

**NUCLEO di VALUTAZIONE**  
**Comune di Cusano Milanino (MI)**

**Verbale del 08/07/2020**

In data odierna, in seduta telematica nel rispetto delle disposizioni del DL 18 del 17 marzo 2020 in materia di contenimento dal contagio del virus Covid-19, in particolare dell'art. 87, Il Nucleo di Valutazione (di seguito N.V.) dott. Massimiliano Mussi nominato con decreto sindacale n 12/2019 nella persona del dott. Massimiliano Mussi verbalizza quanto segue:

**1. Metodologia di valutazione delle PO e del comparto**

Il NV:

- considerato che l'art. 7 comma 1 del d.lgs. 150/09 prevede che *"le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano ((e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione,)) il Sistema di misurazione e valutazione della performance"*;
- vista la delibera di **GC n. 90 del 11.11.2011** di approvazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Ente, pubblicato in *AT/Performance/ Sistema di misurazione e valutazione della Performance*;
- dato atto che l'Ente non ha proceduto all'aggiornamento del SMVP come richiesto dal NV (rif. Verbale del 17/10/2018)

adotta per l'esercizio 2019 il previgente "Sistema di valutazione e misurazione delle performance" del Comune in epigrafe, invitando lo stesso ad adeguarlo senza ulteriore ritardo nei termini previsti dal d.lgs. 150/2009 come modificato dal d.lgs. 74/2017 e in applicazione del nuovo CCNL 21/5/2018.

**2. Consuntivazione obiettivi anno 2019**

Il NV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla consuntivazione degli obiettivi 2019 costituenti il Piano delle Performance dell'ente, approvato con deliberazione di **GC n. 32 del 18/03/2019** come integrata dalla **n. 74 del 01/08/2019**, anche in relazione all'allegato elenco documentazione all'avvio del processo di valutazione (**Allegato 1. Documentazione propedeutica**).

Il NV:

1. premesso che l'art 7 del d.lgs. 150/09 comma 1 stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
2. premesso inoltre che l'art. 10 del d.lgs. 150/09 definisce che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico, denominato Piano della Performance;

3. considerato che la performance è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, e che da questo miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'ente riceve erogando la produttività collettiva;
4. considerato che l'art. 9 comma 2 del d.lgs. 150/09 definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dei livelli collegata:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
5. visto l'art. 2094 del Codice Civile che prevede lo scambio tra prestazioni e retribuzione;
6. preso atto:
  - a) degli obiettivi per l'esercizio 2019 assegnati alla struttura comunale con deliberazione di GC sopra indicata;
  - b) del report prodotto dai Responsabili di Settore, attraverso la consuntivazione degli indici/indicatori contenuti nel Piano delle performance;
7. visti i dati quali-quantitativi attesi negli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, comparati con i risultati raggiunti rilevabili dalle relazioni;
8. constatata la coerenza tra il dato atteso e il dato raggiunto;

certifica la pesatura e il raggiungimento degli obiettivi come riportato tabella allegata (**Allegato n. 2 Consuntivazione obiettivi**).

Il NV attesta la pubblicazione (risultando necessario il rispetto delle condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del d.lgs. 165/01, come modificato dal d.lgs. 150/09) del contratto integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo ai sensi del comma 4 e della correlata comunicazione all'ARAN, nell'apposito DB di pubblicazione contratti decentrati <https://www.contrattintegrativipa.it/>, nonché la relativa pubblicazione in *AT/Personale/Contrattazione integrativa*.

### **3. Validazione della Relazione sulla Performance anno 2019**

Vista la circolare della FP del 29/3/2018 in merito alla conclusione del ciclo delle performance delle Amministrazioni Pubbliche;

Considerato che la validazione della Relazione sulla performance costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance e constatato che la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione ed il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti e all'accesso ai sistemi premianti, il NV rammenta che la validazione della Relazione sulla performance è condizione per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Quanto sopra considerato, il NV rammenta all'ente la necessità di predisporre e far approvare la Relazione sulla performance dalla GC nei termini previsti dalla circolare FP citata e di inviarla al sottoscritto per la necessaria validazione successiva.

A seguire la validazione, la Relazione sulla Performance 2019 dovrà essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente per assicurarne la visibilità, in *AT/Performance/Relazione sulla performance*.

#### **4. Valutazione anno 2019 delle Posizioni Organizzative**

A seguito della consuntivazione degli obiettivi 2019, il NV procede alla valutazione delle PO attraverso le schede di valutazione in vigore (**Allegato n.3 Schede di Valutazione delle PO – allegato riservato no web**), previa raccolta degli elementi valutativi necessari mediante l'intervista agli "osservatori privilegiati", come disposto dal vigente SMVP.

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, il NV prende atto del relativo raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità.

Il punteggio che esprime la performance ottenuta dalle PO si ottiene dal calcolo della percentuale di raggiungimento complessiva degli obiettivi assegnati e dall'esito della valutazione dei comportamenti manageriali e professionali per l'anno di riferimento, conformemente alle percentuali relative previste dal SMVP vigente

Ciò premesso, il NV:

- acquisite le valutazioni del Segretario in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto e ravvisabile dalle schede di valutazione allegate al presente verbale, in proporzione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico presso l'Ente.

#### **5. Valutazione del Segretario Comunale**

Visti i seguenti provvedimenti:

1. D.lgs. 267 del 18/08/2000;
2. D.lgs. 165 del 30/03/2001;
3. D.lgs. 150 del 27/10/2009.

Evidenziato che l'art. 42, del vigente CCNL dei Segretari comunali, tratta la "Retribuzione di risultato" e testualmente sancisce che:

1. *Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.*
2. *Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.*
3. *Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs. n. 286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.*

Dato atto che:

1. *In data odierna si è costituito il Nucleo per la Valutazione del Segretario per l'anno 2019 ed in assenza del valutato;*
2. *L'indennità di risultato è stabilita dalla legge nella misura massima del 10% del monte salari del Segretario Generale, rapportata al periodo di effettivo svolgimento del servizio;*
3. *Coerentemente alla metodologia e alla scheda di valutazione in uso presso il Comune di **Cusano Milanino**:*
  - a. *se il punteggio risultante dalla scheda di valutazione risulta compreso tra 100 e 95 punti, al fine dell'attribuzione dell'indennità, si attribuirà al Segretario la misura massima dell'indennità di risultato prevista*
  - b. *se il punteggio risultante dalla scheda di valutazione risulta compreso tra 70 e 94,99 punti l'indennità di risultato attribuita al Segretario sarà calcolata in misura direttamente proporzionale (es. 70 punti assegnati, applicato il 70% al massimo erogabile)*
  - c. *se il punteggio risultante dalla scheda di valutazione risulta inferiore a 70 punti, al fine dell'attribuzione dell'indennità, non si attribuirà al Segretario alcuna erogazione*

Sentito il Sindaco e preso atto della valutazione del Segretario Generale dott.ssa Anna Lucia Gaeta per l'anno 2019 formalizzata con la scheda in uso presso l'Ente, il Nucleo certifica un risultato finale come da allegato riepilogo (**Allegato 4 Scheda Segretario - allegato riservato no web**). L'emolumento dovrà essere rapportato al periodo effettivo di lavoro svolto presso il Comune.

## **6. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità**

La sezione "Amministrazione trasparente" dell'Ente, in attuazione dei dettami contenuti nel d.lgs. n. 33/2013, risulta adeguata e costantemente aggiornata.

Nel rispetto della l. 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione e sull'attuazione della trasparenza e integrità, approvando il PTPC 2019/2021, pubblicato in *AT/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione*.

La relazione prodotta a fine anno dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ha messo in evidenza le misure di contrasto alla corruzione adottate nel corso del 2019, risultando consultabile in *AT/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione*.

Le misure obbligatorie sono state inserite nel PTPC 2019-2021 dell'Ente e attuate come previsto, con un buon coinvolgimento della struttura organizzativa.

La sezione *Amministrazione trasparente* presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata secondo le indicazioni di ANAC con le necessarie informazioni cui si accede in maniera adeguata: il NV nel dettaglio rinvia a quanto riportato nella propria attestazione sullo stato di conformità agli obblighi di trasparenza al 31/3/2019 di cui alla deliberazione ANAC 141/2019, pubblicata in *AT/Controlli e rilievi sull'Amministrazione/Atti OIV o strutture analoghe*.

Si registra l'evidente errata compilazione ed invio ad ANAC del modulo di comunicazione URL di pubblicazione file con elencazione bandi di gara e contratti in formato XML relativamente all'anno 2019.

Con comunicato del 12 marzo 2020, ANAC ha prorogato i termini delle verifiche e attestazioni sugli obblighi di pubblicazione dei dati sui Siti internet della PA, in relazione alle recenti disposizioni in materia di emergenza sanitaria e considerato l'entrata in vigore del DPCM dell'11 marzo 2020 sulle ulteriori disposizioni attuative del D.L. 23.2.2020 n. 6,

applicabili all'intero territorio nazionale. Le attestazioni degli OIV e strutture analoghe nei termini previsti inizialmente dalla Delibera 213/2020 sono pertanto prorogati al 30 giugno 2020 e saranno pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" entro il 31 luglio 2020.

## 7. Attuazione dei controlli interni

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha approvato il regolamento dei controlli interni ed ha provveduto a svolgere una sessione di controllo relativamente agli atti dell'esercizio 2019, il cui esito risulta globalmente positivo per tutti i Settori, come si evince dal verbale di controllo prodotto dal Segretario.

Il NdV invita l'ente a completare i controlli interni 2019.

Milano, 08/07/2020

### Il Nucleo di Valutazione competente valutazione 2019

**Dott. Massimiliano Mussi**

*Documento firmato digitalmente ai sensi d.lgs. n. 82/2005*

*formato PADES*

Disposizioni di pubblicazione e allegati

Documento	Pubblicabile?	Sezione AT
Verbale	SI	<i>Controlli e rilievi sull'Amministrazione/ Atti OIV_NV</i>
Allegato n. 1 <b>Documentazione propedeutica</b>	SI	<i>Controlli e rilievi sull'Amministrazione/ Atti OIV_NV</i>
Allegato n. 2 <b>Consuntivazione obiettivi</b>	SI	<i>Controlli e rilievi sull'Amministrazione/ Atti OIV_NV</i>
Allegato n. 3 <b>Schede di valutazione delle PO – allegato riservato no web</b>	<b>NO</b>	
Allegato n. 4 <b>Schede di valutazione SG – allegato riservato no web</b>	<b>NO</b>	