



## RELAZIONE

**Libero Consorzio Comunale di Ragusa**

[www.provincia.ragusa.it](http://www.provincia.ragusa.it)

Oggetto: Relazione del Nucleo di valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione dei Dirigenti relativamente all'anno 2023 e resa nell'anno 2024.

I sottoscritti componenti del nucleo di valutazione del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, hanno provveduto, dal 29 luglio al 1° agosto 2024, ad effettuare la valutazione delle competenze professionali e manageriali dei dirigenti relativamente alla performance raggiunta nell'anno 2023.

A tal fine hanno proceduto all'esame dei fattori relativi alle competenze professionali di ciascun dirigente, stabilendo di utilizzare, come elementi per procedere ad una ricognizione dei risultati che fosse la più obiettiva possibile, dati certi ed omogenei ricavabili dalle schede dello stato di attuazione degli obiettivi di performance 2023, rendicontati al 31 dicembre di tale anno.

Tali schede, riportanti il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai settori ed ai dirigenti complete di osservazioni e rilievi, sono state trasmesse dall'Organismo di controllo di gestione e strategico integrato al Nucleo di Valutazione, per il tramite dell'Ufficio Programmazione.

Il lavoro di valutazione di competenza del Nucleo di Valutazione, si è svolto secondo accertamenti ritenuti opportuni e necessari, ed ha confermato che gli obiettivi raggiunti sono stati rispettosi di quanto previsto negli obiettivi di Performance.

A conclusione della propria attività, il nucleo di Valutazione, relaziona come segue 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 2023 e resa nell'anno 2024.

### **ELABORAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

Nella performance 2023 gli indicatori di risultato sono stati ben centrati rispetto alle attività svolte per la realizzazione gli obiettivi, che nella quasi totalità dei casi sono stati perseguiti senza eccessive difficoltà.

### **VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE**

Relativamente alla Valutazione di Posizione dei dirigenti, non si può fare a meno di confermare quanto detto per l'anno 2023, e cioè che, *il sistema di valutazione della posizione deve prevedere l'aggiornamento dei suoi parametri e, ove necessario dei suoi strumenti, alle esigenze dell'evoluzione del Sistema Organizzativo*, per cui 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" sarebbe necessaria una revisione che consenta l'assegnazione del punteggio secondo una scala percentuale più articolata che guidi la valutazione su una minore distanza dei valori.

## **VALUTAZIONE DEL RISULTATO E PERFORMANCE INDIVIDUALE**

### **PARAMETRO A – Risultanze della performance organizzativa**

Attualmente è prevista l'attribuzione del punteggio massimo per il caso di raggiungimento dell'obiettivo tra il 75% e il 100% e ciò non consente una piena differenziazione nella valutazione del risultato raggiunto. Per cui sarebbe opportuno rivedere il metodo e i parametri per l'assegnazione dei vari punteggi, assegnando il massimo solo se il risultato viene raggiunto al 100% e poi 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 aggiunga che, nel caso in cui un dirigente abbia più obiettivi strategici e di diversa pesatura, la somma del punteggio che deve essere divisa 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 raggiunge un punteggio di 34 diviso 4 avrà 8,5 punti; dirigente B con 2 obiettivi entrambi di pesatura 10 avrà un punteggio di 20, diviso 2 otterrà 10 punti quindi di più del dirigente A che ha lavorato per più obiettivi raggiungendoli tutti al 100%).

Pertanto il Nucleo reputa necessaria la revisione del "Sistema di Valutazione" che porti ad individuare un nuovo sistema per omogeneizzare obiettivi strategici di diversa pesatura ai fini dell'uniformità della valutazione.

## **VALUTAZIONE DEL RISULTATO E PERFORMANCE INDIVIDUALE**

### **PARAMETRO B – Conseguimento obiettivi individuali**

Attualmente è prevista l'attribuzione del punteggio massimo per il caso di scostamento fino al 25% e ciò non permette una piena differenziazione nella valutazione del risultato raggiunto. Si ritiene che sarebbe opportuno rivedere il metodo e i parametri per l'assegnazione dei vari punteggi, assegnando il massimo solo se lo scostamento è pari a 0, assegnando poi dei punteggi gradatamente inferiori in proporzione al grado di scostamento rilevato. Nel caso in cui si dovessero verificare scostamenti positivi potrebbe essere assegnato un ulteriore punteggio premiale.

## **VALUTAZIONE DEL RISULTATO E PERFORMANCE INDIVIDUALE**

### **PARAMETRO C – Competenze professionali e manageriali**

Nei modelli di schede 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’eccessiva incidenza che il parametro in questione ha sulla valutazione finale. Infatti, nel Sistema di Valutazione dei Dirigenti sussiste 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 proporzionalmente più alto (per il parametro C il punteggio max è di 80 punti, mentre per A è 10 punti e per B è 8 punti).

Relativamente a quanto sopra descritto, 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.

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

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

Relativamente alla valutazione delle A.P. e delle P.O. i componenti del Nucleo di valutazione ritengono che la valutazione debba essere fatta soltanto dal dirigente di riferimento e che il Nucleo di Valutazione dell’Ente non abbia nessuna competenza in merito.

Altra criticità rilevata nella valutazione delle P.O. è relativa all’attribuzione del giudizio più che positivo che il dirigente può proporre.

Premesso che l’attribuzione del giudizio finale, secondo il sistema in vigore, è di competenza esclusiva del Nucleo, che 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 più valido e premiante.

Un’ulteriore criticità è stata rilevata dalla 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. Infatti, se nel manuale delle A.P. e P.O. è riferita la possibilità di assegnare un punteggio aggiuntivo di 5 punti alla certificazione di qualità così come per la dirigenza,

di contra non è espressa alcuna possibilità di assegnare una premialità per la customer satisfaction ai titolari di P.O.

Nelle schede delle P.O. è inoltre riportata la dicitura “**Progressione economica orizzontale**” cui segue

<b>AMMESSO ALLA SELEZIONE</b>	<b>SI</b>	<b>PRIORITA'</b>
	<b>NO</b>	

\* Sono ammessi alla selezione i dipendenti che, in possesso dei requisiti previsti per accedervi, hanno riportato il giudizio “più che positivo” o “positivo” nella valutazione di cui alla presente scheda.

\*\* La priorità può essere attribuita, entro i limiti fissati, esclusivamente ai dipendenti che hanno ottenuto il giudizio “più che positivo”.

Si ritiene che questa parte della scheda non è di nessuna utilità in caso di progressione economica orizzontale atteso che l’attribuzione di progressione economica orizzontale non ha mai tenuto conto di tale parametro.

## **CONCLUSIONE**

In conclusione, visto ed applicato il sistema di misurazione e valutazione vigente, il Nucleo di Valutazione conferma che i risultati, raggiunti dai Settori dell’ente in relazione agli obiettivi programmati nel *Piano della performance*, siano da considerarsi privi di scostamenti rilevanti e pertanto 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.

Riguardo al controllo successivo di regolarità degli atti amministrativi si dà atto che, in osservanza al titolo II del vigente Regolamento sui controlli interni, sono oggetto di tale controllo tutti gli atti amministrativi adottati dall’Ente ed i contratti stipulati in qualsiasi forma, e che gli atti da sottoporre a controllo successivo sono trimestralmente sorteggiati in misura pari al 5% di quelli adottati nel trimestre precedente.

I componenti hanno preso visione dei verbali relativi al controllo successivo di regolarità degli atti amministrativi svolto trimestralmente dagli uffici di Segreteria Generale per come sotto riportato:

Verbale Prot. 0007340 del 05/04/2023 - 1° trimestre 2023

Verbale Prot. 0014299 del 12/07/2023 - 2° trimestre 2023

Verbale Prot. 0019897 del 05/10/2023 – 3° trimestre 2023

Verbale Prot. 0000490 del 09/01/2024 – 4° trimestre 2023

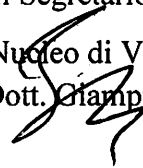
Si dà atto inoltre che, relativamente a quest’ultimo trimestre, in aggiunta alle previsioni dell’audit supplementare, sebbene non previsto, il Segretario Generale ha disposto che si provveda al controllo

successivo di regolarità amministrativa di tutti i contratti stipulati nell'ambito dei lavori finanziati con oneri a carico del P.N.R.R..

Il Nucleo di valutazione, inoltre, prende atto della Deliberazione della Corte dei Conti del 25/06/2024 sui referti annuali relativi al funzionamento del sistema integrato dei controlli interni negli esercizi 2020-2021, con cui si invita il Segretario Generale ad intraprendere, per l'anno in corso, tutte le iniziative necessarie al superamento delle criticità e delle debolezze di sistema riscontrate ed evidenziate, e dispone che il Segretario Generale ne dia comunicazione.

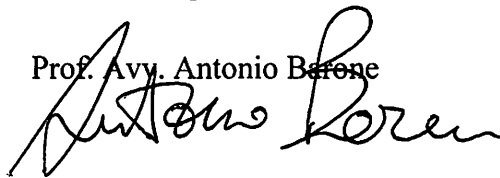
Dà atto, altresì, che il Nucleo, in relazione ai controlli interni ha preso visione del "Referto annuale sul sistema dei controlli interni relativi all'anno 2023- artt. 148 e 156 del TUEL" inviato alla Corte dei Conti- Sezione Sicilia, secondo le scadenze date dalla stessa: Versione 1 prot. Corte dei Conti Sez Con -SC SIC. 0003190 del 09/04/2024 ore 12:06 e Versione 2 prot. Corte dei Conti Sez Con -SC SIC.0002570 dell'11/07/2024 ore 12,58.

Il Segretario Generale  
nq. di Presidente del Nucleo di Valutazione  
Dott. Giampiero Bella.



I componenti esterni

Prof. Avv. Antonio Barone



Dott. Cristian Donzello



Segreteria del Nucleo di Valutazione  
Sig.ra Maria Concetta Di Rosa

