



NUCLEO DI VALUTAZIONE  
COMUNE DI ADRANO

## COMUNE DI ADRANO

### NUCLEO DI VALUTAZIONE

COMUNE DI ADRANO  
Protocollo Generale  
Nucleo di Valutazione  
Data 30/10/2014\_\_\_\_\_  
N. 35759\_\_\_\_\_

al Sindaco Sig. Ferrante Giuseppe

SEDE

Adrano 30/10/2014

**Oggetto :** *Valutazione del Personale Responsabile dei Servizi - anno solare 2012 -*

*Relazione finale e trasmissione schede di valutazione.*

Facendo seguito alle precedenti note, il Nucleo di Valutazione sottopone all'attenzione della S.V. le schede di valutazione afferenti alle prestazioni dei R. dei S. relative all'anno solare 2012 al fine di consentire l'attivazione del processo valutativo attraverso la tempistica e le fasi stabilite dal vigente Regolamento sul funzionamento del Nucleo stesso.

Il ritardo nella presentazione della presente relazione è da addebitarsi alle motivazioni di cui alla nota di questo Nucleo del 16/07/2014 indirizzata alla sig. vostra.

Le schede costituiscono la sintesi tecnica fra elementi desunti dalle relazioni presentate dai Responsabili dei vari Servizi, dalle indicazioni espresse dal Sindaco e dalla Giunta in merito ai fattori di valutazione utilizzati per l'area delle prestazioni /comportamenti organizzativi e dalle ulteriori indicazioni scaturite dai colloqui di valutazione intercorsi con gli stessi Responsabili, e, ovviamente, dalle analisi delle verifiche sull'attività gestionale dei vari settori. L'intero processo si basa sui criteri di valutazione proposti da questo Nucleo, inviati, a suo tempo, all'attenzione della S.S. e delle O.O.S.S. e debitamente approvati.



**NUCLEO DI VALUTAZIONE  
COMUNE DI ADRANO**

*E' stato compito del Nucleo di Valutazione quello di valutare gli obiettivi, fornendo ad essi il peso e la rilevanza, a seconda che si trattasse di obiettivi promozionali o di obiettivi di sviluppo, come si evinceva dal PEG e dal PDO.*

*Si coglie l'occasione per ribadire l'opportunità che l'Amministrazione affidi ai sig. Responsabili dei servizi degli obiettivi che non coincidano con l'ordinaria amministrazione ( che ogni dipendente, a qualunque livello appartenga deve assicurare).*

*Il summenzionato concetto è chiaramente espresso all'Art. 3 del Regolamento sull'istituzione e funzionamento del Nucleo di Valutazione.*

*Purtroppo alcuni responsabili considerano e relazionano sulle attività ordinarie piuttosto che sugli obiettivi loro assegnati.*

*Il Nucleo ha operato nel pieno rispetto delle norme ed ha supportato l'azione del Sindaco nel corso di alcune delle sue varie attività.*

*Il comportamento, non sempre collaborativo, di alcuni dei Responsabili dei Servizi non ha permesso al Nucleo di procedere a confronti serrati ed a verifiche continue in merito all'attività degli stessi*

*Si fa presente, inoltre, che, dalla verifica delle relazioni e dai dati acquisiti, il nostro Organo ha tratto utili indicazioni che inducono a ritenere l'anno 2012 come una fase di consolidamento relativamente all'assetto politico e dirigenziale caratterizzata dall'attivazione del processo di riorganizzazione dell'Ente che, di fatto, ha influito in modo significativo sull'azione gestionale dei Responsabili, grazie anche al grande impulso dato dall'entusiasmo e dalla dinamicità dell'opera dell'allora Direttore Generale (non più presente alla data odierna) .*

*E' del tutto evidente che, per la valutazione delle prestazioni per gli anni a venire, il Nucleo avrà a disposizione maggiori e nuovi elementi di analisi e potrà porre in essere momenti di confronto che faciliteranno di gran lunga l'attività del nostro Organo, sempre nella*



**NUCLEO DI VALUTAZIONE  
COMUNE DI ADRANO**

speranza che tutti i R. dei S. si adeguino - come sembra stiano gradualmente facendo - alle mutate condizioni ed acquisiscano l'habitus manageriale.

In futuro le innovazioni contenute sia nel PEG che nel PDO consentiranno di applicare compiutamente la metodica valutativa proposta dal Nucleo. Sarà cura del nostro Organo concordare con l'Organo di Governo e con i Responsabili dei Servizi le opportune graduazioni che consentiranno, auspicabilmente, di completare nei tempi dovuti l'intero processo valutativo, eliminando le problematiche riscontrate nel corso del 2012.

*À conclusione di quanto esposto, si riporta la tabella finale riepilogativa dei risultati delle valutazioni relative all'anno solare 2012:*

<b>Responsabili dei Servizi</b>	Punteggio relativo alla performance di struttura	Prestazioni/Comportam. (Max 30)	Valutaz. Risultati (Max45)	Punteggio Totale (Max 100)	Giudizio Sintetico
1) Coco ing. Salvatore	---	---	---	---	-----
2) Garofalo dr.ssa Maria	---	---	---	---	-----
3) Garofalo rag. Roberto	---	---	---	---	-----
4) Gorgone ing. Rosario	---	---	---	---	-----
5) Li Donni avv. Antonella	---	---	---	---	-----
6) Platania Giuseppe	---	---	---	---	-----
7) Rao dr. Carmelo	---	---	---	---	-----
8) Rosano dr.ssa Agata	---	---	---	---	-----
9) Rosano arch. Antonino	---	---	---	---	-----
10) Scalisi dr.ssa Maria Pia	---	---	---	---	-----
11) Valastro dr. Salvatore	---	---	---	---	-----



Ciò premesso, il Nucleo ribadisce che le relazioni periodiche e finali dei Responsabili, le schede - report sullo stato di attuazione dei programmi, sui risultati intermedi raggiunti e sulle criticità riscontrate contribuiscono a chiarire al Nucleo stesso l'andamento gestionale dei vari settori e forniscono utili elementi di valutazione che, combinati con altri dati oggettivi, consentono l'attività di analisi, monitoraggio, verifica e valutazione delle performances del management del Comune di Adrano.

## GIUDIZIO COMPLESSIVO DEL PERSONALE RESPONSABILE DEI SERVIZI :

*In base agli elementi a disposizione di questo Nucleo, si può affermare che gli obiettivi di massima sono stati, in genere, raggiunti.*

*Si è trattato, talora, di obiettivi ordinari, poco sfidanti ed impegnativi. L'area parzialmente critica va identificata nella capacità di coordinamento e direzione, nella capacità di motivazione del personale assegnato e nella capacità di cogliere la portata delle innovazioni tecnologiche ed innovative. La programmazione di lungo e medio periodo costituisce elemento poco riscontrabile nelle prestazioni organizzative di alcuni Responsabili che subiscono in qualche modo le pressioni dell'ambiente, proiettato alla risoluzione dei problemi contingenti. Da migliorare sensibilmente la capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori al fine della realizzazione dei progetti intersettoriali o della risoluzione di problemi, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative. Da migliorare, altresì, la capacità di analizzare le situazioni, giungendo a conclusioni sicure e rapide e di chiarire gli obiettivi, di tradurre gli stessi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate. Il controllo sul grado di realizzazione degli obiettivi, il controllo periodico, trimestrale, quadrimestrale o semestrale, dovrebbe coinvolgere non soltanto il Nucleo ed il Sindaco, ma l'intera Giunta.*

*Da ultimo, ma non per questo meno importante, va affrontato il problema della formazione del personale (apicale e non) come strumento permanente, sistematico e non occasionale ed episodico di valorizzazione del personale e di miglioramento della performance, incentivando la formazione, soprattutto specialistica ed avanzata.*



**NUCLEO DI VALUTAZIONE  
COMUNE DI ADRANO**

*Occorre, inoltre, sottolineare che, dai dati in nostro possesso ed acquisiti d'ufficio, sono emersi significativi elementi che inducono il Nucleo di Valutazione a ritenere parzialmente inadeguate alcune capacità manageriali di alcuni RRSS.*

*L'assenza di politiche motivazionali e di sviluppo di carriera nei confronti del proprio personale, la mancata percezione del ruolo della relazione con l'Utenza quale strumento strategico per lo sviluppo dell'Ente, l'assenza di una valutazione differenziata ed analitica del personale a disposizione, l'adozione di procedure manuali di verifica interna sull'andamento gestionale denotano una percezione molto limitata della figura manageriale.*

*Non sempre i Responsabili valutati dimostrano di aver ben compreso il sistema dei ruoli all'interno dell'Ente, di aver approfondito compiutamente i concetti di efficienza, efficacia, economicità dell'azione amministrativa, di conoscere i propri punti di forza e le aree critiche della loro gestione, di avere buona dimestichezza con gli strumenti di pianificazione strategica, concertata, integrata, con gli indicatori di risultato, con gli strumenti di controllo di gestione e con il sistema di direzione per obiettivi.*

*Alcuni Responsabili devono migliorare la capacità dimostrata nell'ottenere consenso e collaborazione dai dipendenti sulla base della propria autorevolezza e credibilità professionale, nel guidarli, addestrarli, valutarli, motivarli e coinvolgerli negli obiettivi assegnati. Va migliorata anche la capacità di organizzare in modo efficiente il proprio lavoro e quello dei collaboratori anche attraverso un adeguato processo di delega e la capacità di utilizzare bene il proprio tempo e quello dei collaboratori, di fissare priorità, di programmare il lavoro e controllarne i risultati. Da migliorare anche il rapporto con l'Organo di Governo, al fine di ottemperare compiutamente alle direttive politiche.*

*Va sottolineata l'esigenza di dedicare maggiori energie nelle attività di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse al fine ultimo di raggiungere gli obiettivi assegnati e concordati mediante il P.E.G. e di incrementare le capacità manageriali. Una maggiore costanza e continuità di rendimento ed un miglioramento della leadership potrebbero avvicinare le prestazioni dei Responsabili a livelli più consoni per una moderna Azienda.*

*Si sottolinea, infine, che le valutazioni vanno interpretate quale stimolo a migliorare le prestazioni e le performances manageriali delle figure valutate e che il compito del Nucleo è stato proteso all'analisi in dettaglio dei risultati e delle prestazioni, rifuggendo da atteggiamenti indulgenti o tesi all'appiattimento.*



**NUCLEO DI VALUTAZIONE  
COMUNE DI ADRANO**

*Nonostante la ruvidezza di alcune valutazioni occorre puntualizzare che ci si trova dinanzi ad un personale che, seppur, in qualche caso, poco teso ad assumere atteggiamenti manageriali, tende, comunque, a raggiungere gli obiettivi assegnati.*

*Occorre, per il futuro, lavorare alacremente sugli ampi margini di miglioramento delle capacità manageriali delle figure professionali valutate, e, per questo, il Nucleo confida nella saggezza e lungimiranza dell'Amministrazione in carica.*

*Cordialmente, porge distinti saluti  
Per il Nucleo di Valutazione  
luigipetralia*