



**COMUNE DI VALGUARNERA
(Provincia di Enna)**

**RELAZIONE DI VALUTAZIONE
CONCLUSIVA
DELLE PERFORMANCE DEL
PERSONALE DIRIGENTE**

ANNO 2013

**RELAZIONE DI VALUTAZIONE CONCLUSIVA
DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE DIRIGENTE
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
- ANNO 2013 -**

Premessa

La presente Relazione di Valutazione conclusiva del personale Dirigente del Comune di Valguarnera Caropepe (Provincia di Enna) necessaria alla determinazione della "Retribuzione del risultato e del premio per la qualità delle prestazioni individuali" così come stabilita dall'art.17, comma 2, lett.a) e b) del CCNL 31.03.1999 del comparto dei dipendenti Regioni Autonomie Locali, proposta e redatta da questo Organismo Indipendente di Valutazione, istituito con determinazione sindacale n. 23 del 2011, è stata predisposta avendo come riferimento le seguenti disposizioni normative:

- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Decreto Legislativo del 01 agosto 2011 n.141 di modifiche ed integrazioni al D.Lgs 150/09;
- Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi deliberato con atto di Giunta comunale n. 23 del 4 febbraio 2005;
- Contratto Collettivo Nazionale Lavorativo del personale con qualifica dirigenziale di Enti Locali e Regioni;

Tuttavia, come sottolineato nel Piano Triennale delle Performance 2011-2013 circa la procedura e la metodologia di valutazione del personale Dirigente presentato con nota del 18.7.2011 al Sig. Sindaco del Comune di Valguarnera, e che costituisce parte integrante della presente Relazione conclusiva, le recenti innovazioni che si sono inserite in questo processo di valutazione e monitoraggio dell'attività e dei risultati dei Dirigenti in servizio presso le Pubbliche Amministrazioni hanno reso articolata l'attività svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

E' necessario premettere che il Comune di Valguarnera ha deliberato un Piano degli obiettivi 2012 in coerenza con il Piano Triennale delle Performance 2011-2013 con delibera di Giunta comunale n. 165 del 08.10.2012 dopo una attività di concertazione anche con codesto OIV basato sulla metodologia bottom-up anche a seguito di una numerosa corrispondenza e di un incontro di concertazione con il personale Dirigente svoltosi il 12/09/2012 dal quale risultano chiari gli obiettivi programmatici dell'ente locale e la rispondenza delle poste di spesa in sede di Bilancio. Quindi con deliberazione della Giunta comunale n. 120 del 18.06.2010 avente per oggetto la "Preso d'atto del programma politico-amministrativo del Sindaco neo-eletto" e altresì dalla "Assegnazione degli obiettivi ai responsabili dei settori per l'anno 2013 a primo semestre 2014" con deliberazione della Giunta comunale n. 109 del 23.09.2013 si è proceduto all'attività di valutazione utilizzando questi strumenti di valutazione disponibili come elementi di partenza per l'attività dell'OIV.

L'OIV, ha operato conformemente alle disposizioni in materia di controllo e valutazione del personale dirigente avendo proposto un modello di valutazione che tiene conto di una serie di vincoli e procedure e soprattutto in grado di evitare il pericolo di rendere lo strumento dell'incentivazione di risultato una indennità una tantum o di tradurlo in una valutazione discrezionale e discriminatoria.

Vincoli normativi

Come evidenziato nel Piano triennale delle Performance 2011-2013, dalla disciplina in materia di controllo di gestione e di valutazione dei risultati e altresì dal Contratto collettivo si colgono alcuni

vincoli e alcune indicazioni di carattere normativo destinati a condizionare il processo di assegnazione e gli incentivi:

- 1) un primo vincolo riguarda la determinazione e l'entità del fondo per la retribuzione di risultato, in base ai vincoli di bilancio e di programmazione economica e seguendo le disposizioni dettate dal C.C.N.L. così come stabilito con Delibera di Giunta Comunale;
- 2) in secondo luogo Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni individua già alcuni fattori di valutazione cui l'Amministrazione ed l'OIV devono attenersi nella determinazione delle valutazioni finali alle quali è correlato il trattamento economico di risultato;
- 3) infine il C.C.N.L. prevede la clausola della pubblicità delle decisioni circa il premio di risultato e la comunicazione alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo.

Strumenti

Gli strumenti indispensabili alla valutazione del personale Dirigente sono molteplici e consentono di definire un giudizio quanto più completo e articolato possibile. Questi strumenti sono costituiti essenzialmente da informazioni e documenti già in possesso dell'Ufficio del Personale del Comune di Valguarnera e da informazioni e documenti acquisiti attraverso un'attività di analisi, confronto, elaborazione svolta sia verso i Dirigenti ma altresì anche verso il personale impiegato presso l'Ente locale. Ma vediamo in particolare:

- a) Documenti e informazioni già in possesso dell'Ufficio del Personale
 - Ricognizione dotazione organica alla data del 30.09.2010 Deliberazione della GC n. 168 del 13.10.2010;
 - Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi deliberato con atto di Giunta comunale n. 18 del 13 ottobre 2012;
 - Deliberazione della Giunta comunale n. 120 del 18.06.2010 avente per oggetto la "Preso d'atto del programma politico-amministrativo del Sindaco neo-eletto"
 - Deliberazione della Giunta Comunale n. 141 del 12.08.2011 di approvazione del "Piano Triennale delle Performance 2011-2013";
 - Deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 23.09.2013 di "Assegnazione degli obiettivi gestionali ai responsabili dei settori per l'anno 2013 e primo semestre 2014";
- b) Documenti e informazioni acquisiti attraverso l'attività del Organismo indipendente di valutazione
 - Questionario per il personale Dirigente composto da n. 80 domanda a risposte multiple articolate secondo i diversi fattori di valutazione dei risultati;
 - Questionario per il personale impiegato composto da n. 30 domande a risposte multiple in forma anonima sottoposto ad un campione di impiegati per ciascun settore distribuiti secondo differenti qualifiche;
 - Relazione dettagliata di ciascun dirigente sull'attività svolta e sul raggiungimento degli obiettivi programmatici;
 - Curriculum Vitae del personale Dirigente.

Personale Dirigente

Il personale Dirigente nel corso del 2013 ha subito alcune modificazioni e/o cambiamenti in itinere. In effetti alla data del 1 gennaio 2013 il personale con funzione di Dirigente risulta essere esclusivamente composto da:

- Dr.ssa Silvana Arena;
- Arch. Nicola Mazza;
- Dr.ssa Maria Cristina Cafà;

Successivamente con specifica Determinazione Sindacali n. 24 del 01.20.2013 viene inserita :

- Dr.ssa Giuseppina Sottosanti.

Alla data del 31.12.2013 il personale Dirigente risulta essere composto da n. 4 unità lavorative articolate nei seguenti settori:

Settore – Affari generali	Dr.ssa Silvana Arena
Settore – Affari Economico - finanziari	Dr.ssa Giuseppina Sottosanti
Settore – Ufficio tecnico	Arch. Nicolò Mazza
Settore – Socio-assistenziale	Dr.ssa Maria Cristina Cafà

La valutazione del personale Dirigente dovrà quindi tenere conto anche dell'elemento temporale nella gestione dei diversi servizi avendo cura di articolare la retribuzione di risultato e il premio di qualità delle prestazioni individuali secondo le dodici mensilità tenendo conto del nuovo ingresso nel mese di aprile e maggio delle nuove unità lavorative. Sarà quindi cura dell'ufficio assegnare 12 mensilità ai Dirigenti già in servizio alla data del 1 gennaio 2013 e n. 3 mensilità al Dirigente Dr.ssa Sottosanti.

Procedura di Valutazione

La valutazione del personale Dirigente è stata realizzata così come chiarito nel Piano Triennale delle Performance adottato dalla Giunta Comunale n. 141 del 12.08.2011. I Fattori di valutazione dell'attività e quindi dei risultati dei Dirigenti, definiti in sede di metodologia di valutazione, hanno riguardato:

1. **La collocazione e la complessità organizzativa** del Dirigente valutato, in considerazione sia della dotazione tecnica e umana di cui era in possesso tenuto conto altresì dello scarto tra personale in servizio e il personale previsto in Pianta Organica, sia della complessità e del grado di specializzazione delle materie di intervento non solo nell'ambito dello stesso Comune ma anche altresì nei rapporti con i terzi (utenti);
2. **Le caratteristiche personali e professionali** del Dirigente valutato, tenuto conto che le esperienze professionali maturate nel passato sia nello stesso settore che in altri ambiti professionali, la partecipazione a iniziative formative e di aggiornamento, il curriculum vitae costituiscono elementi importanti nell'esercizio delle funzioni direttive e nel raggiungimento degli obiettivi;
3. **L'Interazione e partecipazione** del Dirigente valutato, soprattutto per ciò che riguarda l'esercizio del ruolo e della funzione dirigenziale sia in rapporto con gli organi politici sia con il personale impiegato avendo cura di verificare la partecipazione agli obiettivi e alle problematiche aziendali, il grado di cooperazione e comunicazione, le situazioni di conflittualità, le modalità di coordinamento con le diverse posizioni amministrative;
4. **Il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati** del Dirigente valutato, considerando che tale fattore costituisce l'elemento principale della valutazione sia in termini della qualità che della quantità del lavoro, degli obiettivi e dei risultati conseguiti ma ancora in relazione alle modalità di verifica, controllo e monitoraggio dell'attività svolta e altresì di eventuale apporto alla economicità dell'Ente Comune.

Utilizzando gli strumenti a disposizione è stato possibile compiere un'attività di analisi e di verifica dell'attività dei Dirigenti. In particolare attraverso il questionario ai Dirigenti e altresì le interviste ai dipendenti è stato possibile confrontare le opinioni espresse dai Dirigenti oggetto della valutazione e il personale subordinato analizzando il grado di coerenza-incoerenza presente così come attraverso il confronto tra il raggiungimento dei risultati, i giudizi espressi dai Dirigenti durante il

questionario e la dotazione umana e tecnica è stato possibile verificare il grado di difficoltà oggettiva riscontrabile nell'esercizio delle proprie funzioni.

Attraverso lo studio e l'analisi dei diversi Fattori di valutazione opportunamente articolati per specifici parametri di valutazione è stato possibile esprimere dei giudizi valutativi distinti in Eccellente, Ottimo, Distinto, Buono, Sufficiente, Insufficiente e Scarsissimo per ciascun parametro e quindi per ciascun Fattore. Il raggiungimento di un giudizio per ciascun parametro è stato espresso attraverso la verifica e il confronto dei dati, dei risultati dei questionari ai Dirigenti e delle interviste al personale impiegato. E' infatti attraverso questo confronto che i risultati dei questionari sono stati opportunamente calibrati in funzione delle situazione oggettive e rilevate del settore oggetto di analisi.

Infine, tenuto conto di un punteggio assegnato per ogni giudizio valutativo, è stato così possibile addivenire ad un risultato definitivo per ciascun Dirigente di seguito riportato;

Risultati della Valutazione

L'attività di valutazione, svolta seguendo nel dettaglio le modalità stabilite in premessa, ha portato all'assegnazione del seguente risultato definitivo:

Settore – Affari generali	Dr.ssa Silvana Arena	94,98
Settore – Ufficio tecnico	Arch. Nicolò Mazza	95,92
Settore – Affari Economico	Dr.ssa Giuseppina Sottosanti	84,56
Settore – Socio-assistenziale	Dr.ssa Maria Cristina Cafà	94,21

Attraverso l'applicazione rigorosa del calcolo dei risultati il Dirigente con il maggior punteggio risulta essere l'Arch. Nicola Mazza. Si propone quindi – da parte degli uffici comunali – di procedere al riparto del Fondo di retribuzione di risultato avendo cura di ripartire in proporzione e tenuto conto delle mensilità di prestazione della Dr.ssa Sottosanti. Resta inteso che al di sotto della valutazione di 70/100 non si beneficia del premio individuale della retribuzione di risultato.

Considerazioni conclusive

Le considerazioni conclusive che l'Organismo Indipendente di Valutazione vuole sottoporre al Sig. Sindaco, nel suo ruolo di organismo di consultazione e di assistenza, sono sia di carattere generale circa l'organizzazione amministrativa sia specifiche circa l'attività del personale Dirigente attualmente in servizio.

A un più consistente ruolo assunto dai Comuni con l'ampliamento dei compiti, delle funzioni e delle responsabilità e altresì con la riduzione dei trasferimenti e l'incremento dei margini di autonomia finanziaria l'Ente Comune riscontra, per ciò che riguarda il Comune di Valguarnera, un'organizzazione aziendale, così come ribadito già l'anno precedente, ancora fortemente carente sia sul piano delle strutture e delle dotazioni tecniche sia su quello delle risorse umane e professionali, pur se siamo in presenza di alcuni significativi sforzi compiuti nel corso dell'anno 2013.

In particolare:

- E' sempre più necessario consolidare questa procedura di organizzazione, di definizione degli obiettivi programmatici e di coerenza con gli elaborati di bilancio e di contabilità aziendale per consentire una migliore efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa aggregando anche test nei confronti degli utenti e dei cittadini anche al fine di migliorare il rapporto P.A. e cittadini;
- Il Comune di Valguarnera risulta fortemente sottodimensionato circa il personale in servizio rispetto a quanto stabilito in sede di Pianta Organica così come recepito con recenti atti

consigliare con evidenti problemi sia nel conseguimento degli obiettivi sia nella qualità e quantità dei risultati. La dotazione in organico in tutti i Settori è in media del 50% rispetto a quella stabilita nella Pianta Organica pur in presenza di una significativa azione di razionalizzazione e riorganizzazione recentemente attivata ;

- l'informatizzazione dell'organizzazione e dei servizi è ormai avviata ma continua ad avere bisogno di essere qualificata anche attraverso formazione del personale;
- si riscontra uno squilibrio tra i diversi settori nella quantità e qualità degli obiettivi laddove i settori incaricati dei servizi tecnici (viabilità, opere edili) e/o dello sviluppo economico risultano fortemente sovraccarichi di obiettivi, attività e iniziative rispetto ai settori interni (affari generali, personale);
- i Dirigenti in servizio nel corso di questo triennio di misurazione e valutazione hanno nell'ultimo anno apprezzato risultati di eccellenza (90-100 punti), segnalando quindi un trend positivo di miglioramento delle performance di tutti i Dirigenti. Tuttavia nell'attività di verifica della coerenza tra le interviste dei dipendenti e i questionari dei Dirigenti si riscontrano alcuni gradi di incoerenza ma anche di non adeguata riservatezza nelle risposte del personale che sembra svolgere più un ruolo di copiatura che di auto-valutazione. Tale contraddizione appare evidente nella parte relativa al controllo qualitativo dei risultati da parte di alcuni Dirigenti. Appare indispensabile quindi a partire dal prossimo ciclo di valutazione individuare ulteriori strumenti di valutazione e di misurazione a partire da quelli rivolti all'utenza;
- Risulta ancora assente un approccio aziendale, orientato a standard di efficienza ed efficacia, nella conduzione dell'azione amministrativa;
- Nessuno dei Dirigenti infine ipotizza delle soluzioni innovative e/o alternative per conseguire gli obiettivi programmatici tenuto conto delle risorse disponibili.

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dr. Michele Sabatino

Allegati

1. Scheda tecnica obiettivi programmatici dell'Ente per l'anno 2013;
2. Piano Triennale delle Performance 2011-2013;
3. Relazioni dei Dirigenti circa il raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Ente per l'anno 2013;
4. n. 4 Questionari per il personale Dirigente;
5. n. 16 Questionari per il personale impiegato in forma anonima sottoposto ad un campione di unità impiegate per ciascun settore;
6. Tabelle risultati Questionario di valutazione per il personale Dirigente;
7. Tabelle verifica coerenza Questionario personale impiegato/Questionario personale Dirigente;
8. Tabella Dotazioni del personale articolate per i diversi Settori,
9. Tabella sul raggiungimento degli obiettivi;
10. Tabella riassuntiva di valutazione del personale Dirigente;
11. n. 4 Schede di Valutazione del personale Dirigente;