



## Città di Paderno Dugnano

### NUCLEO DI VALUTAZIONE

#### Verbale n. 1/2023

L'anno **2023**, il giorno **28** del mese di **luglio**, il Nucleo di valutazione, costituito dal dott. Bruno Susio, era presente presso la sede per l'analisi dei seguenti argomenti.

- 1) validazione processo di valutazione delle posizioni dirigenziali e del Segretario Generale - anno 2022
- 2) valutazione della proposta di modifica del sistema di valutazione
- 3) confronto sull'ipotesi di progetto finalizzato anno 2023
- 4) analisi dell'attestazione degli obblighi di pubblicazione

\*\*\*

#### **1) validazione processo di valutazione delle posizioni dirigenziali e del Segretario Generale - anno 2022**

##### **PREMESSO che**

- il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi all'articolo 14 – comma 5 – annovera tra i compiti del Nucleo di Valutazione la proposta al Sindaco della valutazione annuale dei Direttori di Settore e l'attribuzione ad essi dei premi nonché la validazione del processo di valutazione delle posizioni dirigenziali;
- il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dirigenziale stabilisce che il Nucleo di Valutazione proponga al Sindaco la valutazione annuale del Segretario Generale e dei Direttori di Settore e l'attribuzione ad essi dei premi e che la valutazione dei soli comportamenti del personale dirigente è effettuata dal Segretario Generale;

##### **DATO ATTO che**

- il grado di raggiungimento dei risultati è rilevato dagli strumenti di programmazione e controllo in uso nel Comune di Paderno Dugnano;
- in relazione agli "adempimenti di legge" sono oggetto di valutazione quegli adempimenti che secondo la normativa vigente comportano il divieto di erogazione della retribuzione di risultato o l'obbligo di decurtazione della stessa;
- non sono pervenuti nei termini ricorsi avverso le valutazioni;
- la capacità di valutare e il grado di differenziazione dei giudizi sono stati valutati considerando i seguenti parametri:

- a) utilizzo di almeno 4 fasce
- b) utilizzo del giudizio "benchmark" solo in casi eccezionali e per non più del 5% del personale
- c) utilizzo dei giudizi "benchmark" e "soddisfacente" complessivamente per non più del 15% del personale valutato
- d) utilizzo di almeno 2 item di giudizio per ciascun valutato
- e) soddisfazione della distribuzione delle valutazioni, con riferimento ad una gaussiana ideale
- f) "splittare" i suddetti criteri su due diversi item di valutazione: valutazione complessiva e valutazione dei soli comportamenti organizzativi
- g) analisi separata del giudizio dato sulla capacità di valutare dei propri collaboratori;
- h) rispetto dei termini del processo valutativo e correttezza formale delle schede.
- i) calibration ex ante ed ex post.

#### **PRESO ATTO**

della valutazione dei comportamenti del personale dirigente, fatta direttamente dal Segretario Generale;

#### **VALUTATA**

la capacità di valutare e il grado di differenziazione dei giudizi, come riassunto nella scheda allegata al presente verbale (allegato agli atti d'ufficio), dando atto che le stesse potrebbero essere rivalutate in caso di presentazione di ricorsi alle valutazioni presentate dal personale dipendente;

#### **CERTIFICA**

le valutazioni del Segretario e dei Direttori, come si evince dalle schede di valutazione degli stessi.

\*\*\*

## **2) valutazione della proposta di modifica del sistema di valutazione**

#### **VISTA**

la proposta di revisione del sistema di valutazione trasmesso.

#### **EVIDENZIA che**

- la posizione dottrinale attuale è orientata ad attendere maggiori indicazioni da parte del MEF sulle modalità di applicazione della riduzione dell'indennità di risultato per il mancato raggiungimento del risultato dei pagamenti;
- il vincolo del 30% del risultato legato ai pagamenti non può essere "letto" isolatamente, ma solo nell'ambito delle indicazioni e prescrizioni normative e contrattuali sulla valutazione della *performance* individuale del personale con qualifica dirigenziale, in particolare la riforma Brunetta e le linee guida in tema di valutazione emanate dal D.F.P.
- l'applicazione degli specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento dovrà comunque essere effettuata stabilendo dei criteri applicativi, che tengano in considerazione una serie di fattori (quali il numero dei pagamenti effettuati, gli importi liquidati, la tipologia di prestazione/lavoro/servizio liquidato).

## **SUGGERISCE**

- di attendere le indicazioni del MEF, applicando ex post la decurtazione del premio sulla base degli indicatori elaborati;
- di aggiornarsi nei mesi di settembre/ottobre del corrente anno per la condivisione delle modalità applicative.

\*\*\*

### **3) confronto sull'ipotesi di progetto finalizzato anno 2023**

#### **PREMESSO che**

- l'Amministrazione comunale è intenzionata ad approvare un progetto finalizzato, finanziato con risorse ex art. 79 CCNL, dal titolo

#### **RILEVATO che**

- il progetto prevede la valutazione dei risultati della *performance* organizzativa, mediante il conseguimento di determinati indicatori di risultato, oltre che della valutazione dell'apporto qualitativo del personale coinvolto;
- il progetto presentato "Paderno sempre più accessibile" vuole incentivare l'attività del personale impegnato nell'attività volta ad assicurare il riposizionamento del rapporto tra Comune e cittadini, con le seguenti attività
  - organizzazione del ricevimento dell'utenza su appuntamento e gestione digitale delle agende
  - strutturazione di una giornata di accesso libero di alcuni servizi dell'Ente
  - sistemazione del layout degli spazi
  - adeguamento della regolamentazione e normativa interna (in particolare in tema di orari, modalità di accesso ai servizi, revisione dei processi della qualità);
  - sviluppo dello sportello virtuale
  - possibilità, attraverso l'integrazione dei diversi ambiti di competenza, di offrire un servizio di qualità con più efficienza ed efficacia.
- secondo quanto contenuto nel suddetto progetto, al direttore del settore "Servizi alla persona e sviluppo organizzativo", individuato come team leader per la parte di coordinamento del progetto, compete la verifica del corretto svolgimento delle attività programmate e la predisposizione della relazione conclusiva del progetto, in coordinamento con i direttori dei settori coinvolti;
- i risultati saranno misurati sulla base degli indicatori sotto riportati :

Obiettivo	Indicatore	Grado di raggiungimento	Output	Peso sub fase	Peso fase
Nuovi orari	Creazione nuovi orari e regolamentazione interna	Fatto/non fatto	Report	50%	30%
	Definizione dell'organizzazione dei singoli uffici, dopo l'opzione oraria esercitata dal personale dell'Ente interessato	100%	Report	50%	
Nuove modalità di ricezione del pubblico	Mappatura dei servizi interessati	Fatto/non fatto	Report analisi	20%	30%
	Sistemazione del <i>layout</i> degli spazi	Fatto/non fatto	Report analisi	20%	
	Attivazione nuove modalità di ricevimento	Fatto/non fatto	Attivazione nuovi orari	50%	
	Pubblicizzazione delle nuove modalità orarie	Fatto/non fatto	Report analisi	10%	
Qualità	Modifiche dei processi interessati su richiesta dei settori	Fatto/non fatto	Report analisi	40%	20%
	Audit della qualità sull'intervento effettuato	100%	Audit attuato	60%	

#### ESAMINATA

- la documentazione relativa al raggiungimento degli obiettivi previsti;

#### PRESO ATTO che:

- l'ente, sin dal 17 gennaio 2005, è dotato di un sistema di valutazione delle prestazioni utilizzate sia per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività che per l'attribuzione delle progressioni economiche di categoria improntato a criteri di premialità e selettività;
- i criteri generali per l'attribuzione delle incentivazioni sono definiti nelle modalità previste dalla vigente normativa e disciplina contrattuale;

#### VALUTA

positivamente la strutturazione e l'approvazione del succitato progetto, con gli obiettivi ed indicatori in esso contenuti.

\*\*\*

#### **4) analisi dell'attestazione degli obblighi di pubblicazione**

Si condivide l'opportunità di rimandare a fine agosto un aggiornamento in merito la chiusura del processo relativo al rilascio delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, in considerazione dello spostamento della scadenza, inizialmente prevista per il 31 luglio, di tale obbligo, da parte di Anac, al 15 settembre.

#### **Il Nucleo di Valutazione**

dott. Bruno Susio

*(Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i.)*