

Progetto di costituzione del Nucleo di Valutazione per il Comune di Romentino

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.

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.

Al successivo comma, si chiarisce che l'organizzazione dei controlli interni è effettuata dagli enti locali anche in deroga agli altri principi di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

Per l'effettuazione dei controlli più enti locali "possono istituire" uffici unici, mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento.

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 (art. 14 del D.lgs citato) devono trovare puntuale riscontro nel Regolamento sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi di ogni Ente.

Fasi del progetto

1. Individuazione del Nucleo di Valutazione

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

La persona indicata da Dasein srl è:

- dott. Matteo Francavilla, esperto di organizzazione e performance

A supporto del nuovo organismo di valutazione dovrà costituirsi una struttura tecnica permanente necessaria all'esercizio delle relative funzioni.

1.2 *Compiti del Nucleo*

I compiti del Nucleo normativa attualmente sono:

di Valutazione definiti dalla

- 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;

Inoltre il dlgs 150/09 aggiunge ulteriori compiti che devono essere recepiti all'interno del Regolamento degli uffici e servizi:

- 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, 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;
- realizzare annualmente indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione.

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;

1.3 *Strumenti di valutazione utilizzati*

Gli strumenti sono:

1. metodologia per la valutazione delle posizioni;
2. sistema di Controllo di Gestione per la valutazione di risultato;
3. il Piano della Performance.

La metodologia per la valutazione di posizione 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.

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 è in grado di evidenziare gli scostamenti tra gli obiettivi programmati e i risultati raggiunti e di andare ad analizzare le cause di tali scostamenti.

Sarebbe impensabile costituire il Nucleo di 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.

Vediamo come.

Il sistema di controllo indicato nell'ordinamento finanziario contabile è articolato in tre fasi:

- a) predisposizione di un piano di obiettivi;
- b) rilevazione dei dati relativi ai costi e ai proventi nonché rilevazione dei risultati raggiunti;
- c) valutazione dei dati predetti in rapporto al piano degli obiettivi al fine di verificare il loro stato di attuazione e di misurare l'efficacia, l'efficienza ed il grado di economicità dell'azione intrapresa (ex art. 40 D.Lgs. 77/95, art. 197 D.Lgs. 267/00)

Il punto a) può trovare la sua naturale realizzazione del P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione), come già anticipato nella premessa, che determina gli obiettivi di gestione e li assegna unitamente alle dotazioni necessarie ai responsabili dei servizi.

La misurazione dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità richiede prevalentemente un sistema informativo che abbia a disposizione i dati che comunemente fanno parte del sistema contabile degli Enti Locali e dati contabili di tipo economico.

Dalla lettura di questi dati emergono le valutazioni sull'andamento della gestione e le eventuali azioni correttive.

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 dei dirigenti e 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 (attraverso il Controllo di Gestione);
- 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

Il costo per la consulenza di un componente della Dasein srl nel Nucleo di Valutazione per ogni anno ammonta complessivamente a **€ 3.800,00** (*tremilaottocento/00*) IVA inclusa. In tale importo è ricompresa anche la valutazione del Direttore/Segretario ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

Validità dell'offerta:

Tale offerta è da ritenersi valida 60 giorni dalla data odierna.

Persona da contattare

Nel caso foste interessati a ricevere ulteriori informazioni la persona da contattare è Matteo Francavilla – cell. 347/9179037 – e-mail francavilla@dasein.it