



# LIBERO CONSORZIO COMUNALE di RAGUSA

## *Nucleo di Valutazione*

### ***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 2022 e resa nell'anno 2023***

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 4 maggio al 19 giugno 2023, ad effettuare la valutazione delle "Competenze Professionali e Manageriali e della Performance" dei dirigenti, relativamente all'anno 2022, 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 schede dello stato di attuazione degli obiettivi di performance 2022 rendicontate al 31 dicembre inviate dai Dirigenti all'Organismo di controllo di gestione e strategico integrato e da questo esitate in quanto al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai settori ed ai dirigenti. Tali schede, esitate, complete delle osservazioni e dei rilievi che sono stati riportati in apposito spazio predisposto sulle schede di rendiconto sono state trasmesse dall'Organismo di controllo al Nucleo di Valutazione,
- dagli esiti dei controlli di regolarità amministrativa dei procedimenti relativi all'anno 2022,
- 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,
- 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,
- dal "report sull'Adeguatezza del sistema adottato, sulle opportunità di miglioramento, su eventuali criticità e sul funzionamento dell' indagine di soddisfazione anno 2022 sui servizi erogati dai settori del Libero Consorzio Comunale di Ragusa. Attività svolta dal gruppo Qualità" redatto dall'Organismo di controllo di gestione e strategico integrato Pubblicato sul sito dell'Ente prot. n°. 0006655 del 28 marzo 2023.
- 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 2022.

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.

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, e delle migliorie che sono state apportate al P.P., rispetto allo scorso anno, il Nucleo di Valutazione ritiene di continuare ad utilizzare il sistema delle schede obiettivo anche per la relazione dello stato di attuazione dei programmi al 30 giugno 2023 che i dirigenti dovranno inviare al controllo di gestione, in quanto si è visto che in tal modo è più semplice individuare e correggere, qual'ora fosse necessario, il processo strategico per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Si dà atto dello sforzo compiuto dagli uffici di programmazione, inquadrati nella Segreteria Generale, per allineare gli strumenti di pianificazione strategica e programmazione operativa alla competenza dell'esercizio finanziario. Lo sforzo compiuto negli anni 2022/2023 favorirà la tempestiva approvazione del bilancio degli anni seguenti, limitando i periodi di esercizio provvisorio e scongiurando il ricorso alla gestione provvisoria.

Nel corso dell'ultima fase di programmazione, l'ufficio di segreteria generale, U.O.A 3, in collaborazione con il dirigente del 3° settore, finanze e contabilità, ha provveduto a riclassificare gli obiettivi strategici, indicati dal Commissario Straordinario, con le Missioni di bilancio e gli obiettivi operativi del Piano di Performance con i programmi. Gli obiettivi strategici sono stati elaborati in corrispondenza delle competenze, per materia, dei Liberi Consorzi Comunali ed allineati alle missioni di bilancio; gli obiettivi operativi del Piano di Performance sono stati allineati ai programmi. Ciò consente di riportare ad unità il sistema -Pianificazione-Programmazione -Bilancio.

Negli ultimi anni i dirigenti dei settori, in collaborazione con la segreteria generale, hanno progressivamente migliorato la qualità degli obiettivi operativi, selezionandone di più specifici ed attuali (art. 5/1 ter d.lgs.150) da individuarsi ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. a) del d.lgs. 150/2009, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance.

Rispetto al passato, nella performance 2022, quasi tutti gli obiettivi sono stati resi valutabili perché gli indicatori sono stati più centrati rispetto alle attività per la loro realizzazione.

### 2

#### VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE

- Relativamente alla Valutazione della performance 2022 non si può fare a meno di riconfermare quanto detto per quella dello scorso anno e cioè che.

- 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, come già evidenziato nella relazione dello scorso anno, 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" il nucleo ribadisce, come già evidenziato in passato, che è 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 che potrebbero essere espressi da 6 a 3, considerando anche il calcolo di valori intermedi tra i due.
- Si rappresenta, altresì, 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.

3

## VALUTAZIONE DEL RISULTATO E PERFORMANCE INDIVIDUALE

### PARAMETRO A - Risultanze della performance organizzativa

Relativamente all'argomento di cui trattasi, anche in questo caso si ribadiscono le difficoltà riscontrate durante lo scorso anno:

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 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 aggiunge che, quest'anno, si è notato 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%.

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.

4

## 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 evidenzia che dall'anno 2022 gli obiettivi individuali del dirigente sono stati riportati su una apposita scheda della performance a questo dedicata, ciò ha reso più agevole l'attività di valutazione.

Per questo parametro, attualmente è prevista l'attribuzione del punteggio massimo per il caso di scostamento compreso tra lo 0% e il 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

3

vari punteggi, assegnando il massimo solo se lo scostamento è pari allo 0% e poi assegnando dei 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.

## VALUTAZIONE DEL RISULTATO E PERFORMANCE INDIVIDUALE

### PARAMETRO C - Competenze professionali e manageriali

Anche in questo caso si ribadisce quanto rilevato in passato:

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 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.

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 "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, secondo il sistema in vigore, 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.

Una 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..

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.

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

AMMESSO ALLA SELEZIONE	SI	PRIORITA'
	NO	

\* 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 manifesta 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. In nucleo di valutazione, ribadisce che la valutazione dei titolari di A.P. e P.O. è di competenza dei dirigenti, i quali sono tenuti ad assegnare agli stessi obiettivi specifici di Performance individuale ed organizzativa.

## CONCLUSIONE

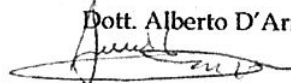
In conclusione, visto ed applicato il sistema di misurazione e valutazione vigente il Nucleo di Valutazione conferma che i risultati, raggiunti dai settori dell'ente, in relazione agli obiettivi programmati nel citato *Piano della performance*, siano da considerarsi privi di scostamenti rilevanti e pertanto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

Il Segretario Generale

nq. di Presidente del Nucleo di Valutazione

Dott. Alberto D'Arrigo.



I componenti esterni

Avv. Marco Artodi

Avv. Giuseppe Raffaele Morana



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