

COMUNE DI BIANDRONNO

PROVINCIA DI VARESE

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

N. 1/2025

L'anno 2025 il giorno 27 marzo, il Nucleo di Valutazione, organo monocratico, costituito dalla dott.ssa Barbara Tonelli, dipendente con incarico E.Q. presso il Comune di Fagnano Olona, incaricata delle funzioni con decreto del Sindaco n. 5 del 01/07/2024, richiamando il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, provvede alla trattazione del seguente punto all'ordine del giorno:

1) Esame, validazione e pesatura degli obiettivi di performance proposti per l'anno 2025

Preliminarmente all'esame del punto all'ordine del giorno, il N.d.V. richiama l'articolo 7 comma 1 del D.Lgs. 150/2009 che prevede che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e, a tal fine, adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'organismo indipendente di valutazione, il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Il Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 7 comma 1 del D.Lgs. 150/2009, ritiene che l'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del comune di Biandronno sia adeguato e coerente con il sistema normativo della premialità e non ravvisa la necessità di un suo aggiornamento.

Il Nucleo di valutazione passa ora all'esame del punto all'odg.

In questa sede il N.d.V. è chiamato ad esaminare gli obiettivi di performance individuale proposti dai Responsabili per valutarne il loro inserimento nel piano della performance che l'ente deve approvare per il 2025, nonché procedere con la loro pesatura. Tale operazione è, infatti, propedeutica alla definizione del valore incentivante della performance.

A tale scopo il N.d.V. prende a riferimento specifico il Sistema di valutazione approvato con delibera di Giunta Comunale, nei suoi criteri generali e il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera di Giunta Comunale, per quanto utile.

Per procedere con la pesatura degli obiettivi, è opportuno richiamare il contenuto dell'art. 6 del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, secondo il quale gli obiettivi si dividono in strategici o generali e obiettivi specifici.

Gli obiettivi strategici o generali sono quelli che rispondono alle priorità strategiche dell'Amministrazione in relazione alle attività e ai servizi erogati e questi rientrano nella performance organizzativa.

Gli obiettivi specifici, che, invece, rientrano nella performance individuale, devono essere coerenti con gli obiettivi strategici e con le priorità politiche.

Gli obiettivi devono avere determinate caratteristiche:

- Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione
- Specifici e misurabili

- Determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi (definendo indicatori con baseline e target)
- Stabilire il risultato atteso
- Riferiti ad un arco temporale, di norma un triennio e poi partendo da questi stabilire obiettivi per l'anno di riferimento che rappresenteranno traguardi intermedia raggiungere al fine di conseguire poi l'obiettivo triennale.
- Correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili
- Riferirsi ad unità organizzative che devono contribuire al raggiungimento dei risultati attesi.

Il Nucleo è poi chiamato ad effettuare la pesatura degli obiettivi di performance individuale come previsto dall'art. 8 del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance attualmente vigente.

Per poter effettuare la pesatura degli obiettivi, il Nucleo di Valutazione procede all'applicazione dei criteri e dei pesi previsti dall'art. 8 sopra richiamato, dando atto che, una volta effettuata la pesatura, l'esito della stessa verrà comunicato ai Responsabili di area nonché alla Giunta Comunale per gli adempimenti successivi.

A tale proposito, secondo le disposizioni del citato art. 8, per la pesatura di ciascun obiettivo di performance individuale viene utilizzata la scheda di cui all'Allegato A del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance. La compilazione della scheda permette di analizzare ciascun obiettivo in base a criteri e indicatori numerici ben definiti, che si dettagliano qui di seguito:

	CRITERIO	PESO ASSEGNATO A CIASCUN CRITERIO			PUNTEGGIO
Criterio n. 1	Complessità dell'obiettivo e delle difficoltà previste per il suo raggiungimento (segnalare quali: a titolo esemplificativo: carenza di personale dovuta a cessazione o mobilità di personale, cambiamenti considerevoli alla struttura o all'ambiente di lavoro, altri elementi di particolare rilievo)	20	30	40	
Criterio n. 2	Capacità di determinare una significativa innovazione o miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi	10	15	20	
Criterio n. 3	Pertinenza e coerenza con le politiche perseguite dall'Amministrazione	10	15	20	
Criterio n. 4	Coerenza con i bisogni della collettività	10	15	20	
		Tot. 50	Tot. 75	Tot. 100	

La somma degli indicatori numerici assegnati a ciascun criterio darà, quindi, il peso totale dell'obiettivo trattato.

Ogni Responsabile, per il tramite del Responsabile dell'Area Affari generali, ha trasmesso al N.d.V. le proposte di obiettivi di performance individuale per l'anno 2025, compilando apposita scheda illustrativa.

Nel complesso sono state trasmesse al N.d.V. per l'esame n. 17 proposte di obiettivi, alcune rivolte a tutte le aree, altre destinate a singole aree. Detti obiettivi sono stati inseriti nella bozza di Piano performance che è il documento di fatto esaminato in questa sede dal N.d.V.

Di seguito si riporta il prospetto di sintesi delle proposte di obiettivi performance individuale trasmessi per l'esame e la pesatura:

Numero obiettivo	titolo	Rivolto
1	Formazione diffusa	A tutte le aree
2	PNRR – monitoraggio finanziamenti	A tutte le aree destinatarie di attività finanziate con fondi PNRR
3	Prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza	A tutte le aree
4	Riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità	A tutte le aree
5	Valorizzazione strategica delle risorse umane	A tutte le aree
6	Realizzazione visite senologiche gratuite	Area servizi sociali
7	Controllo del contenuto derivante dai contatori del cartellino (badge) del personale dipendente	Area affari generali Ufficio personale
8	Riattivazione Teatro Niemen	Area affari generali Ufficio cultura
9	Formazione specifica personale interno e passaggio competenze in materia di ufficio elettorale	Area affari generali demografici elettorale stato civile
10	Formazione specifica personale interno e passaggio competenze in materia di ANAGRAFE	Area affari generali demografici elettorale stato civile
11	Nuovo adempimento piano annuale flussi di cassa	A tutte le aree
12	Nuovi adempimenti servizio finanziario tesoreria unica-standard OPI	Area economica finanziaria
13	Controllo omessi versamenti TARI	Area economica finanziaria
14	Incremento servizi di polizia	Area di polizia locale
15	Individuazione di gestori delle utenze per avere maggiori economie rispetto allo stato attuale.	Area tecnica
16	Pulizia straordinaria e riordino delle attrezzature presso il magazzino comunale	Area tecnica
17	Gestione impianto sportivo comunale sito in Biandronno via Rodari loc. Cassinetta	Area tecnica

Il Nucleo di valutazione fa constare che non sono state trasmesse da parte dei Responsabili nuove proposte di obiettivi di performance organizzativa, né modifiche agli obiettivi assegnati con il Piano performance 2024 (allegato al PIAO 2024/2026) e pertanto, **anche per l'anno 2025, si devono ritenere confermati gli obiettivi di performance organizzativa assegnati per l'anno 2024.**

Si procede quindi ad esaminare la documentazione prodotta e si prende atto che sono state solo parzialmente recepite dai Responsabili le osservazioni formulate in merito alle proposte di obiettivi di performance individuale (si veda precedente email in data 8/3/2025).

Alla luce di questo, si invitano gli uffici a prestare particolare attenzione alla definizione degli indicatori che vengono utilizzati per definire in modo esplicito e puntuale gli obiettivi: si rinvia all'articolo 7 del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance che più diffusamente illustra le linee guida per l'individuazione di indicatori significativi ed utili alla misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Il Nucleo di Valutazione fa, altresì, rilevare, quale elemento positivo, il fatto che le diverse aree in cui è articolato l'ente si siano opportunamente coordinate per svolgere insieme alcuni obiettivi che sono di portata trasversale. Queste scelte organizzative sono sicuramente utili per migliorare l'efficienza e l'efficacia di molte attività in capo all'ente.

Tutto ciò premesso, viste le proposte di obiettivi e considerando il merito del proprio lavoro di valutazione e pesatura degli obiettivi, il Nucleo di Valutazione, valutati positivamente gli obiettivi proposti, procede alla pesatura come da tabella di seguito riportata.

PESATURA OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE PER IL PIANO PERFORMANCE 2025
--

Obiettivo numero	Titolo/descrizione	Destinatario	PESATURA				PESO TOTALE
			Punteg. Crit.1	Punteg. Crit.2	Punteg. Crit.3	Punteg. Crit.4	
1	Formazione diffusa	tutte le aree	20	20	15	15	70
2	PNRR – monitoraggio finanziamenti	tutte le aree destinatarie di attività finanziate con fondi PNRR	30	20	20	20	90
3	Prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza	tutte le aree	40	20	20	20	100
4	Riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità	tutte le aree	40	20	20	20	100
5	Valorizzazione strategica delle risorse umane	tutte le aree	40	20	20	20	100

6	Realizzazione visite senologiche gratuite	Area servizi sociali	30	20	20	20	90
7	Controllo del contenuto derivante dai contatori del cartellino (badge) del personale dipendente	Area affari generali Ufficio personale	20	10	10	10	50
8	Riattivazione Teatro Niemen	Area affari generali Ufficio cultura	30	20	20	20	90
9	Formazione specifica personale interno e passaggio competenze in materia di ufficio elettorale	Area affari generali demografici elettorale stato civile	20	10	10	10	50
10	Formazione specifica personale interno e passaggio competenze in materia di ANAGRAFE	Area affari generali demografici elettorale stato civile	20	10	10	10	50
11	Nuovo adempimento piano annuale flussi di cassa	tutte le aree	30	10	10	15	65
12	Nuovi adempimenti servizio finanziario tesoreria unica-standard OPI	Area economica finanziaria	20	10	10	10	50
13	Controllo omessi versamenti TARI	Area economica finanziaria	20	10	20	40	90
14	Incremento servizi di polizia	Area di polizia locale	40	20	20	20	100
15	Individuazione di gestori delle utenze per avere maggiori economie rispetto allo stato attuale.	Area tecnica	40	20	20	20	100

16	Pulizia straordinaria e riordino delle attrezzature presso il magazzino comunale	Area tecnica	20	15	20	20	75
17	Gestione impianto sportivo comunale sito in Biandronno via Rodari loc. Cassinetta	Area tecnica	30	15	20	20	85

OBIETTIVO TRASVERSALE EX ART. 79, COMMA 2 LETT. B) DEL CCNL 16-11-2022 - TRASPARENZA E ACCESSIBILITA' DEL SITO ISTITUZIONALE

A partire dall'anno 2024 è stato inserito nel Piano Performance - contenuto nel PIAO per il triennio 2024/2026 – uno specifico obiettivo trasversale a tutti gli uffici collegato al nuovo sito internet comunale e finalizzato a rendere più trasparente e comprensibile al cittadino il sito internet comunale mediante la completa e aggiornata descrizione di ciascun servizio erogato dall'ente, da parte di tutti gli uffici, con contestuale revisione della modulistica utile.

L'obiettivo è finanziato con l'incremento della parte variabile del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'articolo 79 comma 2, lettera b) del CCNL 16-11-2022 (si tratta delle risorse relative all'1,2% del monte salari dell'anno 1997), determinato in €. 3.027,00 annue. L'obiettivo è stato articolato e **sviluppato sul triennio 2024-2025-2026** ed è stato stabilito, come criterio di ripartizione tra gli uffici il carico di lavoro. Questo obiettivo impatta anche sulla retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (ora incaricati di Elevata Qualificazione), come da ultima modifica del sistema di valutazione.

Si richiama e si rinvia al precedente verbale del Nucleo di valutazione n. 1/2024.

DEFINIZIONE DEL PESO DELLE PERCENTUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVE E DI PERFORMANCE INDIVIDUALE PER L'ANNO 2025.

Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 12 del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, procede, quindi, con la definizione delle percentuali di incidenza della performance organizzativa e individuale sul premio di risultato e sulla retribuzione di risultato per le E.Q. Nello specifico, la prima è relativa agli indicatori di performance delle aree che richiedono il concorso di tutti i dipendenti: la sua pesatura non può eccedere il 30% delle risorse per la premialità.

La performance individuale, invece, si riferisce agli obiettivi specifici assegnati alle aree e riguarda i dipendenti direttamente coinvolti nella realizzazione degli obiettivi stessi. Il premio minimo per la performance individuale è del 70%.

Il Nucleo di Valutazione non ravvisando elementi utili per definire una percentuale di ripartizione del peso tra performance organizzativa e performance individuale diversa da quella di base inserita nel sistema di valutazione e misurazione delle performance e dando rilievo al fatto che non tutti gli indicatori di performance individuale sono completamente esaustivi e che in taluni casi gli obiettivi si discostano poco dallo svolgimento di attività ordinarie dell'ente, stabilisce, per l'anno 2025, di confermare le percentuali base e pertanto:

30% per la performance organizzativa

70% per la performance individuale.

DEFINIZIONE DELLA QUOTA TEORICA A PREVENTIVO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI RESPONSABILI DI AREA PER L'ANNO 2025

Il N.d.V. accerta che risulta ora necessario definire la quota teorica a preventivo della retribuzione di risultato dei singoli Responsabili di area per l'anno 2025 secondo quanto disposto dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Dalla lettura del Sistema di Misurazione emerge che la quota teorica a preventivo della retribuzione di risultato in capo a ciascun Responsabile è determinata mediante una pesatura degli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa che valuti i seguenti elementi:

- complessità degli obiettivi e delle difficoltà previste per il suo raggiungimento
- grado di innovazione e di orientamento all'utenza e alla qualità del servizio cui tende l'obiettivo
- coerenza con il programma politico dell'amministrazione

Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance stabilisce, altresì, che la pesatura degli obiettivi delle Posizioni Organizzative coincide con la pesatura già compilata per il premio di risultato dei dipendenti.

Dà, pertanto, atto che la pesatura di cui al punto precedente è anche quella utile per la retribuzione di risultato dei titolari di P.O/E.Q per l'anno 2025.

Al termine delle operazioni di pesatura, il Nucleo di Valutazione dispone che di quanto sopra vengano informati i singoli Responsabili.

REFERTO ALLA GIUNTA COMUNALE

A conclusione della attività di esame e validazione degli obiettivi proposti per la Performance, per l'anno 2025, dando atto che tali obiettivi saranno inseriti nella sezione "Valore pubblico-performance-rischi corruttivi" in particolare nella sottosezione "performance, per quanto più sopra detto:

CERTIFICA

- che gli obiettivi di performance individuale proposti per l'anno 2025 risultano validi ed ammissibili per essere sottoposti all'approvazione della Giunta Comunale;

STABILISCE

- di informare i Responsabili dell'esito dell'accertamento svolto;
- di trasmette il presente verbale alla Giunta comunale per quanto di competenza;

+*+*+*+*+*+*+*+*+*+

Visto, approvato e sottoscritto:

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
dott.ssa Barbara Tonelli

Firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005