

COMUNE DI RUSSI

II NUCLEO DI VALUTAZIONE

Avv. Aldo Monea

24.04.2019

Alla Giunta del Comune di Russi

Al Segretario Generale del Comune, dr. Paolo Cantagalli

Oggetto: relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione. Anno 2018

Questo Nucleo, pur consapevole che l'art. 14 del d. lgs. 150/2009 (che prevede l'obbligo di una Relazione sul funzionamento del Sistema di Valutazione) non si applichi ai Nuclei di Valutazione e, conseguentemente, al Comune di Russi ritiene utile proporre, comunque, volontariamente, un breve testo di Relazione.

GIUDIZIO DI SINTESI SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il Sistema di Valutazione in esame, relativo all'anno 2018, è un Sistema di Direzione, in linea di massima, congruo. infatti, secondo questo nucleo, esso ha, nel suo complesso, un funzionamento idoneo ai principali scopi che deve conseguire.

Nel complesso, infatti,:

- è, in linea di massima, funzionale al Sistema Organizzativo dell'ente;
- rispetta nelle prassi, in modo sostanziale, le regole imposte dal Sistema;

Gli attori del Sistema stesso, in fase applicativa, partecipano adeguatamente. Il Segretario, ruolo amministrativo centrale ed importantissimo soggetto organizzativo del Sistema, collabora attivamente con il Nucleo, alle varie fasi del processo valutativo.

Lo staff di supporto al Nucleo collabora con esso in modo altamente professionale e con grande tempestività, assicurando piena collaborazione tecnica nelle attività del processo di valutazione.

Pertanto, questo Nucleo di Valutazione Associato ritiene che il Sistema Valutativo della Performance continui a realizzare proficuamente i suoi obiettivi e determini, nell'Organizzazione, un'elevata attenzione al processo valutativo.

PROPOSTA DI MIGLIORAMENTO

Ovviamente, proprio per garantire la sua efficacia, efficienza e qualità, questa è anche l'occasione per proporre dei cambiamenti o per continuare a sensibilizzare su profili di rilievo del Sistema. Seguono pertanto una serie di proposte

a) Ipotesi di cambiamento: la creazione di un tavolo tecnico

Il Nucleo propone che il Sistema (inteso in questo caso come documento contenente le regole e strumentazione tecnica), per continuare a presidiare l'adeguatezza complessiva del Sistema, sia oggetto, nei prossimi mesi (comunque prima della scadenza di questo Organo), di una ricognizione approfondita anche alla luce dell'ultimo CCNL per il personale dipendente. Sembra utile pertanto formare un tavolo tecnico allargato, in cui, ad esempio, la Funzione del Personale a cui il Comune è associato e il Segretario e questo soggetto possano dialogare in ordine a:

- *Compliance* giuridica

Un primo tema potrebbe riguardare la "compliance" giuridica del Sistema. Il contenuto principale sarebbe un attento esame alla luce di clausole di legge e contrattuali per verificare se occorra

adottare, di conseguenza, integrazioni e modifiche sul quadro delle regole e della strumentazione (ad esempio, schede valutative) in tema di Performance.

- **Adeguatezza organizzativa**
Si propone di verificare (in parte conseguentemente in parte indipendentemente da quanto prima detto) l'adeguatezza organizzativa della strumentazione ed eventualmente intervenire. Un esame specifico si consiglia sulle schede valutative, sia per ciò che concerne la scelta dei fattori di comportamento organizzativo sia la distribuzione del peso tra obiettivi e comportamenti. Un esame ulteriore andrebbe fatto, secondo questo Nucleo, anche sulle "scale di misurazione/valutazione".
- **Sistema informativo-informatico**
Andrebbe pure approfondito il tema dell'infrastruttura informatica, valutando quali miglioramenti si possano apportarsi sulle schede di sintesi degli obiettivi e di rendicontazione per renderle più funzionali al processo valutativo (ad esempio inducendo maggiormente ad inserire contenuti più attinenti e più mirati) e" maggiormente "friendly. verso gli utenti-valutandi.
- **Ruolo più attivo degli stakeholder**
Gli stakeholder (qui considerando, in specifico, i soggetti su cui si realizza un impatto della performance dei valutandi) rappresenta già una risorsa dell'Unione e degli enti aderenti. Tuttavia, essendo per le Organizzazioni pubbliche, un campo sempre migliorabile, il Nucleo consiglia che il Sistema sia specificatamente verificato ed eventualmente perfezionato in ordine alla lettura, sempre più approfondita e sistematizzata, della percezione dei possibili "portatori di interesse".

b) Profili di processo valutativa e di strumentazione

Le successive proposte riguardano non tanto regole del sistema o modifiche strutturali o profili procedurali del Sistema, ma prassi attuative.

b1) Formulazione Obiettivi

Questo Nucleo ricorda l'importanza di tale profilo, poichè fondante dell'iter valutativo. Pertanto, invita (fermo restando la piena discrezionalità dell'Ente sul contenuto degli obiettivi) a prestare grande attenzione su:

- definizione univoca del contenuto degli obiettivi in sede di formulazione degli stessi;
- individuazione attenta e univoca di congrue azioni di risultato;
- formulazione attenta e congrua di indicatori relativi ai risultati attesi (e/o alle azioni di realizzazione).

A questo proposito nel 2018, il Nucleo ha già offerto collaborazione specifica, nella primissima fase di definizione tecnica degli obiettivi (prima dell'approvazione della Giunta), per migliorare insieme la stesura di obiettivi, azioni e indicatori. E' una formula che il Nucleo ritiene vada ulteriormente reiterato.

b2) Processo di rendicontazione

Massima attenzione deve essere prestata anche in fase di rendicontazione.

In particolare:

- si presti attenzione ad una trasmissione al Nucleo, con tempi congrui (una settimana lavorativa prima), per via elettronica, di accurate e ponderate proposte di report (risultati di performance) con la messa a disposizione della piena documentazione comprovante la realizzazione effettiva, parziale o totale, dei risultati prospettati.

c) Trasparenza

La "rivoluzione" determinata dalla novella normativa del 2016 in ordine al D. lgs. 33/2013 induce a prestare massima attenzione ai profili di Trasparenza. E' giusto dire che moltissimo viene già fatto dal Comuni in esame. Tuttavia, il Nucleo ritiene possibile ulteriori traguardi di trasparenza, anche solo valorizzando informazioni e prassi in atto, del Sistema di Valutazione.

A questo proposito si consiglia la creazione di un tavolo tecnico, formato da Nucleo e Segretario (questi ultimo anche in quanto RPCT), al fine di analizzare i miglioramenti praticabili.

STATISTICA VALUTAZIONE DIPENDENTI-POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(vedi schede allegate)

Il Nucleo Associato allega, infine, dati, forniti dalla struttura specialistica, che danno il senso della Performance dell'anno 2018 ed in specifico delle valutazioni avutesi.

**Il Nucleo, tutto ciò premesso,
VALIDA**

il funzionamento del sistema di valutazione nonché quello relativo alla trasparenza ed integrità previsto dal Dlgs n.150/2009.

24 04 2019

Avv. Aldo Monea
(documento firmato digitalmente)

STATISTICA VALUTAZIONE
DIPENDENTI
POSIZIONI ORGANIZZATIVE
SEGRETARIO GENERALE

Comune di Russi

ANNO 2018

Media produttività anno 2018 Dipendenti Comune di Russi per Macrostruttura

| CATEGORIA | PUNTEGGIO TOTALE | VALUT. MINIMA | VALUT. MAX | SCARTO QUADRATICO MEDIO | RICORSI | % RICORSI |
|--|------------------|--------------------------------------|---------------|-------------------------|----------|--------------|
| AREA AFFARI GENERALI Media | 366,02 | 340,25 | 380,75 | 11,37 | 0 | 0% |
| AREA FINANZIARIA Media | 356,28 | 304,80 | 397,30 | 31,94 | 0 | 0% |
| AREA LL.PP. E PATRIMONIO Media | 369,77 | 345,00 | 385,00 | 12,81 | 0 | 0% |
| AREA POLIZIA MUNICIPALE Media | 337,55 | 314,20 | 374,45 | 24,15 | 0 | 0% |
| AREA SERVIZI ALLA CITTADINANZA Media | 374,89 | 357,00 | 385,10 | 8,93 | 0 | 0% |
| AREA URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA - AMBIENTE Media | 381,41 | 373,90 | 391,70 | 6,56 | 0 | 0% |
| Media complessiva di Ente (esclusi PO e Segretario) | 364,39 | | | | | |
| Totali di Ente (esclusi PO e Segretario) | | 304,80 | 397,30 | 21,21 | 0 | |
| Totali dipendenti valutati Ente | 56 | % ricorsi sul totale valutati | | | | 0,00% |

Medie valutazioni Comune di Russi anno 2018 per Categoria

| CATEGORIA | PUNTEGGIO TOTALE | VALUT. MINIMA | VALUT. MAX | SCARTO QUADRATICO MEDIO | RICORSI | % RICORSI |
|---|-------------------------|----------------------|--------------------------------------|--------------------------------|----------------|------------------|
| Dipendenti Categoria B Media | 370,79 | 345,00 | 391,70 | 13,50 | 0,00 | 0% |
| Dipendenti Categoria C Media | 361,18 | 304,80 | 397,30 | 25,77 | 0,00 | 0% |
| Dipendenti Categoria D Media | 364,19 | 320,40 | 385,10 | 17,44 | 0,00 | 0% |
| Incaricati di Posizione Organizzativa Media | 377,58 | 357,00 | 392,00 | 12,56 | 0,00 | 0% |
| Media complessiva di Ente (escluso Segretario) | 365,67 | | | | | |
| Totali di Ente (escluso Segretario) | | 304,80 | 397,30 | 20,84 | 0,00 | |
| Segretario Generale | 98,00 | 98,00 | 98,00 | | 0,00 | 0% |
| Totali dipendenti valutati Ente | 63 | | % ricorsi sul totale valutati | | 0,00% | |

Numero Voti per fascia di valutazione Dipendenti Comune di Russi anno 2018

| CATEGORIA | PUNTEGGIO TOTALE | NUMERO VOTI 4° FASCIA (Da >360 a 400 punti) | NUMERO VOTI 3° FASCIA (Da >320 a 360 punti) | NUMERO VOTI 2° FASCIA (Da >280 a 320 punti) | NUMERO VOTI 1° FASCIA (Da 0 a 280 punti) | Totale dipendenti valutati |
|---|-------------------------|---|---|---|---|-----------------------------------|
| AREA AFFARI GENERALI | 366,02 | 10 | 2 | 0 | 0 | 12 |
| AREA FINANZIARIA | 356,28 | 4 | 2 | 2 | 0 | 8 |
| AREA LL.PP. E PATRIMONIO | 369,77 | 10 | 3 | 0 | 0 | 13 |
| AREA POLIZIA MUNICIPALE | 337,55 | 2 | 4 | 2 | 0 | 8 |
| AREA SERVIZI ALLA CITTADINANZA | 374,89 | 9 | 1 | 0 | 0 | 10 |
| AREA URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA - AMBIENTE | 381,41 | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Totale Comune di Russi (solo dipendenti) | 364,39 | 40 | 12 | 4 | 0 | 56 |
| % sul totale dei voti Ente | 56 | 71% | 21% | 7% | 0% | |

Voti per fasce PO e Segretario Generale Comune di Russi anno 2018

| CATEGORIA | PUNTEGGIO TOTALE | NUMERO VOTI 4° FASCIA (Da >356 a 400 punti) | NUMERO VOTI 3° FASCIA (Da >316 a 356 punti) | NUMERO VOTI 2° FASCIA (Da >276 a 316 punti) | NUMERO VOTI 1° FASCIA (Da 200 a 276 punti) | Totale dipendenti valutati |
|---------------------------------------|------------------|--|--|--|---|----------------------------|
| Incaricati di Posizioni Organizzative | 377,6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| % sul totale dei voti PO Ente | | 100% | 0% | 0% | 0% | |

| CENTRO DI RESPONSABILITA' | PUNTEGGIO TOTALE | NUMERO VOTI 1° FASCIA (Da >80 a 100 punti) | NUMERO VOTI 2° FASCIA (Da >60 a 80 punti) | NUMERO VOTI 3° FASCIA (Da 40 a 60 punti) | NUMERO VOTI 4° FASCIA (Da 0 a <40 punti) | |
|-------------------------------|------------------|---|--|---|---|---|
| Segretario Generale | 98,0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| % sul totale dei voti SG Ente | | 100% | 0% | 0% | 0% | |