblighi di trasparenza, come attestati nelle verifiche effettuate da questo Organismo in relazione all'anno 2015 in data 28.1.2016 e prende atto che il Comune di Vimercate, contestualmente all'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ha adottato uno specifico Programma per la trasparenza ed integrità 2016/2018 – deliberazione di G.C. n. 8 del 26/01/2016.

La nuova sezione "Amministrazione trasparente" in attuazione dei dettami contenuti nel D. L.vo n. 33/2013, risulta sostanzialmente adeguata e costantemente aggiornata.

### **Valutazione annuale dei Dirigenti, Posizioni Organizzative, dipendenti comunali e Segretario comunale.**

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne è certificato ai sensi dell'art. 37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento pieno ai fini della corresponsione delle premialità, in data 11/02/2016.

Secondo la vigente metodologia comunale di valutazione, questo Nucleo, nella predetta seduta, ha:

- Visionato ed esaminato, per il tramite del proprio Presidente, le valutazioni espresse da ciascun Dirigente e posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- Sentito il Segretario Comunale in merito ai comportamenti organizzativi tenuti da ciascun Dirigente secondo specifica scheda a disposizione agli atti ;
- Effettuato la valutazione sui risultati per ciascun Dirigente e PO come da schede approvate ed a disposizione agli atti.

In forza di ciò, è stato espresso parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2015 dai Dirigenti e dalle Posizioni Organizzative ed è stata proposta l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto, come da verbale della riunione tenutasi in data 11/02/2016.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

**DIRIGENTI:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	
< 30	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 30,01 E 55	25%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 55,01 E 70,00	60%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70,01 E 85	75%
≥ 85,01	100%

**VALORE MEDIO VALUTAZIONI: 98**

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE e ALTA PROFESSIONALITA':**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	
< 30	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 30,01 E 55	25%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 55,01 E 70,00	60%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70,01 E 85	75%
≥ 85,01	100%

**VALORE MEDIO VALUTAZIONI: 99,7**

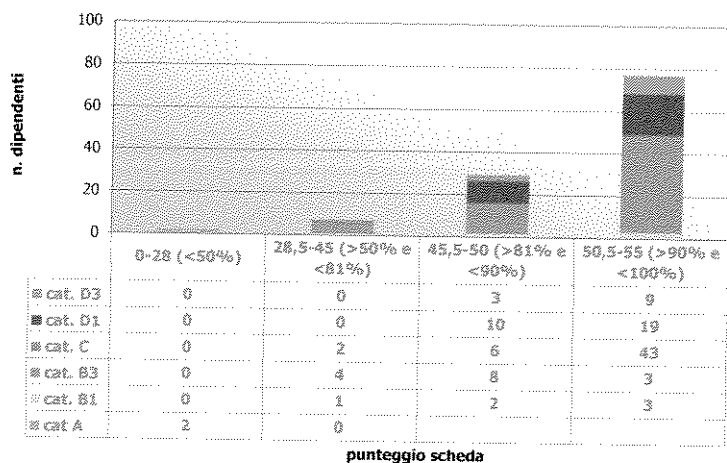
Secondo il vigente Sistema comunale di misurazione e valutazione, una valutazione complessiva inferiore ai punti 30 non dà diritto alla corresponsione dell'indennità di risultato. I punteggi superiori al 30 daranno diritto ad un'indennità di risultato proporzionale da un minimo del 25% ad un massimo del 100% di quella di posizione percepita.

Anche in merito alle schede valutative dei dipendenti comunali, non dirigenti e non titolari di posizione organizzativa, si fornisce un *report* sintetico attinente l'esito delle valutazioni effettuate dai competenti dirigenti.

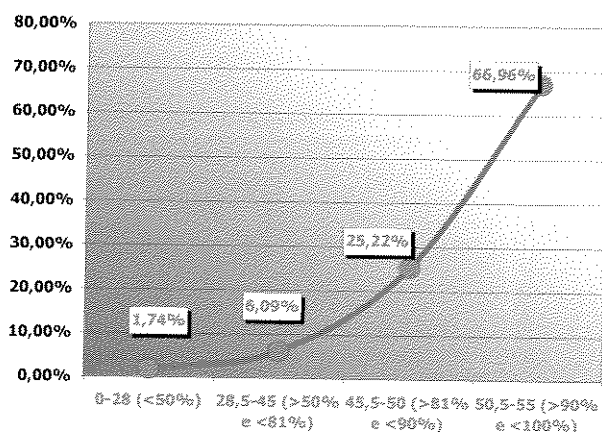
## DIPENDENTI:

valutazioni individuali	n. dipendenti						anno 2015	
	cat. A	cat. B1	cat. B3	cat. C	cat. D1	cat. D3	tot.	%
0-28 (<50%)	2	0	0	0	0	0	2	1,74%
28,5-45 (>50% e <81%)	0	1	4	2	0	0	7	6,09%
45,5-50 (>81% e <90%)		2	8	6	10	3	29	25,22%
50,5-55 (>90% e <100%)		3	3	43	19	9	77	66,96%
<b>tot.</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>51</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>115</b>	

punteggi scheda valutazione individuale dipendenti anno 2015



% dipendenti suddivisi per punteggi ottenuti nella valutazione individuale



## SEGRETARIO COMUNALE

La valutazione annuale del Segretario Comunale è stata effettuata da questo organismo in relazione alle sole funzioni gestionali dirigenziali in aggiunta alle mansioni inerenti prettamente il ruolo del Segretario generale valutate dal Sindaco

In virtù delle funzioni dirigenziali sopra evidenziate, questo Nucleo, in assenza del Segretario comunale, ha attestato, una percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati e formalizzati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi 2015, superiore al 95%, giusto quanto concluso con i propri lavori in data 11/02/2016.

### Conclusioni ed orientamenti per l'anno 2016

Si da atto che durante l'anno 2015, specialmente nel secondo semestre, è stata data continuità e prosecuzione al percorso di attuazione delle normative in tema di trasparenza (D.L.vo n. 33/2013), controlli interni (Legge n. 213/2012), prevenzione della corruzione (Legge n. 190/2012) e riassetto degli strumenti programmatori del Comune (D.L. n. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012 e D.L.vo n. 33/2013) anche recependo talune indicazioni di questo organismo. Si auspica analogo sviluppo anche per l'anno 2016 con particolare attenzione al raccordo tra gli attuali strumenti contabili e programmatori con quelli da adottare in virtù del processo di armonizzazione contabile di cui al D.L.vo n. 118/2011 e s. m. ed i. nonché alla necessità di una semplificazione e razionalizzazione del Ciclo della Performance in maniera tale da integrare il sistema comunale vigente, con particolare riferimento alla misurazione e valutazione della *Performance* stessa, rendendolo più aderente e coerente, sia dal punto di vista formale che sostanziale, al complesso normativo che disciplina tale materia.

Si dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, per assicurarne la più ampia visibilità e conoscenza.

Vimercate, 12 aprile 2016

Presidente  
F.to Sandro De Martino

Componente  
F.to Pietro Marcaccio

Componente  
F.to Elisabetta Pandolfo