



## **Progetto di costituzione del Nucleo di valutazione presso 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, 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, e quindi dei D. lgs 74/ 2017 e D. lgs. 75/2017, rendono indispensabili 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 nuovi compiti e responsabilità.

In particolare i principi sul funzionamento del Nucleo 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

#### *1.1 Caratteristiche del componente*

Se la scelta fosse orientata verso la costituzione di un Nucleo 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 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:

- supportare gli organi di indirizzo politico nell'individuazione e taratura degli obiettivi affidati ai Responsabili;
- 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 al Sindaco la valutazione annuale delle PO e del Segretario 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 altri servizi supplementari.

### 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 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 e del Segretario si compone:

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

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, quale sottosezione del PIAO, 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;
- 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***

Il costo per la consulenza di un esperto Dasein come componente del Nucleo di valutazione decorrente dalla data d'incarico sino a naturale scadenza dello stesso, 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 Elisabetta Pandolfo – cell. 346/06.88.592 – e-mail [pandolfo@dasein.it](mailto:pandolfo@dasein.it)