

# **NUCLEO DI VALUTAZIONE**

## **Comune di Bellusco**

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

SEDE

### **Oggetto: Relazione conclusiva anno 2013.**

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 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 delle Posizioni Organizzative, dei dipendenti comunali e del Segretario Comunale.

La presente relazione, infatti, intende evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2013, 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 Bellusco 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.

## **1. 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 Bellusco ha optato per una soluzione semplificata non dotandosi di un autonomo e specifico Piano delle Performance bensì scegliendo di integrare, valorizzare e correlare tra loro i 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 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*"

In tale assetto, questo organismo con il proprio verbale n. 1 del 26/02/2014, ha ritenuto coerenti con le fasi del Ciclo di gestione della Performance i seguenti provvedimenti, costituenti il Piano della Performance, adottati dall'Ente:

- Relazione Previsionale e Programmatica – approvata dalla G.C. con Deliberazione n. 51 in data 11/06/2013 e dal Consiglio Comunale, unitamente al Bilancio di Previsione 2013 ed al connesso triennale 2013/2015, con Deliberazione n. 27 in data 04/07/2013, tutte esecutive ai sensi di legge;

- Piano Esecutivo di Gestione approvato con Deliberazione di G.C. n. 67 in data 04/07/2013, esecutiva ai sensi di legge;
- Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato con Deliberazione di G.C. n. 31 del 30/04/2013, esecutiva ai sensi di legge, in via provvisoria e preventiva alla formalizzazione del bilancio, e successivamente non modificato e confermato “in toto”;

Si precisa che per l'Anno 2013, così come anche formulato a livello di proposta da questo Organo, il Comune di Bellusco si è dotato di un nuovo sistema di misurazione valutazione adottato dall'Ente con Deliberazione di Giunta Comunale n.16 del 23/02/2012, esecutiva ai sensi di legge, modificato ed ulteriormente affinato con Deliberazione di G.C. n. 57 del 18/06/2013, anch'essa esecutiva ai sensi di legge. Di seguito, se ne sintetizza l'iter e l'attuazione

- Validazione degli obiettivi proposti e pesatura degli stessi: questo organismo ha provveduto alla verifica di ammissibilità e misurabilità degli Obiettivi 2013 nonché alla conseguente assegnazione di valore e “peso” – giusto proprio verbale n. 2 del 12/06/2013 - in virtù delle priorità fissate dall'Amministrazione comunale nella Deliberazione di G.C. n. 67/2013; il criterio di pesatura e rilevanza degli obiettivi è stato fissato in coerenza con i livelli di priorità determinati dall'Amministrazione comunale nella predetta Deliberazione di G.C. n. 67/2013..
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta ed ai comportamenti organizzativi attesi.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: questo Organismo ha provveduto ad una verifica intermedia come da proprio verbale n. 3 in data 17/09/2013.
- Consuntivazione del Piano della Performance: questo organismo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa, nella seduta tenutasi in data 26/02/2014 da cui è emerso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: questo organismo, per il tramite del proprio Presidente, ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO stesse (Verbale n. 1 in data 26/02/2014).

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.

## **2. 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 – culminati nell'ultima analisi effettuata lo scorso mese di gennaio - e prende atto che il Comune di Bellusco, nell'ambito dell'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ha adottato una specifica sezione costituente il nuovo Piano di Trasparenza ed integrità 2014/2016 – giusta deliberazione di G.C. n. 3 del 28/01/2014, esecutiva ai sensi di legge.

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

## **3. Valutazione annuale delle 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 attestato, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento pieno ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la vigente metodologia comunale di valutazione, questo organismo, nella seduta tenutasi in data 26/02/2014, ha, altresì:

- Sentito il Segretario Comunale in merito ai comportamenti organizzativi tenuti da ciascuna PO;
- Effettuato la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede a disposizione agli atti

In forza di ciò, è stato espresso parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2013 dalle Posizioni Organizzative ed ha proposto l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo che risulta a disposizione sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione.

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	
< 70	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70 E 79,99	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80 E 89,99	100%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90 E 94,99	0%
≥ 95	0%

**VALORE MEDIO VALUTAZIONI: 83,60****MEDIA RETRIBUZIONE DI RISULTATO: 19,60%**

Secondo il vigente Sistema comunale di misurazione e valutazione, una valutazione complessiva inferiore ai punti 60 non dà diritto alla corresponsione dell'indennità di risultato. I punteggi superiori al 60 daranno diritto ad un'indennità di risultato proporzionale da un minimo del 10% ad un massimo del 25% di quella di posizione percepita.

Anche in merito alle schede valutative dei dipendenti comunali, non titolari di posizione organizzativa, si fornisce un report sintetico attinente l'esito delle valutazioni effettuate dai competenti titolari di PO; tale sintesi risulta altresì a disposizione sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione.

**ALTRO PERSONALE DIPENDENTE:**

VALUTAZIONE FINALE	
< 70	6,8%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70 E 79,99	51,7%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80 E 89,99	38%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90 E 94,99	3,5%
≥ 95	0%

**VALORE MEDIO VALUTAZIONI: 77,17**

Secondo il vigente Sistema comunale di misurazione e valutazione, per essere ammessi alla distribuzione delle risorse, deve essere conseguito un punteggio minimo di 60/100.

Le attività di misurazione e valutazione della performance riguardante il Segretario comunale, sono effettuate dal Comune di Casatenovo, ente capofila dell'attuale sede di segreteria convenzionata, così come espressamente stabilito nella relativa convenzione tra i due Comuni.

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

Bellusco, 17/04/2014

Presidente

Dr. Sandro de Martino

Componente

Dr. Giuseppe Mendicino

Componente

Dr.ssa Cinzia Pecora