

CITTA' DI COSENZA

NUCLEO DI VALUTAZIONE VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEL PERSONALE DIRIGENZIALE ANNO 2021

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 2021, ai sensi dell'art. 26 del CCDI - Area della Dirigenza, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. delibera n. 138 del 30.12.2021 e applicato nel corso dell'esercizio 2021, parte normativa 2021/2023, parte economica 2021.

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. 98 del 10/9/2021.

Il Sistema di valutazione è fondato su cinque aree di specifica valutazione riportati nella Tabella seguente.

Papa
Carli
Stam

FATTORE DI VALUTAZIONE	Dirigenti
1 Performance organizzativa della struttura di appartenenza	40
2 Obiettivi individuali o di gruppo	20
3 Capacità di differenziazione delle valutazioni	5
4 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	25
5 Performance generale dell'Ente	10
Totale	100

I Livelli di premialità sono invece riportati nella tabella di seguito

Punteggio		Valutazione	Premialità
DA	A		
0	59	Negativa	Nessuna retribuzione
60	70	Sufficiente	60% della retribuzione di risultato massima prevista
71	80	Buona	80% della retribuzione di risultato massima prevista
81	90	Ottima	90% della retribuzione di risultato massima prevista
91	100	Eccellente	100% della retribuzione di risultato massima prevista

Con riferimento alla scheda individuale sopra riportata si precisa che è stata adottata quella vigente nel SMVP del 2021.

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

- Bilancio di Previsione 2021-2023, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale C.C. n. 57 del 29.12.2021.
- Rendiconto 2021 approvato con Delibera del C. C.n. 21 del 12.07.2022.
- Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2021-2023 approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 132 del 30.12.2021.
- Relazione sulla performance 2021, approvata con Deliberazione G. C. n. 1 del 12/01/2023
- Contratto collettivo decentrato integrativo - Area della Dirigenza, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 175 del 20/12/2011.

Per *Ruby*
11/11/2023

- Sistema di misurazione e valutazione della performance (adottato dalla G.C. con deliberazione n. 98 del 10/9/2021);

- Delibera n. 70/2022 del della Sezione Controllo per la Calabria della Corte dei conti 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, e 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,

Pu
Pul
V. P. 3

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. Si richiamano a tal proposito le diverse problematiche indicate dalla dirigenza e sostanzialmente uguali a quelle del 2020.

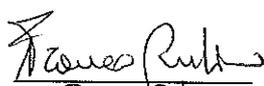
Il Nucleo, inoltre, per come previsto dall'art 46¹ del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" ha tenuto conto degli esiti delle verifiche effettuate ai sensi della delibera ANAC n. 203 del 17 maggio 2023, e della relativa attestazione di monitoraggio 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 2021–nonché per i risultati rilevati, 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 2021, nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente.

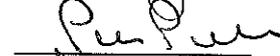
Prof. Franco Rubino

Presidente



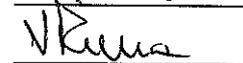
Prof.ssa Pina Puntillo

Componente



Dott. Vincenzo Pecora

Componente



¹ L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis, ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili