

LIBERO CONSORZIO COMUNALE di RAGUSA

Nucleo di Valutazione

Prot.n° 00 19310

del 21 LUG. 2021

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 150/200

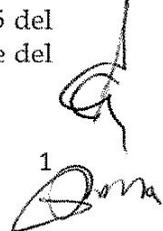
Relativa all'anno 2020 e resa nell'anno 2021

Il nucleo di valutazione del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, formato dai signori:

Dott. Alberto D'Arrigo, Segretario Generale dell'Ente, - Presidente;
Avv. Giuseppe Morana - Componente;
Avv. Marco Antoci - Componente;

ha provveduto, dal 26 aprile 2021 e fino al 7 luglio 2021, ad effettuare la valutazione delle "Competenze Professionali e Manageriali e della Performance" dei dirigenti, relativamente all'anno 2020, procedendo all'esame dei fattori relativi alle competenze professionali di ciascun dirigente, stabilendo di utilizzare, come elementi per procedere ad una ricognizione dei risultati che possa essere il più obiettiva possibile, dati certi ed omogenei ricavabili:

- dalle relazioni inviate al nucleo dai Dirigenti relativamente alla performance 2020,
- dagli esiti dei controlli di regolarità amministrativa dei procedimenti relativi all'anno 2020,
- dagli esiti dei controlli della regolarità dei tempi dei procedimenti che sono regolarmente e periodicamente effettuati dall'Organismo del Controllo di Gestione e strategico (art. 21 comma 3 del regolamento dei controlli interni) che verifica i report relativi agli indicatori di processo, al fine di valutare l'andamento dei processi, la conformità dei servizi erogati, e ne informa il Segretario Generale unitamente all'esito dell'attività ispettiva (art. 6 c. 5 del regolamento dei controlli interni) e comunica gli stessi dati al Nucleo di Valutazione,
- dalle preve osservazioni dell' Organismo di controllo integrato di gestione e strategico dell'ente, relativamente alle schede di risultato sulla performance 2020, inviate dai dirigenti esitate dal Controllo che ha riportato le proprie osservazione in apposito spazio predisposto sulle schede di rendiconto alla performance e così complete le ha inviate al Nucleo di valutazione,
- dalla relazione inviata dal Controllo di Qualità dell'Ente ai sensi degli art. 23-24 e 25 del Regolamento per la disciplina dei controlli interni, rapporto definitivo sulle risultanze del monitoraggio per la valutazione della qualità dei servizi al 31.12.2020.



1

- dagli incontri in presenza con i Dirigenti, quando reputati necessari , anche a seguito dei chiarimenti loro richiesti su specifici obiettivi riportati sulle schede o sul raggiungimento degli stessi.
- Dalla richiesta di note esplicative di alcune criticità rilevate dall'analisi delle schede di performance a consuntivo 2020.

Il Nucleo di valutazione ha tenuto in conto, anche, la relazione “ Esito delle sedute dell'Organismo integrato di gestione e strategico sugli obiettivi programmati per l'anno 2020” resa dall'Organismo di cui trattasi e prodotta con nota prot. 0010074 del 19/04/2021 regolarmente inviata al Commissario Straordinario e p.c. al Nucleo di Valutazione.

Il lavoro di valutazione, della Dirigenza, e delle A.P. e P.O. per quanto di competenza del Nucleo di Valutazione, svolto secondo accertamenti ritenuti opportuni e necessari, ha confermato che gli obiettivi raggiunti sono stati rispettosi di quanto previsto nella Performance, anche se non sempre hanno rispettato , nel loro raggiungimento la percentuale massima prevista.

Il non avere raggiunto tutti gli obiettivi sia personali che trasversali al 100% è probabilmente da imputare anche ai gravi disagi affrontati da tutto il Paese a seguito della Pandemia COVID 19, che ha influito sui normali ritmi di lavoro di tutta la P.A. Italiana, anche se si rileva che l'Ente ha sopperito egregiamente riuscendo in brevissimo tempo a creare tutta la rete necessaria per porre nelle condizioni, il personale e la Dirigenza, di operare da remoto.

In virtù della conclusione della propria attività il nucleo di Valutazione ha dato atto dell'applicazione della normativa sulla performance individuale ed organizzativa da parte dell'Ente e reputa che sarebbero necessari alcuni correttivi al sistema di misurazione e valutazione dei Dirigenti e delle A.P. e P.O.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

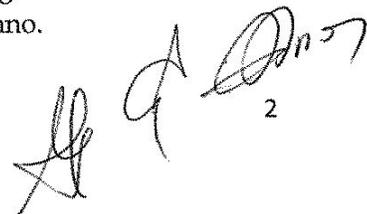
1

ELABORAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Alla luce del lavoro svolto in questi mesi il Nucleo di valutazione reputa opportuno che vengano stabiliti e fissati, all'interno del Piano della Performance, obiettivi più concreti e attuali (art. 5/1 ter d.lgs.150) da individuarsi ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. a) del d.lgs. 150/2009, ai sensi del quale bisogna annualmente procedere alla “definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance.

Si ribadisce, peraltro, la necessità e l'opportunità che tutti gli obiettivi siano valutabili in relazione ai rispettivi indicatori, che non sempre devono essere espressi con una Unità di Misura percentuale, ma anche con valutazioni numeriche, quantitative o temporali, comunque più aderenti ed esaustive in rapporto agli obiettivi che si sviluppano in giorni, in Km o altro e che per tanto necessitano di essere misurati secondo tali Unità di Misura, si ritiene infatti che in tal modo sia possibile una valutazione del raggiungimento degli stessi, maggiormente aderente alla realtà.

Si registra, comunque, un deciso miglioramento nella qualità degli obiettivi programmati e dei relativi indicatori di risultato. L'attività di programmazione si è infatti adeguata alle osservazioni già formulate da questo nucleo di valutazione nella relazione dello scorso anno.



 2

VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE

Tenuto conto che il Regolamento prevede che *“il sistema di valutazione della posizione deve prevedere l'aggiornamento dei suoi parametri e, dove necessario dei suoi strumenti, alle esigenze dell'evoluzione del Sistema Organizzativo”*, si fanno presenti le seguenti possibili esigenze di aggiornamento:

- Relativamente al primo parametro *“Collocazione nella struttura organizzativa”* e per quanto riguarda la seconda variabile *“Competenza manageriale”*, si ritiene che la stessa potrebbe essere omessa, con eliminazione del relativo punteggio, alla luce del fatto che trattasi di valutazioni da prendere in esame a valere sul Parametro C della scheda.
- Relativamente al terzo parametro *“Responsabilità di gestione”* per quanto riguarda la prima variabile *“Valore globale P.E.G. di competenza della posizione al netto dei servizi orizzontali”* potrebbe essere utile una revisione che consenta l'assegnazione del punteggio secondo una scala percentuale più articolata che guidi la valutazione su una minore distanza dei valori che potrebbero essere espressi da 6 a 3, considerando anche il calcolo di valori intermedi tra i due.
- Si rappresenta, inoltre, che la percentuale di retribuzione di risultato collegata alla posizione, che è attualmente prevista nella misura del 75% della retribuzione totale, potrebbe essere più utilmente riparametrata (non superiore al 50%) in modo da valorizzare la quota di retribuzione di risultato collegata al raggiungimento degli obiettivi di performance.

VALUTAZIONE DEL RISULTATO E 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, sulla base di fasce più ristrette in modo da assegnare il massimo al Dirigente che, ad esempio, abbia raggiunto il risultato in una misura compresa tra il 90 ed il 100% e via via a scendere sempre per fasce con un range più ridotto.

Nel caso in cui si dovessero verificare scostamenti positivi (oltre il 100%) dovrebbe essere assegnato un ulteriore punteggio premiale.

VALUTAZIONE DEL RISULTATO E PERFORMANCE INDIVIDUALE

PARAMETRO B - Conseguimento obiettivi individuali

Per la valutazione del presente parametro, avuto riguardo all'attuale elaborazione del Piano della Performance, si rileva che coesistono ipotesi di obiettivi e azioni singolarmente valutabili (con un proprio scostamento e un proprio grado di realizzazione, con relativo punteggio), e obiettivi che invece risultano essere cumulativi di una serie di azioni riunite, per tali azioni è necessario

potere operare una media al fine di quantificare lo scostamento complessivo dal raggiungimento dell'obiettivo.

Ciò rischia di creare disparità di valutazione dovute al possibile attenuamento di scostamenti rilevanti, ove gli stessi siano considerati unitamente ad altre azioni con buon grado di raggiungimento.

Si rende quindi necessario, da parte dell'Amministrazione e dei Dirigenti, uno sforzo per rendere obiettivamente omogenei e confrontabili obiettivi diversi.

Inoltre, anche per il parametro B, valgono le osservazioni sopra formulate sull'articolazione delle fasce.

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

5

VALUTAZIONE DEL RISULTATO E PERFORMANCE INDIVIDUALE

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*".

Tuttavia, la scheda di valutazione, al punto C, prevede una serie di variabili tutte incentrate sulle capacità, senza riferimenti alla valutazione dei comportamenti.

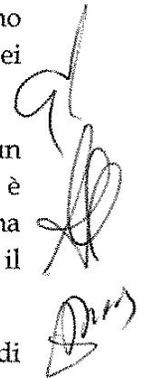
Sempre in merito al Parametro C, deve rilevarsi come le variabili previste, unitamente al range di punteggio ad esse attribuibile, sono tali da non consentire una valutazione accurata.

La precedente criticità è peraltro ancora più evidente se si guarda all'eccessivo peso ponderale che il parametro in questione ha sulla valutazione finale.

Infatti, si rileva, come nel Sistema di Valutazione dei Dirigenti sussista una differente ponderazione dei diversi Parametri, avuto riguardo al fatto che mentre i parametri A e B sono calcolati come media tra le varie voci ivi previste, il parametro C è frutto di una mera somma dei voti attribuiti alle varie capacità.

Conseguentemente, nella determinazione del punteggio finale il parametro C viene ad avere un peso ponderale ampiamente maggiore rispetto agli altri due parametri, sia perché ad esso è attribuita una percentuale maggiore (il 40% a fronte del 30% degli altri due parametri), ma soprattutto perché il voto numerico da riparametrare risulta sproporzionatamente più alto (per il parametro C il punteggio massimo è di 80 punti, mentre per A è 10 punti e per B è 8 punti).

E dunque, si ritiene opportuna e auspicabile una modifica e revisione del Sistema e delle schede di valutazione, quanto meno nel senso di calcolare il punteggio di cui al parametro C come media tra le varie voci, così da prevedere un punteggio massimo di 10 e un punteggio minimo di 4,



aggiungendo ove possibile dei parametri valutativi dei comportamenti dei dirigenti ai sensi del punto 1.7, lett. C, del Regolamento sulla valutazione dei Dirigenti.

6

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE A.P. e DELLE P.O.

Rilevazioni sulle schede di Valutazione delle A.P. e delle P.O.

Le schede di valutazione delle A.P. e delle P.O., così per come sono pubblicate nel sito dell'Ente nel sistema di misurazione e valutazione della performance, non consentono nella tabella finale di sintesi della valutazione "Valutazione della Performance" una valutazione secondo una uniformità di dati.

Per come si evince dal meccanismo delle schede, la valutazione finale del candidato si ottiene dalla sommatoria dei parametri di Performance A/B/C, il cui peso per giungere ad un risultato finale viene calcolato secondo una percentuale riportata sulla scheda;

il punteggio riferito al Parametro A si ottiene dividendo il risultato derivante dalla sommatoria dei singoli punteggi per il numero di obiettivi considerati;

il Punteggio riferito al Parametro B si ottiene dalla sommatoria di tutte le sei (6) voci riguardanti il punto B (e quindi non da una media) così come per il Parametro C.

Per tanto, si ritiene che sia necessario rivedere il sistema relativamente a questo parametro e che questa discrasia possa essere eliminata, prevedendo che il calcolo del parametro B sia diviso per (6) sei al fine di avere una maggiore omogeneità dei dati di lettura della performance raggiunta.

Altra criticità rilevata nella valutazione delle P.O. è relativa all'attribuzione del giudizio più che positivo.

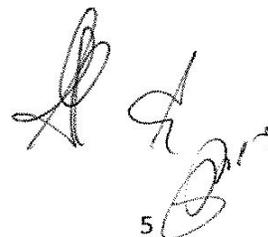
Premesso che l'attribuzione del giudizio finale è di competenza esclusiva del Nucleo, il quale si deve tuttavia basare sulle proposte di valutazione dei dirigenti, si rileva come il rispetto della previsione del Regolamento (par. 1.5 del Manuale del Sistema di valutazione delle P.O), secondo cui può essere attribuito il giudizio più che positivo a non più del 25 % dei titolari di P.O., necessita di una più puntuale ed accurata motivazione nell'attribuzione di tale proposta di valutazione, da parte dei Dirigenti, così da rendere il sistema ancor più valido e premiante.

Nell'attività di valutazione è stata rilevata una disparità di trattamento fra l'attribuzione di una premialità al Dirigente per la Customer Satisfaction e la mancata possibilità di assegnare un punteggio per la customer satisfaction alla P.O.

Un'altra discrasia si nota tra la scheda di assegnazione alle P.O. del punteggio aggiuntivo per un massimo di 5 punti per chi ha la certificazione di qualità e quanto viene espresso sul regolamento che parla di una percentuale del 5% aggiuntivo sul risultato finale per chi ha la certificazione di qualità.

7

CONCLUSIONE



5

In conclusione, visto ed applicato il sistema di misurazione e valutazione vigente, si ritiene che i risultati, raggiunti dai settori dell'ente, in relazione agli obiettivi programmati nel citato *Piano della performance*, siano da considerarsi privi di scostamenti rilevanti e per tanto sostanzialmente raggiunti.

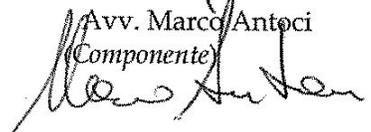
Il nucleo non ha nulla da rilevare sulla trasparenza ed integrità dei controlli interni che sono stati resi dagli uffici preposti nei tempi e nei modi stabiliti dalla normativa.

Il Nucleo di Valutazione

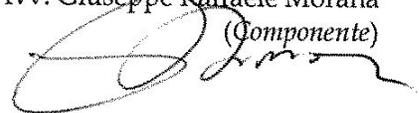
Dott. Alberto D'Arrigo
(Presidente)



Avv. Marco Antoci
(Componente)



Avv. Giuseppe Raffaele Morana
(Componente)



Segreteria del Nucleo di Valutazione sig.ra Maria Concetta Di Rosa:
mail: maricetta.dirosa@provincia.ragusa.it
Tel 0932 675322