

## 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 150/2009***

Il nucleo di valutazione ha provveduto ad effettuare la valutazione delle "Competenze Professionali e Manageriali" dei dirigenti, relativamente all'anno 2018, 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, fra l'altro, dagli esiti dei controlli di regolarità amministrativa dei procedimenti effettuati durante l'anno, dalle preve osservazioni dell' Organismo di controllo integrato di gestione e strategico dell'ente relativamente alle schede di risultato sulla performance 2018 inviate dai dirigenti e dal controllo esitate.

Il lavoro di valutazione svolto secondo gli accertamenti ritenuti opportuni, ha confermato che gli obiettivi raggiunti dall'Ente sono stati rispettosi, anche se non sempre esaustivi, per cause non imputabili alla dirigenza, ma bensì per le note vicende che hanno reso impossibile l'approvazione dei bilanci preventivo e consuntivo 2018, di quanto approvato dalla Delibera del Commissario straordinario con i poteri della Giunta, n. 100/2019 del 10 luglio 2018 "Approvazione del piano triennale della Performance 2018"

Il Nucleo di valutazione ha inoltre tenuto in conto la relazione finale relativa all'anno 2018 resa dall'Organismo di controllo di gestione e strategico integrato dell'Ente e prodotta con nota prot. 0010334 del 10/04/2019 regolarmente inviata al Commissario Straordinario.

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 ed anche delle A.P e P.O., nella parte di valutazione di competenza del nucleo scrivente.

## **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, 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 solo in tal modo sia possibile una valutazione del raggiungimento degli stessi, maggiormente aderente alla realtà.

### **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 retribuzione collegata alla posizione, che è attualmente prevista nella misura del 75% della retribuzione totale, potrebbe essere più utilmente riparametrata nell'ottica di attribuirle un valore del 50%, lasciando il residuo 50% alla retribuzione di risultato.

### 3

#### **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, 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%) dovrebbe essere assegnato un ulteriore punteggio premiale.

### 4

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

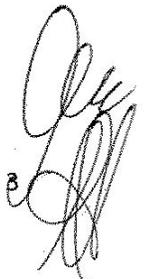
##### **PARAMETRO B – Conseguimento obiettivi individuali**

Per la valutazione del presente parametro, avuto riguardo all'attuale elaborazione del Piano della Performance, si 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 cumulativi di una serie di azioni riunite, per i quali è necessario operare una media al fine di quantificare lo scostamento complessivo.

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.

Pertanto, si ritiene opportuno che ogni obiettivo operativo sia autonomamente specificato e valutabile all'interno del P.P., così da poter generare un giudizio quanto più uniforme tra i vari settori.

Inoltre, anche per il parametro B, si rileva che attualmente è prevista l'attribuzione del punteggio massimo per il caso di scostamento compreso tra lo 0% e il 25% e che ciò non consente una piena differenziazione nella valutazione del risultato raggiunto.



Pertanto, sarebbe opportuno rivedere il metodo e i parametri per l'assegnazione dei 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.

## 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, al contrario di quanto è previsto per le P.O., 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).

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.

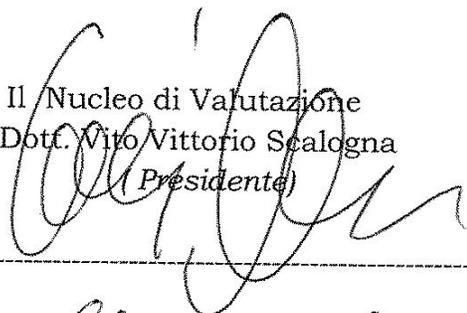
Premesso che l'attribuzione del giudizio finale è di competenza esclusiva del Nucleo, il quale si deve tuttavia basare sulle proposte di valutazione dei dirigenti, si rileva come il rispetto della previsione del Regolamento (par. 1.5 del Manuale del Sistema di valutazione delle P.O), secondo cui può 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.

**CONCLUSIONE**

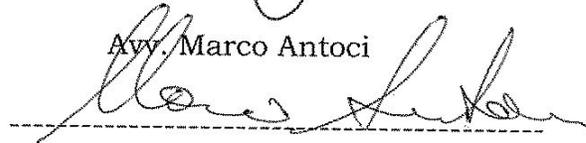
In conclusione, visto ed applicato il sistema di misurazione e valutazione vigente, si ritiene che i risultati, raggiunti dai settori dell'ente, in relazione agli obiettivi programmati nel citato *Piano della performance*, siano da considerarsi privi di scostamenti rilevanti e per tanto percentualmente raggiunti al 100%.

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. Vito Vittorio Scalogna  
(Presidente)



Avv. Marco Antoci



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 Fax 0932 624022

