



Progetto di costituzione del Nucleo di valutazione presso il comune di Romentino (NO)

1 Premessa

Con il *Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali*, Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, viene ripresa (Parte I, Titolo VI, Capo III - Controlli interni - Art. 147) la tipologia dei controlli interni introdotta dal D.lgs 286/99, recentemente modificata dall'art. 3 del D.lgs 174/2012.

Gli enti locali – si afferma nel Testo Unico - nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, individuano strumenti e metodologie adeguati a:

- a) garantire attraverso il controllo di regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa;
- b) verificare, attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati;
- c) valutare le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale;
- d) valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti.

Al comma 2 dell'art. 147 del Testo Unico si ribadisce che i controlli interni sono ordinati secondo il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione, quale risulta dagli articoli 3, comma 1, lettere b) e c), e 14 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni.

L'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 150/09 di attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, rende indispensabile agli Enti Locali di rivedere ed aggiornare le forme di controllo interno e i modelli di valutazione del personale nonché della performance delle strutture organizzative, assegnando al Nucleo di Valutazione nuovi compiti e responsabilità.

In particolare i principi sul funzionamento del Nucleo di Valutazione devono trovare puntuale riscontro nel Regolamento sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi di ogni Ente.



Fasi del progetto

1. Individuazione del Nucleo esterno di valutazione

Il primo passo da compiere è la costituzione del Nucleo di valutazione.

1.1 Caratteristiche del componente

Se la scelta dell'Amministrazione fosse orientata verso la costituzione di un Nucleo di valutazione monocratico, la composizione proposta è la seguente:

- un professionista esterno esperto nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale.

E' indispensabile che i soggetti che saranno individuati abbiano elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

A supporto del nuovo Nucleo di valutazione dovrà costituirsi una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

1.2 Compiti del Nucleo di valutazione

I compiti del Nucleo di valutazione definiti dalla normativa attualmente sono:

- determinare la graduazione delle posizioni delle funzioni professionali, specialistiche e di responsabilità per l'attribuzione dell'indennità di area direttiva ex art. 10 comma 2 del Nuovo Ordinamento Professionale;
- supportare gli organi di indirizzo politico nell'individuazione e taratura degli obiettivi affidati ai Responsabili di Servizio;
- monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare la relazione annuale sullo stato dello stesso;
- comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e all'Ispettorato per la funzione pubblica;
- validare la Relazione sulla performance e assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.lgs 150/09, D. Lgs 74/2017 e D. Lgs. 75/2017, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;



- proporre all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;
- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Oltre al percorso istituzionale previsto dalle norme, alla luce dell'esperienza che la società ha maturato nell'ambito dell'organizzazione e personale degli Enti Locali, si possono attivare i seguenti servizi supplementari:

- raccolta degli accordi per l'applicazione del ccia e verifica della loro coerenza contrattuale;
- assistenza alla delegazione trattante nella definizione della piattaforma parte pubblica;
- verifica dei sistemi di valutazione in essere ed eventuale implementazione;
- definizione con le posizioni organizzative, delle modalità d'applicazione del sistema permanente di valutazione per i dipendenti;
- costruzione del Piano della Performance.

1.3 *Strumenti di valutazione utilizzati*

Gli strumenti sono:

1. metodologia per la graduazione delle posizioni;
2. metodologia per la valutazione dei collaborati, dei responsabili, dei Dirigenti e del Segretario.

1. La metodologia per la graduazione delle posizioni si compone di una scheda in cui vengono valutate le aree che concorrono a comporre la posizione organizzativa: le dimensioni organizzative, la responsabilità e relazioni, la professionalità e la gestione.

2. La metodologia per la valutazione dei collaboratori, dei responsabili, dei Dirigenti e del Segretario si compone:

- del manuale di valutazione;
- del modello schede obiettivo;
- delle schede di valutazione.

La procedura che consente di valutare il grado di raggiungimento dei risultati (degli obiettivi programmati) è il Controllo di Gestione (ex art. 39 D.Lgs. 77/95).

Attraverso questo strumento il Nucleo di valutazione è in grado di evidenziare gli scostamenti tra gli obiettivi di Controllo di Gestione programmati e i risultati raggiunti e di andare ad analizzare le cause di tali scostamenti.



Sarebbe impensabile costituire il Nucleo valutazione senza l'ausilio del Controllo di Gestione: non si avrebbero a disposizione degli indicatori oggettivi attraverso cui valutare l'andamento della gestione dell'ente ed inoltre verrebbe anche a mancare il monitoraggio continuo delle azioni intraprese costruito su dati reali e tempestivamente aggiornati.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Il Piano della Performance diventa quindi lo strumento unico e fondamentale per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa nonché della performance individuale del personale responsabile di una unità organizzativa.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse (ottenibili dal P.E.G.);
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.



Costo della prestazione

Dasein srl ha individuato **Alessandra Marcone** quale componente monocratico del Nucleo di valutazione del Vostro Ente.

Il costo per la consulenza di un esperto Dasein come componente del Nucleo di valutazione ammonta annualmente a **€ 3.800,00** (*tremilaottocento/00*) compresa IVA di legge.

In tale importo è ricompresa anche la valutazione del Segretario ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

Validità dell'offerta

Tale offerta è da ritenersi valida 30 giorni dalla data odierna.

Persona da contattare

Nel caso foste interessati a ricevere ulteriori informazioni la persona da contattare è
Alessandra Marcone – cell. 3889203852 – e-mail marcone@dasein.it

Alessandra Marcone è collaboratrice della società Dasein srl, pertanto le sue spettanze andranno liquidate a detta società.