

NUCLEO INTERNO DI VALUTAZIONE
Comune di Casatenovo

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2016.

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 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 Casatenovo si era posta 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 Casatenovo 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 individuali 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, del D.L.vo n. 33/2013 come modificato dal D.L.vo 97/2016.

In tale assetto, questo organismo con il proprio verbale n. 1 in data 23/02/2017, ha ritenuto coerenti con le fasi del Ciclo di gestione della Performance i seguenti provvedimenti, costituenti il Piano della Performance, adottati dall'Ente:

- Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato dalla G.C. con Deliberazione n. 43 del 10/03/2016 e dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 3 del 31/03/2016, tutte esecutive ai sensi di legge;

- Piano Esecutivo di Gestione approvato con Deliberazione di G.C. n. 63 del 01/04/2016, esecutiva ai sensi di legge;
- Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato con Deliberazione di G.C. n. 70 del 01/05/2016 e relativa variazione approvata con Deliberazione di G.C. n. 145 del 13.08.2016, entrambe esecutive ai sensi di legge;

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 31/03/2011, e integrata con successiva Deliberazione di G.C. n. 11 del 26/01/2012, è stata introdotta come previsto dalle norme e, di seguito, se ne sintetizza l'iter e l'attuazione

- Validazione degli obiettivi proposti e pesatura degli stessi: il Nucleo ha provveduto alla verifica di ammissibilità e misurabilità degli Obiettivi 2016 nonché alla conseguente assegnazione di valore e "peso" in virtù delle priorità fissate dall'Amministrazione comunale nelle Deliberazioni di G.C. n. 70 del 01/05/2016 e n. 145 del 13.08.2016; il criterio di pesatura e rilevanza degli obiettivi è stato fissato, giusto proprio verbale n. 4 del 14/04/2016 e successivo verbale n. 5 del 19/09/2016, in coerenza con i livelli di priorità determinati dall'Amministrazione comunale nei precitati atti.
- 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: il Nucleo, in data 19/09/2016, ha effettuato la verifica intermedia sull'andamento e stato attuazione degli obiettivi 2016, come da proprio verbale n. 5.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il Nucleo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa, nella seduta tenutasi in data 23/02/2017 da cui è emerso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (All. n. 1).
- 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.

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 durante l'anno 2016, e prende atto che il Comune di Casatenovo ha aggiornato il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità con deliberazione di G.C. n. 06 del 30/01/2017, esecutiva ai sensi di legge, per il triennio 2017/2019.

La sezione "Amministrazione trasparente" in attuazione dei dettami contenuti nel D.L.vo n. 33/2013 come modificato dal D.Lvo n. 97/2016, risulta adeguata e costantemente aggiornata; si prende atto dell'attuale attività di migrazione dati dal vecchio al nuovo sito dell'Ente.

Nel corso dell'anno 2016, unitamente ad altri Comuni, sono stati organizzati i seguenti momenti formativi:

- presso il Comune di Bollate il 16 e 23 marzo,
- presso il Consorzio Brianteo Villa Greppi, di cui fa parte anche il Comune di Casatenovo, il 19 ottobre, il corso "Le novità in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza e accesso agli atti", organizzato da Upel Milano;
- presso la sede comunale il 23 novembre la giornata di attività formativa in materia di anticorruzione con relatore il dott. Stefano Venturi.

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 certificato ai sensi dell'art. 37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento pieno ai fini della corresponsione delle premialità, in data 23/02/2017.

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

- Visionato ed esaminato, per il tramite del proprio Presidente, le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- Sentito il Segretario Comunale in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- Effettuato la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna 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 2016 dalle Posizioni Organizzative ed è stata proposta 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 risulterà a disposizione sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	2016
< 70	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70 E 79,99	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80 E 89,99	25%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90 E 94,99	37,5%
≥ 95	37,5%

VALORE MEDIO VALUTAZIONI: 91,13

MEDIA RETRIBUZIONE DI RISULTATO: 22,25%

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 sarà altresì messa a disposizione sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione.

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	2016
< 70	2,17%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70 E 79,99	2,17%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80 E 89,99	23,92%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90 E 94,99	45,65%
≥ 95	26,09%

VALORE MEDIO VALUTAZIONI: 91,39

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.

SEGRETARIO COMUNALE

La valutazione annuale del Segretario Comunale, dr. Giuseppe Mendicino è stata effettuata da questo organismo, senza la presenza del diretto interessato.

Secondo la metodologia di valutazione adottata dal Comune sono state considerate n. 14 funzioni attinenti risultati e comportamenti ed in funzione di apposita e specifica scheda valutativa del Sindaco.

In funzione di ciò è stato espresso parere favorevole in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2016 dal Segretario Comunale dr. Giuseppe Mendicino.

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 e s.m.ii.), controlli interni (Legge n. 213/2012), prevenzione della corruzione (Legge n. 190/2012 e s.m.ii.) 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 dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, per assicurarne la più ampia visibilità e conoscenza.

Casatenovo, 23/02/2017

Presidente	Componente	Componente
f.to Giuseppe Mendicino	f.to Francesco Motolese	f.to Massimiliano Mussi

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Casatenovo.