

NUCLEO INTERNO DI VALUTAZIONE

Comune di Vimercate

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Oggetto: Relazione sulla *performance* – anno 2016.

In ottemperanza alle disposizioni vigenti ed ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs. 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 dell'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, delle Alte Professionalità, dei dipendenti comunali e del Segretario Comunale.

La presente relazione, infatti, intende evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2016, 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.Lgs. 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.

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 individuali dei singoli dirigenti, alte professionalità e titolari di posizione organizzativa e che, in tale ambito, pertanto, il P.E.G. 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.Lgs. 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.Lgs. n. 33/2013 che, testualmente, parla "*di Piano della performance ed analoghi strumenti di programmazione previsti negli enti locali*". La predetta natura del P.E.G. 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 insediato 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 2016:

- Bilancio di Previsione 2016-2017, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 30/03/2016, esecutiva ai sensi di legge;
- Piano Esecutivo di Gestione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 30/3/2016, per l'aspetto finanziario e con deliberazione di Giunta n. 110 del 4 maggio 2016, per l'aspetto descrittivo, esecutive ai sensi di legge;
- Documento Unico di Programmazione;
- Approvazione obiettivi e delibera di variazione.

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, il Nucleo di Valutazione propone la scheda di valutazione al Sindaco e ne assume ogni disposizione e direttiva formalmente data dello stesso, dalla Giunta e dal Segretario Generale, in contraddittorio con i dirigenti, consegnando poi la Scheda di Valutazione in contraddittorio con i singoli interessati ai sensi degli 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, e il Nucleo di valutazione ne prende visione ai fini di valutare la capacità di valutare i collaboratori differenziando e premiando il merito da parte degli apicali.

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.

Il Nucleo tiene altresì conto della capacità di valutare i collaboratori, dell'esito dei controlli successivi sugli atti, del rispetto delle azioni previste nel Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La scheda di valutazione dei dirigenti, alte professionalità e responsabili di 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, e verificato successivamente dal Nucleo in appositi incontri.

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, 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 di 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.

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, pur con margini di miglioramento nelle differenziazioni.

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 2016 in data 10.4.2017 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 2017/2019 integrato con il PTPC, così come previsto da ANAC – deliberazione di G.C. n. 13 del 7/2/2017.

La nuova sezione "Amministrazione trasparente" in attuazione dei dettami contenuti nel D. Lgs. n. 33/2013, aggiornato con il d.lgs. 97/2016, 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 7/3/2017.

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;
- Attestato il grado di raggiungimento degli obiettivi 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, 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 2016 dai dirigenti, dalle alte professionalità 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 7/3/2017.

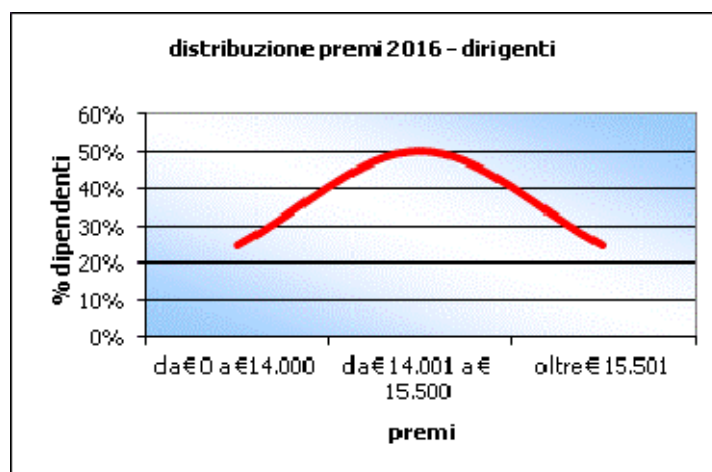
Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

Dirigenti:

VALUTAZIONE FINALE	
< 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: 97,75

fasce	indennità risultato 2016 DIRIGENTI			totale
	da € 0 a €14.000	da € 14.001 a € 15.500	oltre € 15.501	
dirigenti	1	2	1	4
% dipendenti	25%	50%	25%	100%
indennità risultato stanziata	€ 13.840,00	€ 28.600,00	€ 16.400,00	58.840
indennità risultato erogata	€ 13.840,00	€ 28.600,00	€ 16.400,00	58.840
% erogato/conseguibile	100%	100%	100%	100%

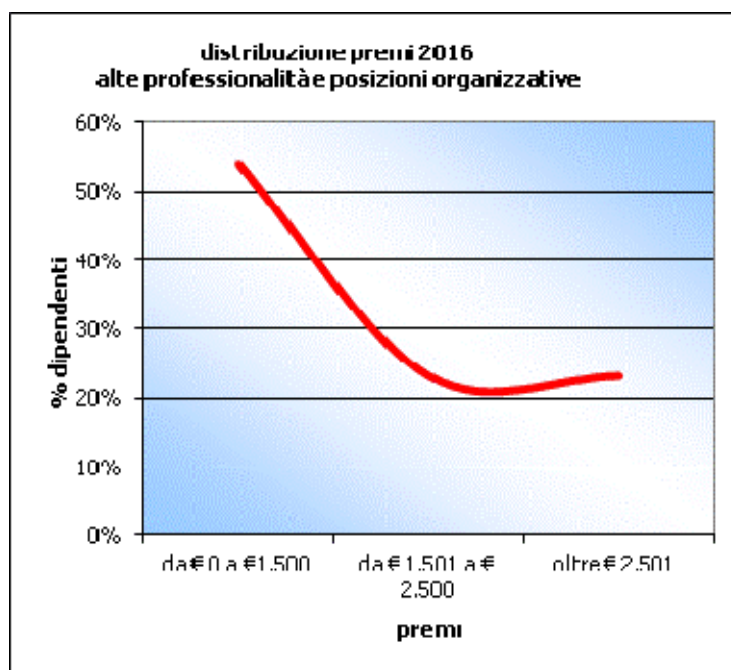
**Alta professionalità e posizioni organizzative:**

VALUTAZIONE FINALE	
< 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: 99,32

fasce	indennità risultato 2016 P. O. E A.P.			
	da € 0 a €1.500	da € 1.501 a € 2.500	oltre € 2.501	totale
n. posizioni organizzative e alte prof.	7	3	3	13
% dipendenti	54%	23%	23%	100%
indennità risultato stanziata	€ 8.568,00	€ 5.495,00	€ 8.668,00	22.731
indennità risultato erogata	€ 8.568,00	€ 5.495,00	€ 8.668,00	22.731
% erogato/conseguibile	100%	100%	100%	100%

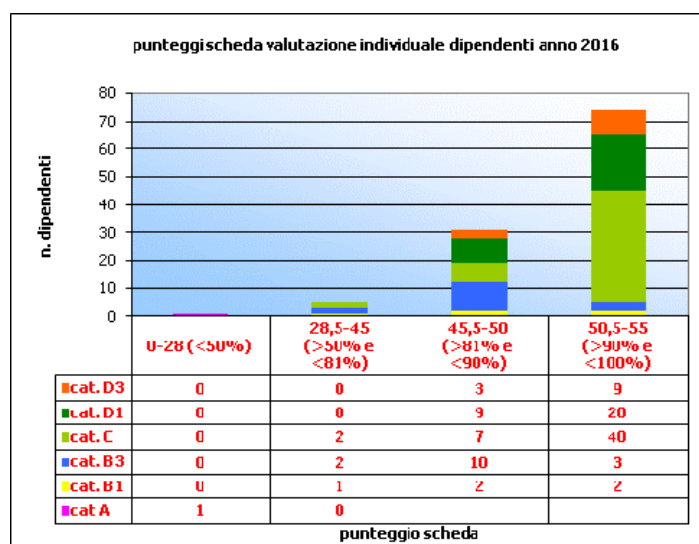
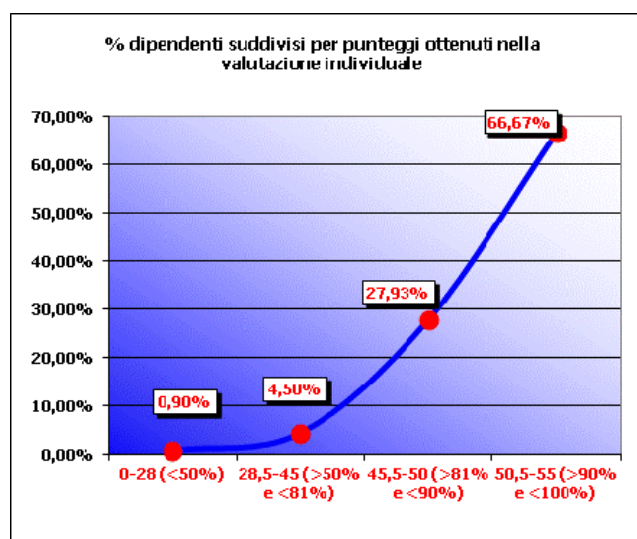


Secondo il vigente Sistema comunale di misurazione e valutazione, una valutazione complessiva inferiore ai punti 30 non dà diritto alla corresponsione dell'indennità di risultato. I punteggi superiori al 30 daranno diritto ad un'indennità di risultato proporzionale da un minimo del 25% ad un massimo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

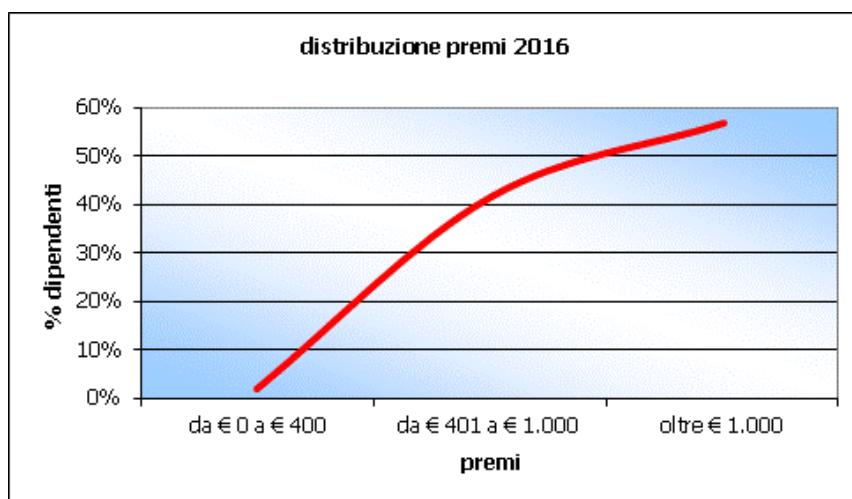
Anche in merito alle schede valutative dei dipendenti comunali, non dirigenti e non titolari di posizione organizzativa, si fornisce un *report* sintetico attinente l'esito delle valutazioni effettuate dai competenti dirigenti.

Dipendenti:

valutazioni individuali	n. dipendenti						anno 2016	
punteggio sk	cat. A	cat. B1	cat. B3	cat. C	cat. D1	cat. D3	tot.	%
0-28 (<50%)	1	0	0	0	0	0	1	0,90%
28,5-45 (>50% e <81%)	0	1	2	2	0	0	5	4,50%
45,5-50 (>81% e <90%)		2	10	7	9	3	31	27,93%
50,5-55 (>90% e <100%)		2	3	40	20	9	74	66,67%
tot.	1	5	15	49	29	12	111	



	premi anno 2016			totale
	da € 0 a € 400	da € 401 a € 1.000	oltre € 1.000	
dipendenti	2	46	63	111
% dipendenti	1,80%	41,44%	56,76%	100,00%



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.

Durante l'incontro del 14 febbraio 2017 il Segretario Comunale si è allontanato dalle ore 11.15 alle ore 11.50, così da consentire ai membri esterni del Nucleo, supportati dalla referente del controllo di gestione, di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi a lui assegnati. In virtù delle funzioni dirigenziali sopra evidenziate, questo Nucleo, ha attestato, una percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati e formalizzati nel Piano Esecutivo di Gestione 2016, superiore al 95.

Conclusioni ed orientamenti per l'anno 2017

Si da atto che durante l'anno 2016 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 aggiornato con il D. Lgs. 97/2016) anche recependo talune indicazioni di questo organismo. Per il 2017 si auspica di ultimare l'integrazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance* rendendolo più aderente e coerente, sia dal punto di vista formale che sostanziale, al complesso normativo che disciplina tale materia, con particolare attenzione alla significatività e coerenza degli indicatori ed indici di misura.

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

Vimercate, 10 aprile 2017

Presidente
F.to Sandro De Martino

Componente
F.to Pietro Marcaccio

Componente
F.to Elisabetta Pandolfo