

# Nucleo di valutazione

Comune di Como

---

## Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni

**Anno 2020**

<b>Data di rilascio della relazione</b>	04/08/2022
---	------------

Verbale di Riferimento NIV: n. 41 del 04/08/2022

**Il Nucleo di Valutazione**

# Nucleo di valutazione

## Comune di Como

---

### Sommario

<b>1.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE .....</b>	<b>3</b>
1.1.- a) Gli obiettivi (40 punti):.....	3
1.2.- b) Performance del dirigente (40 punti):.....	4
1.3.- c) Performance di settore (20 punti):.....	4
<b>2.- TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE .....</b>	<b>6</b>
<b>3.- INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI .....</b>	<b>6</b>
<b>4.- CONCLUSIONI .....</b>	<b>7</b>

# Nucleo di valutazione

## Comune di Como

---

Di seguito si presenta la relazione annuale sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, con riferimento al ciclo di performance 2020. La Relazione è redatta in ottemperanza alla Regolamentazione interna dell'ente.

### 1.- Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del D.L.gs 150/2009, si sviluppa come segue:

- Programma di mandato del Sindaco;
- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio di Previsione;
- PEG/Piano Performance;
- Relazione sulla Performance.

I documenti sopra indicati sono previsti in pubblicazione nelle apposite sezioni o sottosezioni di Amministrazione Trasparente sul sito web istituzionale dell'ente.

In particolare il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e la quantificazione della corresponsione della retribuzione di risultato si sviluppa sulla base di apposita metodologia adottata con delibera n°184 del 27/5/2015, e aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 in data 11.02.2021.

La valutazione si realizza in tre diversi ambiti secondo i seguenti criteri:

#### 1.1.- a) Gli obiettivi (40 punti):

Gli obiettivi sono negoziati ogni anno dal Dirigente con l'Amministrazione; la proposta di valutazione del raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata dal Nucleo Indipendente di Valutazione, visto il report di fine anno dell'ufficio controllo di gestione.

Gli obiettivi, sono stati oggetto di preventiva analisi e "pesatura" da parte del Nucleo Indipendente di Valutazione, sulla base dei seguenti fattori quali:

Fattori	Punteggio
complessità amministrativa., tecnica, gestionale	min 1 – max 10 pti
rilevanza strategica	min 1 – max 20 pti
Significatività finanziaria	min 1 – max 5 pti
Impatto sull'utenza esterna	min 1 – max 5 pti
<b>Punteggio massimo assegnabile</b>	<b>40 punti</b>

Il NIV procede ad attribuire un peso ad ogni fattore e contestualmente è definito un budget potenziale per ciascun dirigente.

# Nucleo di valutazione

## Comune di Como

L'importo determinato costituisce il budget assegnato che sarà liquidato al Dirigente qualora in sede di valutazione si verifichi il conseguimento del punteggio massimo (40 punti).  
Se nella fase di valutazione finale si determina uno scostamento rispetto al budget "potenziale" assegnato, la differenza tra il valore monetario dell'incentivo "potenziale" ed il valore monetario "realmente" distribuito a seguito della valutazione alimenterà il "residuo" dal quale si attingerà la quota destinata al c.d. "PREMIO DELLA COMPETITIVITÀ".

### 1.2.- b) Performance del dirigente (40 punti):

Questo ambito di valutazione si basa sull'analisi delle "aree di capacità"; la proposta di valutazione della performance del dirigente sarà effettuata dal Nucleo Indipendente di Valutazione. Ogni anno sono individuate, nell'ambito della cosiddetta "libreria delle capacità", n.6 aree di capacità da attribuire annualmente al Dirigente, di cui n.3 "fisse" e n.3 "a rotazione"; la scelta viene effettuata dal Segretario Generale, sentito il Nucleo Indipendente di Valutazione. Il NIV procederà ad attribuire un peso agli elementi della libreria delle capacità (sia fisse che variabili) e contestualmente sarà definito un budget potenziale per ciascun dirigente

LIBRERIA DELLE DI CAPACITÀ FISSE	Capacità di evolvere il proprio assetto organizzativo al maggiore soddisfacimento delle esigenze dell'utenza ( <i>Customer focus</i> )	15 punti
	Capacità di programmazione economica e di gestione risorse umane ( <i>Program Management</i> )	
	Capacità di tradurre in "progetti" gli indirizzi politici ( <i>Political key</i> )	
LIBRERIA DELLE CAPACITÀ VARIABILI	• Capacità di motivare, guidare e valutare i collaboratori	le 3 capacità prescelte "pesano" complessivamente 25 punti
	• Capacità di valutare correttamente i propri quadri che in relazione al coordinamento sub-dirigenziale	
	• Capacità di analisi e soluzione dei problemi	
	• Capacità decisionale tempestiva	
	• Capacità di rispettare e far rispettare i ruoli, le regole ed i vincoli dell'organizzazione	
	• Capacità di gestione e di promozione dell'innovazione	
<b>Totale 40punti</b>		

### 1.3.- c) Performance di settore (20 punti):

Considera il livello espresso dal settore nella fornitura dei servizi interni/esterni e viene valutato dal NIV, tramite appositi report del Segretario Generale. C contestualmente sarà definito un budget potenziale per ciascun dirigente.

I fattori di valutazione considerati sono i seguenti:

- Puntualità ed efficienza nello sviluppo delle funzioni dell'Ente
- Qualità del supporto fornito agli altri settori
- Rapidità nel rispondere alle esigenze dell'Ente
- Qualità percepita dall'utenza esterna, rilevata tramite apposito sistema centralizzato

# Nucleo di valutazione

## Comune di Como

---

Inoltre viene istituito il "premio della competitività" volto a premiare i Dirigenti (in numero non superiore a 5) che siano risultati "migliori" ( $\geq$  al 75%) nella valutazione complessiva dei tre ambiti della performance individuale.

Il "premio della competitività" è alimentato nel modo seguente:

- con le risorse derivanti dalla differenza tra il valore monetario dell'incentivo "potenziale" (pari al 40% dello stanziamento del Fondo per la retribuzione di risultato) assegnato all'ambito OBIETTIVI ASSEGNATI ed il valore monetario "realmente" distribuito a seguito della valutazione;
- con le risorse derivanti dalla differenza tra il valore monetario dell'incentivo "potenziale" (pari al 40% dello stanziamento del Fondo per la retribuzione di risultato) assegnato all'ambito PERFORMANCE DEL DIRIGENTE ed il valore monetario "realmente" distribuito a seguito della valutazione;
- con le risorse derivanti dalla differenza tra il valore monetario dell'incentivo "potenziale" (pari al 20% dello stanziamento del Fondo per la retribuzione di risultato) assegnato all'ambito PERFORMANCE DI SETTORE ed il valore monetario "realmente" distribuito a seguito della valutazione.

Il Segretario generale stabilisce la quota compresa tra il 25% ed il 75% delle economie come sopra descritte. A decorrere dall'anno 2020, su proposta del Segretario Generale, la Giunta ha ricollocato il premio di competitività in una quota compresa tra il 10 ed il 75% dei residui come sopra determinati da distribuire fra i dirigenti risultanti più performanti, ovvero con valutazione  $\geq 75\%$  fino ad un massimo di 5 unità.

Nel 2020, come per gli anni precedenti, non è stata valutata la Performance di settore, pertanto il punteggio è stato distribuito con le seguenti modalità: 50 punti agli obiettivi [criterio a)] e 50 punti alla performance del dirigente [criterio b)].

In ottemperanza alla metodologia sopra riportata, le fasi per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2020 sono state le seguenti:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione della performance;
- d) rendicontazione dei risultati raggiunti;
- e) valutazione;
- f) applicazione dei sistemi premianti.

L'ente ha garantito, come da norme e regolamenti, l'applicazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione vigente della performance attraverso gli strumenti del ciclo di gestione della performance nonché dagli istituti contrattuali previsti dal CCNL e dal CCDI.

L'esito del processo di valutazione per i dirigenti, per le PO e per il restante personale dell'ente ha consentito di poter valorizzare i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso una discreta differenziazione delle valutazioni. Si veda a questo proposito la apposita sezione Performance e Dati sui Premi di Amministrazione Trasparente.

I punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della performance presso l'ente sono:

- presenza di strumenti di programmazione della performance;
- pesatura degli obiettivi da parte del Nucleo di valutazione e definizione dei relativi budget di premialità;
- coinvolgimento degli attori politico tecnici nelle diverse fasi del ciclo della performance, nel consapevole rispetto delle prerogative e dei ruoli;
- collegamento con le priorità dell'amministrazione attraverso la declinazione degli obiettivi programmatici.

# Nucleo di valutazione

## Comune di Como

---

Mentre le aree di possibile miglioramento, del resto già segnalate negli anni precedenti, sono:

- necessità di migliore rappresentazione degli obiettivi e degli indicatori, anche in ottica pluriennale;
- necessità di una ancora migliore definizione della relazione sulla performance.

### 2.- Trasparenza e Anticorruzione

Per l'anno 2020, l'Ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs 33/2013 nonché dalla Delibera ANAC 1310/2016, come verificato attraverso apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge. Tale monitoraggio si è avvalso di un format di supporto sulla base di quanto previsto dalla Del. 213/2020 ANAC.

Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni sono stati trasmessi all'Ente come previsto dalla citata delibera ANAC.

Il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza è stato adottato nei termini di legge e monitorato nel corso dell'esercizio e alla fine dello stesso.

Nel PEG/Piano performance sono stati inseriti obiettivi relativi al tema dell'anticorruzione.

### 3.- Integrità dei controlli interni

L'Ente è dotato di apposito regolamento rubricato "Regolamento sui sistemi dei controlli interni" approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 in data 11.02.2013 ai sensi dell'art. 3 del D.L. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012. Esso disciplina il controllo di regolarità amministrativa e contabile, il controllo di gestione il controllo strategico, il controllo sugli equilibri finanziari, il controllo sulla qualità dei servizi erogati ed il controllo sulle Società partecipate non quotate. A queste forme di controllo interno si aggiungono i controlli disciplinati dalle normative in materia di performance e di trasparenza.

Ai sensi dell'art. 147bis del T.U.EE.LL., come modificato dal D.L. 174/2012 convertito in Legge 213/2012, il controllo di regolarità amministrativa e contabile è assicurato, nella fase preventiva della formazione dell'atto, da ogni Dirigente ed è esercitato attraverso il parere di regolarità tecnica. Il controllo contabile è effettuato dal Dirigente del Servizio Finanziario ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità contabile sulle proposte di deliberazione e del visto attestante la copertura finanziaria sulle determinazioni. Il medesimo controllo interno è inoltre assicurato, nella fase successiva, sotto la direzione del Segretario Generale.

Per quanto riguarda il controllo preventivo, a maggiore garanzia della regolarità amministrativa, ogni proposta di deliberazione è sottoposta, oltre che al parere tecnico, anche al parere di legittimità del Segretario Generale ai sensi dell'art. 103, comma 2 dello Statuto Comunale.

Per quanto attiene al controllo interno successivo il Segretario Generale si avvale di una struttura di supporto composta da funzionari dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione riceve periodicamente (di regola ogni trimestre) una relazione sull'esito dei controlli interni successivi.

Il Nucleo, per la corretta valutazione del ciclo della performance si serve dei seguenti strumenti:

- eventuali rilievi forniti dai controlli successivi di regolarità nell'ambito del sistema di valutazione, anche ai fini della valutazione della performance individuale dei responsabili apicali dell'Ente.
- i report analitici sullo stato di attuazione degli obiettivi trasmessi grazie ad un sistema di reporting strutturato e programmato.

# Nucleo di valutazione

Comune di Como

---

## 4.- Conclusioni

L'Nucleo Indipendente di Valutazione, come evidenziato al punto 1, ribadisce che sussistono margini di miglioramento nella gestione del ciclo della performance.

Il Nucleo di Valutazione raccomanda di dare maggiore attenzione alla cultura della qualità del dato, sviluppando un sistema informativo di supporto al controllo direzionale in grado di consentire il monitoraggio costante degli indicatori di tipo strategico e gestionale.

Vi sono margini di miglioramento nella definizione degli obiettivi e nella scelta degli indicatori, ancora fortemente riferiti a processi operativi e non del tutto capaci di riflettere il valore generato. Questa indicazione trova ulteriore rilevanza in prossimità dell'approvazione del PIAO.

Avv. Giuseppe Locandro - Presidente  
(Documento firmato digitalmente)

Prof. Luca Bisio – Componente  
(Documento firmato digitalmente)

Dott.ssa Cattini Elisabetta - Componente  
(Documento firmato digitalmente)