



# Comune di Cinisello Balsamo

## Provincia di Milano

**ORIGINALE**

Data: 27/11/2014

**GC N. 311**

### **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: PARZIALE MODIFICA DELLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL SEGRETARIO**

L'anno duemilaquattordici addì ventisette del mese di novembre alle ore 14:30, si è riunita la Giunta Comunale presieduta da: Siria Trezzi .

Presenti gli Assessori Comunalì:

			P	A
1	TREZZI SIRIA	Sindaco	x	
2	GHEZZI LUCA	Vice Sindaco	x	
3	BARTOLOMEO PATRIZIA	Assessore	x	
4	CABRAS MAURIZIO	Assessore	x	
5	CATANIA ANDREA	Assessore	x	
6	DUCA GIANFRANCA	Assessore		x
7	RUFFA IVANO	Assessore	x	
8	VILLA LETIZIA	Assessore	x	

Assiste alla seduta il Segretario Generale Antonio D'Arrigo.

Componenti presenti n. 7.

Il Presidente, riconosciuta la validità della seduta, invita la Giunta a deliberare sull'argomento in oggetto.

**OGGETTO: PARZIALE MODIFICA DELLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL SEGRETARIO**

Relazione:

Nel 2013 si è applicata per la prima volta la metodologia di valutazione delle prestazioni dei dipendenti, dei dirigenti, del segretario, dei titolari di posizione organizzativa, elaborata dal Nucleo di Valutazione ed adottata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 363 del 29 dicembre 2011, così come modificata con deliberazione n. 111 del 26 aprile 2012.

La metodologia prevede, all'art. 14 che "1) Entro sei mesi dalla prima applicazione della metodologia il Nucleo di valutazione, sulla base delle risultanze del sistema, avvia ove necessario il processo di revisione orientato alla correzione delle criticità rilevate."

Così come già fatto per la parte riguardante il personale dipendente (non dirigente), che non sia titolare di posizione organizzativa (vedi deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 27 gennaio 2014), il Nucleo di Valutazione ha considerato l'andamento della prima applicazione della metodologia di valutazione delle prestazioni dei dirigenti e del segretario, sia rispetto agli item di valutazione riferiti ai comportamenti organizzativi sia rispetto alle modalità di collegamento della valutazione delle prestazioni con i risultati legati alla gestione e al raggiungimento degli obiettivi strategici.

Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi, il Nucleo ha ritenuto di confermare pressoché in toto (con un piccolo rafforzamento della spinta alla qualità dei servizi) l'impianto già contenuto nella vigente metodologia, avendolo trovato adeguato ed efficace a "descrivere" e valorizzare le prestazioni professionali rispetto ai principali strumenti manageriali richiesti.

Si è invece ritenuto che si dovessero modificare parzialmente le modalità, e la rilevanza, con cui gli esiti delle attività strategiche e i risultati della gestione diventano parte integrante della valutazione finale dei dirigenti e del segretario, al fine di:

- concentrare l'attenzione e l'impegno sul piano di mandato
- spingere tutti i principali attori della gestione amministrativa ad assumersi maggiori responsabilità
- incentivare la collaborazione tra dirigenti
- dare al coordinatore (capo area) strumenti più efficaci per indirizzare l'azione dei responsabili

Il Nucleo ha quindi individuato alcune modifiche che riguardano principalmente lo spostamento dell'attenzione dei dirigenti dai risultati della gestione "ordinaria" ai risultati legati alle azioni per il raggiungimento degli obiettivi del piano di mandato e degli obiettivi strategici, dando rilievo, ai fini della valutazione delle prestazioni e della corresponsione del trattamento di risultato, solo a questi e non a tutti gli indicatori inseriti nelle schede dei processi che descrivono per lo più gli obiettivi di miglioramento della gestione delle attività strutturali dell'ente.

Sulla base di questa scelta, il Nucleo ha operato una diversa calibratura della "pesatura" degli obiettivi, in modo da rendere i criteri, già presenti nella metodologia applicata lo scorso anno, più coerenti con la tipologia e complessità degli obiettivi strategici e di mandato, modificando anche la scala utilizzabile per la pesatura, allargando il range di punteggi attribuibili, per poter meglio differenziare il peso degli obiettivi in modo tale da compensare anche l'eventuale numerosità di obiettivi di poco impatto rispetto ad altri, forse meno numerosi, ma più complessi o incisivi o che rivestano un maggior livello di priorità per l'amministrazione.

Inoltre per ogni obiettivo è data la possibilità di individuare più dirigenti coinvolti e di riconoscere il valore del peso di tali obiettivi a tutti i dirigenti interessati (e non solo al "capo cordata", come era nel sistema precedente), proprio con lo scopo di rendere partecipi, con pari importanza, tutti gli attori interessati al raggiungimento degli obiettivi e supportare anche tramite lo strumento metodologico la collaborazione fattiva ed efficace.

Infine viene previsto che il coordinatore Capo Area sia co-partecipe di tutti gli obiettivi, in quanto contribuisce alla conduzione delle attività dal di dentro e insieme agli altri dirigenti. Di conseguenza riceverà anche, per quanto riguarda la propria valutazione delle prestazioni, il contributo (o la penalizzazione) dei risultati ottenuti dagli altri dirigenti. Tale scelta vuole rafforzare il ruolo del coordinatore sia in termini di coinvolgimento diretto sia in termini di orientamento della struttura rispetto alla coerenza con il piano di mandato.

Rispetto alla proposta già presentata all'Amministrazione per una prima analisi, a maggio scorso, anche in accoglimento di alcune richieste presentate al Nucleo dai dirigenti, analizzate congiuntamente nella seduta del 14 novembre 2014, la presente versione prevede il mantenimento di un risultato finale, in termini di punteggio di valutazione delle prestazioni dirigenziali, che sia costituito in parti uguali dalla cifra percentuale del grado di raggiungimento dei risultati e della percentuale di valutazione dei comportamenti organizzativi.

Il Nucleo ha comunque ritenuto opportuno indicare un limite minimo per poter accedere alla corresponsione della retribuzione di risultato, riferito ai soli comportamenti organizzativi messi in campo: una valutazione inferiore al 60% non consente di erogare i premi, anche in caso di una valutazione complessiva (obiettivi + comportamenti) più alta di 60/100 (e quindi non negativa). In questo caso è sottinteso che i buoni risultati siano stati raggiunti dalla struttura indipendentemente e, anzi, nonostante l'azione del dirigente.<sup>1)</sup>

Altre modifiche al testo in vigore vanno nel senso della semplificazione e della non ridondanza di prescrizioni già presenti in altri strumenti organizzativi, quali, ad esempio, le tempistiche delle rilevazioni periodiche del controllo di gestione, piuttosto che altre prescrizioni di dettaglio che ingessano eccessivamente il processo del ciclo di verifica della performance.

E' stata inoltre soppressa la parte delle norme transitorie vigenti in sede di prima applicazione.

Per quanto riguarda la verifica della metodologia di valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa, si rinvia la comunicazione dell'esito della disamina a successivo provvedimento.

Infine, si esprime, ai sensi degli art. 49 e 147bis del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii parere di regolarità tecnico amministrativa della presente deliberazione. Non necessita parere di regolarità contabile.

**Il responsabile del procedimento**  
**Silvia Bensi**

---

1 Art. 15 **Articolo 1** elaborazione della graduatoria finale

1. Il sistema prevede cinque ambiti di merito. Per ogni ambito, escluso l'ultimo, è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione
  - L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%. La valutazione inferiore a 60% viene considerata "negativa" e il collocamento in posizione inferiore a tale punteggio (a partire da 59,99%) produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.
  - I dirigenti che, pur avendo una valutazione complessiva superiore a 60%, presentino una valutazione dei comportamenti organizzativi inferiore al 42,86% non vengono ammessi alla corresponsione dei premi.

## La Giunta Comunale

**Richiamato** il vigente regolamento del sistema di direzione approvato con deliberazione prevede al paragrafo 2.2.8.3) *Responsabilità della Nucleo nell'ambito del sistema di valutazione, che il Nucleo, nell'ambito dei principi stabiliti dalla Giunta, elabori, aggiorni periodicamente e approvi il sistema e la metodologia di valutazione dei dirigenti e del personale dei livelli.*

**Richiamata** le proprie deliberazioni n. 363 del 29 dicembre 2011, n. 111 del 26 aprile 2012, e n. 10 del 27 gennaio 2014, con le quali si sono adottate le metodologie di valutazione elaborate ed approvate dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14 del D.lgs 150/2009 e ss.mm.;

**Verificato** che, in applicazione dell'art. 14 della citata metodologia, il Nucleo ha esperito la prevista fase di verifica dopo la prima applicazione (già effettuata per i dipendenti e recepita con la citata deliberazione n. 10/2014), anche per i dirigenti e il segretario;

**Sentito** il Nucleo di Valutazione che ha presentato la proposta di metodologia in occasione della seduta di Giunta Comunale dell'8 maggio 2014, come modificata e ripresentata il 14 novembre 2014;

**Vista** la metodologia così come scaturita dalle modifiche apportate alla versione vigente nel 2013;

**Visto** l'allegato parere di regolarità tecnico amministrativa, espresso ai sensi degli 49 e 147bis del D.lgs 267 del 18 agosto 2000 TUEL, e dato atto che non verificandosi aumento di spesa o diminuzione di entrate a seguito dell'adozione della presente deliberazione non occorre il parere di regolarità contabile,

**Visti** gli allegati pareri resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, T.U.E.L. 267 del 18/08/2000;

ad unanimità di voti

### DELIBERA

- 1) di adottare la nuova versione della metodologia di valutazione delle prestazioni del personale dirigente e del segretario, elaborata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14 del D.lgs 150/2009 e ss.mm, come riportata nei documenti allegati, parti integranti della presente deliberazione;
- 2) di confermare che le modifiche apportate sono coerenti e recepiscono pienamente i principi approvati da questa Amministrazione relativamente alla Performance e alla valutazione, con deliberazione n. 226 del 29 luglio 2010;
- 3) di procedere all'adozione delle modifiche di che trattasi, dando atto che le stesse sono vevoli ed applicate già al Piano della Performance 2014 e quindi alle prestazioni professionali espresse e ad esso collegate;
- 4) di informare i dirigenti, il segretario e i rappresentanti dei dirigenti dell'adozione della presente deliberazione.

Inoltre

### LA GIUNTA COMUNALE

con separata ed unanime votazione, dichiara la presente immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del citato D.lgs 267/2001.

Il presente processo verbale, previa lettura, è stato approvato e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 e seg. D.Lgs. 82/2005.

**Il Sindaco**

Siria Trezzi

**Il Segretario Generale**

Antonio D'Arrigo

---