



CITTA' DI COSENZA

NUCLEO DI VALUTAZIONE

VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEL PERSONALE DIRIGENZIALE

ANNO 2020

RELAZIONE FINALE

Il Nucleo di Valutazione dei Dirigenti del Comune di Cosenza nominato con decreto del Sindaco n. 55338 del 15.6.2022, ai sensi del sesto comma dell'articolo 42 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Cosenza, adottato dalla Giunta comunale con deliberazione 218 del 9 agosto 2007 e da ultimo modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 138 del 17/10/2017, trasmette la presente relazione ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato individuale dirigenziale relativamente all'anno 2020, ai sensi dell'art. 26 del CCDI - Area della Dirigenza, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 175 del 20 dicembre 2011 e applicato nel corso dell'esercizio 2020, nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente.

Le valutazioni sono state effettuate in conformità ai «Parametri per la valutazione dei risultati conseguiti dai Dirigenti», contenuti nel «Sistema di misurazione e valutazione della performance», adottato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 27 del 16/3/2012 e del «Sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali e determinazione della corrispondente retribuzione di posizione e di risultato», approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n.176 del 20/12/2011.

Il Sistema di valutazione è fondato su quattro aree di specifica valutazione:

- Attività complessiva del settore e raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Gestione delle risorse finanziarie;
- Gestione del personale;

- Relazioni esterne, innovazioni introdotte, aggiornamento e formazione.

I parametri per la valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti sono riportati nella Tabella seguente.

| PARAMETRI | Punteggio massimo | 100% Ragg. Obiettivo | Punteg. | 75% Ragg. Obiettivo | Punteg. | 45% Ragg. Obiettivo | Punteg. | NON% Ragg. Obiettivo | Punteggio assegnato |
|---|-------------------|----------------------|---------|---------------------|---------|---------------------|---------|----------------------|---------------------|
| Attività complessiva del Settore e raggiungimento degli obiettivi assegnati | 30 | da 100 a 80 | 15 | da 79 a 60 | 10 | da 59 a 40 | 5 | da 39 a 0 | |
| Gestione delle risorse finanziarie | 20 | da 100 a 80 | 20 | da 79 a 60 | 15 | da 59 a 40 | 10 | da 39 a 0 | |
| Gestione del Personale | 30 | da 100 a 80 | 15 | da 79 a 60 | 10 | da 59 a 40 | 5 | da 39 a 0 | |
| Relazioni esterne, innovazioni introdotte, aggiornamento e formazione | 20 | da 100 a 80 | 8 | da 79 a 60 | 6 | da 59 a 40 | 4 | da 39 a 0 | |
| TOTALE | 100 | | | | | | | | |

La valutazione di ognuno dei parametri indicati è articolata in sotto attività riportate nella scheda individuale di valutazione sotto riprodotta.

| A Attività complessiva del Sett. e raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 100) | | |
|---|--|---------------|
| Codice | Descrittore | max punteggio |
| A.1 | Attuazione Obiettivi Strategici e di Sviluppo Contributo attuazione programma di Mandato | 40 |
| A.2 | Contributo alla corretta gestione del ciclo della performance | 10 |
| A.3 | Rispetto delle tempistiche e delle priorità Rilievi degli organi di indirizzo Rilievi del sistema di controllo interno | 40 |
| A.4 | Attività generale Qualità attività (Proposte regolamento, Proposte di ordinanza, ..) | 5 |
| A.5 | Altri elementi generali di valutazione | 5 |
| A | TOTALE | 100 |
| B Gestione delle risorse finanziarie (max 100) | | |
| codice | Descrittore | max punteggio |
| B.1 | Attendibilità Previsioni Entrata e spesa Capacità nuovi accertamenti | 30 |
| B.2 | Tasso Smaltimento Residui Debiti Fuori Bilancio | 30 |
| B.3 | Capacità di riduzione generale dei costi | 15 |
| B.4 | Partecipazione a bandi di finanziamento e contributo alla gestione dei progetti già finanziati | 25 |
| B | TOTALE | 100 |
| C Gestione del Personale (max 100) | | |
| codice | Descrittore | max punteggio |
| C.1 | Capacità di direzione | 30 |
| C.2 | Capacità di applicare significativa differenziazione dei giudizi capacità di coordinamento e coinvolgimento | 20 |
| C.3 | Organizzazione gruppi di lavoro | 20 |
| C.4 | attività formative dei dipendenti assegnati | 30 |
| C | TOTALE | 100 |
| D Relazioni esterne, innov. introdotte, aggiornamento e formaz. (max 100) | | |
| codice | Descrittore | max punteggio |
| D.1 | Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con cittadini e altri stakeholders Innovazioni introdotte nei processi amministrativi con particolare riferimento alla riduzione dei costi Adozione best practices da altri enti | 30 |
| D.2 | Semplificazioni introdotte | 30 |
| D.3 | Relazioni interpartimenti per il raggiungimento di obiettivi comuni | 20 |
| D.4 | Corsi di aggiornamento e formazione conseguiti dal dirigente | 20 |
| D | TOTALE | 100 |

Rich

Con riferimento alla scheda individuale sopra riportata si precisa che è stata adottata per continuità quella elaborata dal precedente Nucleo di Valutazione (in vigore fino al mese di ottobre 2021).

Il Nucleo per svolgere il processo di valutazione ha tenuto conto, tra l'altro, dei seguenti documenti:

- Bilancio di Previsione stabilmente riequilibrato 2020-2022, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 28/06/2021.
- Rendiconto 2020 approvato con Delibera del C. C. n. 3/2020.
- Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2020-2022 comprendente organicamente : il piano dettagliato degli obiettivi ed il Piano della Performance approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 124 del 22.12.2020.
 - Relazione sulla performance 2020, approvata con Deliberazione G. C. n. 133/2011
 - Contratto collettivo decentrato integrativo - Area della Dirigenza, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 175 del 20/12/2011.
- Sistema di misurazione e valutazione della performance (adottato dalla G.C. con deliberazione n. 27 del 16/3/2012);
- Delibera n. 70/2022 del della Sezione Controllo per la Calabria della Corte dei conti e delibera della Corte dei Conti sull'istruttoria del Referto dell'anno 2020 (protocollo 1619 del 15/03/2022)

L'attività del Nucleo si è concentrata nella ricognizione puntuale della documentazione fornita dalla Struttura Tecnica Permanente a supporto del NdV, della Relazione predisposta dai Dirigenti e/o sulle informazioni fornite durante i colloqui con Dirigenti sulla scorta delle richieste del Nucleo.

Un aspetto sul quale si intende richiamare l'attenzione è la necessaria e chiara distinzione tra la fase di misurazione e quella di valutazione del raggiungimento di un obiettivo, così come dichiarato nelle "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale N. 5 dicembre 2019" – PCM – Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la Valutazione della Performance. Nelle Linee guida citate a pag. 14 si specifica infatti quanto segue: "...nella fase di misurazione si provvede a quantificare, nel modo più oggettivo possibile il valore effettivamente raggiunto/conseguito per ciascun indicatore utilizzato e a confrontarlo con il target precedentemente fissato, andando poi a calcolare il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo. Nella fase di valutazione, invece, si

attribuisce un significato alla misurazione anche attraverso un'analisi degli scostamenti e delle evidenze rilevabili dell'eventuale mancato o parziale raggiungimento di un obiettivo. Questo significa, ad esempio, che a fronte di una misurazione che evidenzia un raggiungimento non completo di un obiettivo, il valutatore potrebbe successivamente stabilire, sulla base della suddetta analisi, che la valutazione sia comunque pienamente positiva in quanto lo scostamento risulta imputabile a fattori non controllabili dal valutato. Va, infine, precisato che in tutti i casi in cui, al termine del processo di valutazione, dovessero emergere esiti che corrispondono a livelli di performance non del tutto soddisfacenti, l'amministrazione non dovrebbe limitarsi ad una mera presa d'atto dei predetti risultati, bensì prevedere meccanismi di gestione di tali esiti della valutazione. Si richiama, in particolare, l'attenzione sull'utilizzo delle informazioni per l'attivazione di percorsi formativi ad hoc, andando ad agire a livello di singolo dipendente, o per la corretta collocazione del personale in determinati ruoli/uffici, intervenendo piuttosto sull'organizzazione nel suo complesso, soprattutto laddove sia emerso che gli scostamenti rilevati siano presumibilmente riconducibili a fattori organizzativi (quali, ad esempio, un'inefficace distribuzione delle risorse, un'inefficace o inefficiente disegno del processo, ecc.)".

Nelle valutazioni si è pertanto tenuto conto delle numerose criticità in merito a diversi aspetti. Fra le diverse problematiche indicate dalla dirigenza si segnalano: mancanza di equa distribuzione di responsabilità, e di equa e funzionale distribuzione di competenze tra settori; progressiva e drastica riduzione dei dipendenti, e conseguentemente inadeguatezza della dotazione organica. Inoltre si è tenuto dell'emergenza pandemica che ha certamente rappresentato un fattore esogeno di rilevanza straordinaria, che ha influito sulla gestione e sulle scelte dell'amministrazione, e che ha determinato necessariamente scostamenti rispetto alla programmazione. Il NdV ha ritenuto doveroso tenere in considerazione anche gli effetti non certo positivi della dichiarazione di dissesto (del. C.C. N. 51 del 11/11/2019) che non ha consentito una gestione adeguata degli obiettivi dell'esercizio 2020.

Il Nucleo, inoltre, per come previsto dall'art 46 del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" ha tenuto conto degli esiti delle verifiche effettuate ai sensi della delibera

Paul

ANAC n. 213 del 04 marzo 2020, successivamente modificata il 12 marzo 2020, e della relativa attestazione redatta dallo stesso Nucleo sulla scorta degli indicatori indicati nell'apposita griglia di rilevazione.

Per quanto riguarda l'istruttoria concernente la metodologia seguita nel processo valutativo della Dirigenza, annualità 2020 - si rimanda all'Allegato n. 1 alla presente relazione, e per le schede valutative compilate si rimanda all'Allegato 2 (comprensivo delle schede individuali e di due schede riepilogative A e B).

Si rimette la presente Relazione finale, corredata dei citati allegati, al Sig. Sindaco per le definitive determinazioni della Giunta comunale, ai fini della concessione della retribuzione di risultato individuale dirigenziale, relativamente all'anno 2020, nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente.

Prof. Franco Rubino

Presidente

Prof.ssa Pina Puntillo

Componente

Dott. Vincenzo Pecora

Componente

