



Libero Consorzio Comunale di Ragusa
www.provincia.ragusa.it

***Relazione del Nucleo di
valutazione sul
funzionamento complessivo
del Sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei
controlli interni (Art. 14,c.4,
lett. A) d.lgs 150/2009)
Relativa all'anno 2024***

Alla Presidente del L.C.C. di Ragusa
Prof. Maria Rita Annunziata Schembari
segreteria.presidenza@provincia.ragusa.it

Al Segretario. Generale
Dott. Vito Antonio Bonanno
segretario.generale@provincia.ragusa.it

PREMESSA

L'art. 14 comma 4 lett. a) del D.lgs. 150/09 e successive modifiche, disciplinando le competenze e le attività dell'organismo di valutazione, prevede espressamente che l'organismo di valutazione monitori il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabori una relazione annuale sullo stato dello stesso.

INTRODUZIONE

Il Nucleo di Valutazione, dal 25 marzo al 27 maggio 2025, come da verbali in atti, ha proceduto alla valutazione delle competenze professionali e manageriali dei dirigenti relativamente al ciclo della performance anno 2024.

Lo stato di attuazione degli obiettivi di performance e i relativi rilievi in ordine allo scostamento di risultato sono stati certificati dall'Organismo di controllo di gestione e strategico integrato e trasmessi al Nucleo di Valutazione.

A conclusione dell'istruttoria di valutazione della performance anno 2024, il Nucleo ha trasmesso ai dirigenti le relative schede individuali, validando, infine, la relazione sulla performance.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

ELABORAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Con riferimento alla definizione degli obiettivi di performance attesi il Nucleo di Valutazione segnala la necessità di migliorare l'individuazione degli indicatori di risultato privilegiando, nella prospettiva della rilevazione del valore pubblico generato, quelli di efficienza, efficacia e di impatto, in luogo di meri indicatori di processo.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

PARAMETRO A – Risultanze della performance organizzativa

Tenuto conto del fatto che attualmente è prevista l'attribuzione del punteggio massimo per il caso di raggiungimento dell'obiettivo tra il 75% e il 100% e che ciò non consente una piena differenziazione nella valutazione del risultato raggiunto, sarebbe opportuno rivedere il metodo e i parametri per l'assegnazione dei vari punteggi, assegnando il punteggio massimo solo se il risultato è conseguito al 100%, assegnando dei punteggi gradatamente inferiori in relazione al grado di raggiungimento rilevato.

Nel caso in cui si dovessero verificare scostamenti positivi (oltre il 100%) si potrebbe prevedere l'assegnazione di un ulteriore punteggio premiale.

Si rileva inoltre che, nel caso in cui un dirigente abbia più obiettivi strategici e di diversa pesatura, la somma del punteggio da dividere per il numero di obiettivi strategici, può in alcuni casi, diventare penalizzante per il dirigente. (es: dirigente A- con 4 obiettivi di pesatura 6/10/8/10 consegue un punteggio di 34, diviso 4 pari a 8,5 punti – dirigente B con 2 obiettivi entrambi di pesatura 10 consegue un punteggio di 20, diviso 2 pari a 10 punti).

VALUTAZIONE DEL RISULTATO E PERFORMANCE INDIVIDUALE

PARAMETRO B – Conseguimento obiettivi individuali

Per la valutazione del presente parametro attualmente è prevista l'attribuzione del punteggio massimo per il caso di scostamento compreso tra lo 0% e il 25%. Tale impostazione non permette una piena differenziazione nella valutazione del risultato raggiunto. Si ritiene opportuno rivedere il metodo e i parametri per l'assegnazione dei vari punteggi, assegnando il massimo punteggio solo se lo scostamento è pari allo 0%, prevedendo punteggi gradatamente inferiori in relazione al grado di scostamento rilevato.

Nel caso in cui si dovessero verificare scostamenti positivi dovrebbe essere assegnato un ulteriore punteggio premiale.

PARAMETRO C – Competenze professionali e manageriali

Nei modelli di scheda non si evince una parte riservata alla valutazione dei comportamenti dei Dirigenti, nonostante il Regolamento preveda espressamente che il Parametro C – La performance

individuale in rapporto alle Competenze professionali e manageriali *“considera e valuta le capacità ed i comportamenti necessari per l’efficace svolgimento del ruolo e delle funzioni dirigenziali”*.

Così come lo stesso Regolamento prevede che *“La violazione degli obblighi di comportamento è valutata ai fini della performance individuale indipendentemente dall’esito dell’eventuale procedimento disciplinare avviato e può determinare la riduzione del punteggio complessivo attribuito per la valutazione delle competenze professionali e manageriali”*.

Il Nucleo di valutazione rileva la necessità di una revisione complessiva di tale fattore di valutazione, valorizzando l’incidenza della prestazione resa dal dipendente sul grado di conseguimento della performance organizzativa, congiuntamente all’apprezzamento delle conoscenze e dei comportamenti posti in essere dallo stesso nello svolgimento quotidiano dell’attività lavorativa. Tale dimensione della valutazione deve, infatti, esprimere l’impegno individuale profuso nel realizzare le attività per le quali il dipendente è preposto e la qualità della prestazione lavorativa nel concorrere al conseguimento degli obiettivi programmati.

CONCLUSIONE

In relazione all’analisi di cui alle sezioni precedenti, il Nucleo di Valutazione suggerisce i seguenti interventi di miglioramento del processo di pianificazione, misurazione e valutazione della performance.

In particolare questo Organismo rappresenta la necessità di:

- potenziare il collegamento a cascata tra obiettivi/indicatori dei diversi livelli e tra gli obiettivi non finanziari e le informazioni finanziarie, al fine di fornire una continuità logica ed un ordine gerarchico tra gli obiettivi;
- potenziare i sistemi informativi e informatici per l’archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati, in linea con le esigenze di pubblicità previste dal D.lgs. n.33/2013;
- verificare e comunicare periodicamente l’andamento degli obiettivi di performance sia al vertice politico-amministrativo che agli stakeholder, attraverso la formalizzazione di report intermedi in concomitanza alla gestione.

Il Nucleo di Valutazione auspica inoltre che il ciclo della performance sia inteso quale sistema strutturato di informazioni a supporto del processo decisionale dell’amministrazione, finalizzato ad attuare le adeguate strategie per il miglioramento continuo dell’Ente e dei servizi erogati alla collettività.

A tal fine, questo Organismo sollecita l’Ente affinché:

- gli obiettivi di performance siano definiti su base triennale, coerentemente con la dimensione temporale degli strumenti di programmazione economico-finanziaria;
- sia incrementato il livello di frequenza della rilevazione, nel corso di ciascun ciclo di performance, nonché il processo di acquisizione ed elaborazione delle informazioni, attraverso una più ampia e consolidata strutturazione dei sistemi informativi utilizzati allo scopo.

Il Nucleo di Valutazione, infine, nella considerazione che il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni è preconditione per il corretto ed adeguato svolgimento del ciclo della performance,

da atto che a seguito della deliberazione della Corte dei Conti sezione controllo Sicilia n. 185/2025/VSGC, il Segretario Generale ha tempestivamente provveduto ad avviare le azioni correttive richieste, anche attraverso una sistematizzazione regolamentare del sistema dei controlli interni, attualmente all'esame del consiglio provinciale.

Ragusa, 29/01/2026

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

Prof. Avv. Antonio Barone

I componenti

Dott. Cristian donzello

Avv. Daniele Scrofani Cancellieri

Segreteria del Nucleo di Valutazione sig.ra Maria Concetta Di Rosa:

mail : maricetta.dirosa@provincia.ragusa.it

Tel 0932 675322