

COMUNE DI NOICATTARO
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Al Sig. SINDACO

COMUNE DI NOICATTARO

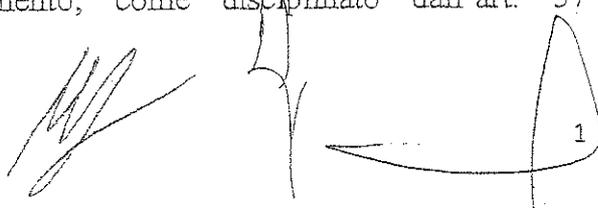
RELAZIONE DI VALUTAZIONE

L'Organismo indipendente di valutazione nominato con decreto n. 54 del Commissario Prefettizio del 10 maggio 2011 è costituito in forma collegiale conformemente agli indirizzi della Delibera n.4/2010 della Civit, che prevede detto Organismo per gli Enti di grande e media dimensione e anche per quelli di piccola dimensione in forma associata, al fine di assicurare multidisciplinarietà delle professionalità e collegialità nelle valutazioni del personale. Il Compenso previsto per il precedentemente Nucleo di Valutazione è stato decurtato del 10% così come previsto dalla vigente normativa.

L'O.I.V. svolge i compiti previsti dal regolamento di istituzione e di funzionamento dello stesso organismo e sue modifiche ed integrazioni (delibere n.109/2010 e 110/2010).

Ha anche l'importante compito di informare in fase di rendicontazione il Sindaco, la Giunta Comunale, nonché, tutti i destinatari della vita dell'Ente dei risultati della valutazione delle performance.

I lavori svolti in questo primi mesi dall'insediamento hanno riguardato essenzialmente la valutazione del personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2010, secondo la metodologia prevista dal precedente regolamento, come disciplinato dall'art. 37



Handwritten signature and stamp. The stamp is a large, stylized signature or mark, possibly a signature, with the number '1' written inside a small circle at the bottom right.

dell'integrazione al Regolamento del funzionamento degli uffici e dei servizi" approvato con delibera Commissariale n.110 del 28.12.2010.

Occorre qui distinguere tra oggetto della valutazione, che consiste nella prestazione del dirigente e nei comportamenti inerenti allo sviluppo delle risorse professionali, umane ed organizzative a essi assegnate (cd comportamenti organizzativi), ed i parametri della valutazione, costituiti dai risultati dell'attività amministrativa e dai risultati della gestione.

Ulteriore elemento importante è l'implementazione del controllo strategico, funzionale all'esercizio dei poteri di indirizzo da parte degli organi politici e di vertice, consentendo di verificare l'effettiva attuazione delle scelte contenute negli atti di indirizzo politico, attraverso il controllo operato sui dirigenti.

In via preliminare, si afferma che l'efficienza dei ruoli dirigenziali è strettamente collegata ad una corretta e chiara definizione degli obiettivi da perseguire, in quanto da questi scaturisce per il dirigente l'obbligo di svolgere l'attività dirigenziale in linea con i compiti previsti dai regolamenti di organizzazione e con gli obiettivi specifici che l'organo politico di volta in volta nel corso degli anni assegna.

Il piano degli obiettivi, trasfuso nel piano esecutivo di gestione, è il documento di programmazione operativa attraverso il quale la Giunta Comunale determina gli obiettivi gestionali e li affida unitamente alle risorse ai Responsabili dei Servizi.

Nell'ottica della separazione tra competenze degli organi politici e quelle degli organi dirigenziali, il PEG unitamente alla Relazione previsionale e programmatica è lo strumento che collega gli indirizzi politici con la pianificazione operativa. La sua adozione consente di verificare la rispondenza degli indirizzi politici –amministrativi impartiti dal Sindaco e dalla Giunta con quelli definiti dall'Organo Consiliare fissando gli obiettivi di gestione affidati ai responsabili dei Servizi.

La considerazione merita attenzione a fronte di prassi invalse di modificare obiettivi o priorità in corso esercizio che a volte si accompagnano ad una inadeguata valutazione del loro grado di fattibilità ed una sommaria ricognizione del fabbisogno finanziario e delle risorse umane e strumentali occorrenti per raggiungerli.

La rilevanza della valutazione dei dirigenti è immediatamente percepibile, poiché incide sulla remunerazione individuale.

La valutazione dei dirigenti ha costituito la prima forma di controllo interno ad essere attivata in questo Ente, ma, il sistema informativo deve essere potenziato al fine di alimentare correttamente i processi valutativi.

È evidente il rischio che corrono questi sistemi se la valutazione non è basata su elementi oggettivi ricavati, in gran parte dal sistema ben strutturato di controllo strategico e di gestione. Pertanto, un corretto sistema di valutazione della Dirigenza non può prescindere da un forte coinvolgimento dei vertici politici ed amministrativi nel processo di valutazione.

Innanzitutto è necessario che l'assegnazione degli obiettivi sia il frutto di una reale negoziazione tra i dirigenti e coloro che devono declinarli.

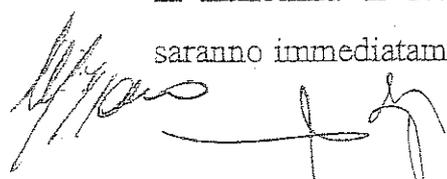
Ciò che deve muovere l'attività di classificazione dei sistemi di valutazione della Dirigenza è la convinzione che l'introduzione di una metodologia di valutazione non possa essere concepita come semplice adeguamento normativo, ma debba essere considerata come importante occasione di crescita dell'organizzazione e della dirigenza.

Questo Ente si deve dotare di strumenti adeguati a verificare la legittimità, la regolarità, la correttezza, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare i rapporti costi-risultati (controllo di gestione); a valutare le prestazioni del personale, nonché, l'adeguatezza delle scelte compiute e degli strumenti utilizzati al fine di attuare i piani, i programmi e gli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico (controllo strategico).

L'entrata in vigore del D. Lgs 27.10.2009 n.150, recante l'attuazione della legge 4.3.2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A., ha introdotto ripercussioni sui meccanismi di controllo interno e di valutazione degli Enti Locali e delle Regioni. Tuttavia, trovano diretta applicazione nei confronti degli Enti locali solo le disposizioni contenute nell'art.11, commi 1 e 3, in materia di trasparenza, intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali.

Tutto ciò deve essere inteso come ha sottolineato con la deliberazione n.6/2010 la CIVIT, come strumento essenziale per garantire i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle P.A., per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e sul rispetto del principio di legalità.

In mancanza di detto adeguamento le disposizioni del titolo II del D. Lgs. n.150/2009 saranno immediatamente applicabili.



Questo Ente ha proceduto all'adeguamento entro i tempi previsti dal citato decreto istituendo l'OIV in forma collegiale.

L'art.15, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009 prevede, inoltre, che l'organo di indirizzo politico-amministrativo debba promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza ed integrità.

Deve essere data attuazione nel proprio ordinamento al ciclo di gestione della performance che, secondo il citato art. 4, si articola nelle seguenti fasi: a) definizione ed 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 delle performance, organizzativa ed 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 ed ai destinatari dei servizi.

Dovranno, quindi, ricevere compiuta attuazione in questo Ente le disposizioni in materia di obiettivi di sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale e di responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo. Il tutto attraverso il coinvolgimento diretto della componente politica e dirigenziale nelle verifiche concomitanti all'attuazione degli obiettivi, incentrati su due macroprofili: grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed i comportamenti significativi intervenuti ed inquadrati all'interno di una scala di valori permettendo l'attribuzione di valutazioni espresse in forma di punteggio.

In tale ottica, particolar interesse riveste il controllo di gestione che impone all'Ente una serie di penetranti obblighi organizzativi.

L'amministrazione attiva spetta alla componente politica e alla Dirigenza, essendo difficilmente configurabile un O.I.V. in grado di interferire direttamente nel merito delle decisioni pubbliche. Nella buona sostanza nessuna delle tipologie di controllo disciplinate dall'art.1 del d. Lgs 286/99 risulta soppressa dal decreto 150/99, come nello specifico caso del controllo di gestione che perde il profilo dell'autonomia organizzativa operando alle dipendenze dirette della direzione politica ed amministrativa, e solo sotto la supervisione metodologica dell'O.I.V.

Gli Enti sono chiamati a definire l'unità responsabile della progettazione e della gestione del controllo al fine di misurare l'efficacia, l'efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Devono essere adottate procedure di determinazione degli obiettivi gestionali e dei soggetti responsabili, predeterminare l'insieme dei prodotti e delle finalità dell'azione amministrativa con riferimento all'intera attività dell'Ente o a singole unità organizzative, adottare indicatori specifici per misurare efficacia, efficienza ed economicità.

In questa prospettiva si colloca l'obbligo di definire le modalità di rilevazione e ripartizione dei costi tra le varie unità organizzative e di individuare degli obiettivi per cui i costi sono sostenuti, secondo il principio di apparentamento costi-benefici.

Sarebbe utile che il sistema valutativo adottato preveda quale elemento integrativo all'attività valutativa anche il colloquio del dirigente con l'Organismo valutatore.

Il 2010 è stato caratterizzato dal ritardo nell'approvazione dei documenti di programmazione della PA, il PEG e il PDO (delibere di Giunta Comunale n. 84 e 85 del 9.9.2010).

Gli artt. 6 e 9 del CCNL 31/03/1999 ed ancora l'art. 29 del CCNL, area dirigenziali del 23/11/1999, rispettivamente stabiliscono che oggetto della valutazione è il risultato dell'attività lavorativa correlata ad obiettivi predefiniti e che la retribuzione di risultato possa essere liquidata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti dai Dirigenti.

Si ritengono importanti e necessarie azioni di raccordo istituzionale fra i Dirigenti, attraverso sistemi di interazione tra Servizi (conferenze di servizio), con la finalità di ottimizzare la programmazione dei piani e delle azioni comuni tese soprattutto al recupero di maggiori entrate e risparmi di spesa, migliorando lo standard dei servizi esistenti in termini di efficacia, efficienza ed economicità. Il tutto al fine di un corretto e costantemente monitoraggio finalizzato al rispetto del patto di stabilità.

L'art. 5 del D. Lgs. 150/99, riassume questo concetto con riguardo agli obiettivi disponendo che essi debbono essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione

È auspicabile per un miglior raccordo dei sistemi di controllo prevedere che presso i Servizi Finanziari o segreteria Generale, sia prevista una unità operativa responsabile del servizio

controllo di gestione, che funga da trade-union, tra il Sindaco, l'apparato politico amministrativo e l'O.I.V. .

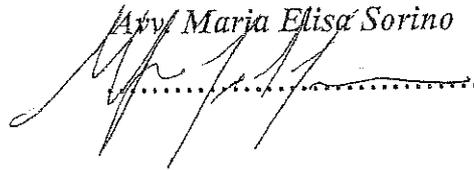
Detta unità dovrà fornire rilevazioni mensili sull'andamento gestionale dei Servizi, in modo che con un azione di coordinamento generale si possa sinergicamente intervenire.

Infine, sarebbe auspicabile dare maggiore impulso alla formazione e aggiornamento professionale del personale, assente in molti servizi anche per la scarsità di fondi, e stimolare i Dirigenti ad effettuare l'aggiornamento dei propri dipendenti attraverso riunioni periodiche ed attività di comunicazione interna.

Noicàttaro, lì 09.08.02011

Il Presidente OIV

Avv. Maria Elisa Sorino



I Componenti

Dott. Bernardo Notarangelo

.....

Dott. Giovanni Carnevale

.....