

OGGETTO Nucleo di valutazione**PARTECIPANTI:**Presenti:

1. **Dott.ssa Elisabetta Fabbri, Nucleo di Valutazione monocratico**
2. **Monica Segala dell'ufficio programmazione e controllo**

Data riunione: 27/03/2020**RIUNIONE IN MODALITA' TELEFONICA DALLE
ORE 10.00 ALLE ORE 12.00****ARGOMENTI**Valutazione della performance dei Dirigenti per
l'anno 2019

La riunione è stata condotta telefonicamente dalla Dott.ssa Elisabetta Fabbri con Monica Segala dell'ufficio programmazione e controllo, in ottemperanza alle disposizioni ministeriali attivate per il COVID-19.

Si è proceduto all'esame dettagliato degli esiti dati da una prima analisi delle percentuali di realizzazione degli obiettivi e di valutazione delle prestazioni organizzative come da tabella in allegato del 23/03/2020

Nella valutazione dei dati si è tenuto conto di quanto concordato nel precedente incontro con il Nucleo di Valutazione del 14/02/2020, come di seguito riportato.

"Il Nucleo ha deciso di attribuire un peso del 10% agli indicatori di BES e di sterilizzare l'obiettivo aziendale relativo all'attuazione del piano regolamenti, mentre per l'obiettivo aziendale 800-007 "Dare piena attuazione al mantenimento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)" ha deciso di verificare se è possibile individuare una attività del PTPCT comune a tutti i dirigenti. Invece, per l'obiettivo aziendale relativo ai processi il Nucleo di Valutazione ha deciso di assegnare un risultato dell'80% . E' stata inoltre, definita la metodologia di valutazione per i Dirigenti subentrati che dovrà basarsi sugli obiettivi conferiti alle precedenti figure dirigenziali. Per i Dirigenti assunti per un periodo temporale non superiore ad un mese sarà sterilizzata la valutazione delle prestazioni. Le Posizioni Organizzative conferite nel corso del 2019, saranno valutate sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di mantenimento e sulla base delle prestazioni. Per le figure che hanno visto un mutamento della propria posizione da Dirigenti a Posizioni Organizzative a conferimento della categoria d, la valutazione sarà

riproporzionata sulla base del ruolo ricoperto.”

Per la valutazione dei Dirigenti di Area e dei Dirigenti di Settore si sono esaminati:

- Percentuale raggiungimento obiettivi del dirigente – peso relativo pari al 25%
- Percentuale raggiungimento prestazione – peso relativo pari al 50%
- Percentuale raggiungimento obiettivi BES – peso relativo pari al 10%
- Percentuale raggiungimento obiettivi di settore – peso relativo pari al 15%

Per la valutazione dei Dirigenti di Servizio si sono esaminati:

- Percentuale raggiungimento obiettivi del dirigente – peso relativo pari al 40%
- Percentuale raggiungimento prestazione – peso relativo pari al 50%
- Percentuale raggiungimento obiettivi BES – peso relativo pari al 10%

Elemento critico è risultato la valutazione del grado di raggiungimento degli **obiettivi BES**, in quanto per gli anni 2018 e 2019 tale valutazione è stata demandata ad indicatori esterni all'organizzazione, in particolare agli indicatori di qualità della vita descritti nel Sole 24ore e in Italia Oggi, che raccogliendo indici differenziati per le analisi fattoriali, danno risultati diversi e non confrontabili. Risulta quindi complesso, a fronte di dati sintetici e solo alcuni specifici per Il Comune di Ferrara, poter desumere indicazioni chiare e funzionali ad una valutazione diversificata per settore- servizio. Risulta quindi opportuno dare una valutazione standardizzata su di un livello base per tutti, in quanto una diversificazione dei punteggi risulterebbe aleatoria. **Si propone una valutazione generale pari al 50% di realizzazione.**

Per gli **obiettivi individuali dei dirigenti** si sono esaminati uno ad uno i casi di mancato o parziale raggiungimento, in relazione agli indicatori di risultato e alle tre verifiche compiute dall'Ufficio programmazione e controllo a maggio, settembre e dicembre 2019.

Dall'analisi compiuta è stato possibile indicare le percentuali di raggiungimento obiettivi facendo riferimento ai correttivi previsti nel sistema di valutazione ancora in vigore per l'anno 2019, tra cui:

- 1) agli obiettivi con problemi di natura finanziaria verrà assegnato un 50% di raggiungimento;
- 2) agli obiettivi a cui si imputa il mancato raggiungimento ad un sopravvenuto mutamento normativo/giuridico e per questo è divenuto impossibile il conseguimento dell'obiettivo verrà assegnato un 100% di raggiungimento;
- 3) agli obiettivi con blocchi interistituzionali/intercomunali tra servizio/settore verrà assegnato un 50% di raggiungimento;
- 4) agli obiettivi non conseguiti per cause non integralmente imputabili al dirigente verrà assegnato un 50% di raggiungimento
- 5) gli obiettivi non applicabili (es. non ricevute domande, ecc.) vengono sterilizzati nel calcolo di raggiungimento del risultato

A questi si sono aggiunti due correttivi:

- 6) agli obiettivi raggiunti in corso d'anno ma con un ritardo temporale rispetto agli indicatori predefiniti si è calcolata una penalizzazione del 3% per ogni mese o frazione di mese di ritardo.
- 7) per gli obiettivi che sono stati soggetti a variazioni, sospensioni o annullamenti determinati dalle nuove linee strategiche dell'Amministrazione e da relative modifiche organizzative gestionali si propone una valutazione pari al 70% di raggiungimento obiettivo.

Si è rilevata la necessità di chiarimenti per il Dirigente dell'Area Servizi alla Persona in quanto i dati riportati nelle fasi di verifica non corrispondono in modo diretto agli indicatori presentati.- vedi tabella in allegato delle criticità-

AZIONI PREVISTE	Responsabili coinvolti nell'attuazione	Termine ultimo di attuazione	Firma per presa visione	Verifica effettuazione attività
Si riporta quanto esaminato ad una valutazione congiunta con il Direttore Generale e il Responsabile del Personale.				
		Firmato Il Nucleo di Valutazione – Dott.ssa Elisabetta Fabbri		

