

C O M U N E D I P R O C I D A - *Provincia di Napoli*

Via Libertà, n. 12 bis – 80079 PROCIDA – P. IVA 00634830632

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

*presso Sez. 1 - Affari Generali e Istituzionali - Tel.: 0818101941; Fax: 0818968803
email: comune.procida@asmepec.it*

Verbale n. 2 del 24/07/2013

Il verbale è trasmesso

al Sindaco

all'Assessore all'Azienda Comunale e Personale

al Segretario Generale

al Responsabile 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali

al Responsabile 7° Sez. – Servizi Finanziari

C O M U N E D I P R O C I D A - *Provincia di Napoli*

Via Libertà, n. 12 bis – 80079 PROCIDA – P. IVA 00634830632

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

*presso Sez. 1 - Affari Generali e Istituzionali - Tel.: 0818101941; Fax: 0818968803
email: comune.procida@asmepec.it*

Verbale n. 2 del 24/07/2013

Oggetto:

- Esame dei metodi e degli strumenti in uso presso il Comune di Procida (NA) per la “Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance”. Principi e disposizioni fondamentali da seguire per la pianificazione, analisi e rendicontazione delle attività.

Il giorno 24 luglio 2013 alle ore 10:00, nella sede comunale, si è riunito l’Organismo Indipendente di Valutazione, organo monocratico, nella persona del Dott. Salvatore CORPORENTE, come nominato con Decreto Sindacale n. 24 del 09/07/2013.

Premesso:

- che l’Organismo Indipendente di Valutazione è stato nominato con Decreto del Sindaco n. 24 in data 09.07.2013, con decorrenza dal 15.07.2013, ed esercita, in piena autonomia ed indipendenza, le attività previste dall’art. 14 del Decreto Legislativo n. 150/2009, nonché tutte le funzioni e ogni altro compito ad esso assegnato dalle leggi, statuti e regolamenti comunali;
- che sono stati interessati : il Segretario Comunale, Dott. Dott. Proc. Luigi Cupolo; il Responsabile della 1° Sezione – Affari Generali ed Istituzionali, Dott. Michele Ambrosino; il Responsabile della 7° Sezione – Servizi Finanziari, Dott. Vincenzo Roggiero;
- che è intervenuta l’Assessore all’Azienda Comunale e Personale, Sig.ra Maria Capodanno.

Per la trattazione del seguente ordine del giorno:

1. Esame dei metodi e degli strumenti in uso presso il Comune di Procida (NA) per la “Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance”. Principi e disposizioni fondamentali da seguire per la pianificazione, analisi e rendicontazione delle attività.

L’analisi ha la finalità di velocizzare le attività previste per valorizzare i metodi e gli strumenti esistenti, e di verificare se gli stessi rispondono alle esigenze di compiuta misurazione, valutazione e rilevazione della performance dell’Ente in un’ottica di miglioramento e di sviluppo.

L'esame ha come scopo l'approfondimento dei seguenti aspetti per verificare il pieno rispetto dei principi fondamentali delle nuove disposizioni del D. lgs. n. 150/2009 applicabili al Comune, attraverso l'analisi dell'attuale modello di pianificazione e rendicontazione che l'Ente adotta:

- normativa e strumenti in uso;
- modalità di funzionamento del sistema di misurazione della performance;
- modalità di definizione degli obiettivi e relativi indicatori per la misurazione.

Documenti di programmazione e controllo

In via generale l'ordinamento degli Enti Locali (D. lgs n. 267/2000 - TUEL) delinea il quadro complessivo di regole disciplinanti il processo di "programmazione e controllo":

- delibera del Consiglio Comunale, contemporanea all'approvazione del Bilancio di Previsione del Comune, di approvazione della Relazione Previsionale e Programmatica (R.P.P.- art. 170 TUEL), che accoglie le priorità attribuendole al particolare assetto organizzativo del Comune, documento strettamente collegato al bilancio annuale e pluriennale, in cui vengono indicati gli obiettivi generali dell'attività amministrativa articolata per programmi e progetti;
- delibera della Giunta Comunale che, sulla base del programma del Sindaco, individua priorità programmatiche e risorse dedicate per la programmazione annuale e definisce obiettivi e risorse assegnate (Piano delle Risorse ed Obiettivi – P.R.O.);

il Comune di Procida non ha l'obbligo di redigere il Piano Esecutivo di Gestione (PEG - Art. 169 TUEL), previsto per gli Enti con più di 15.000 abitanti. A supporto del processo di definizione degli obiettivi sono redatte dal Servizio Finanziario specifiche schede con l'indicazione delle risorse attribuite alla singola posizione organizzativa. In buona sostanza, con l'approvazione del P.R.O. integrato con le predette schede di dettaglio finanziario, risulta definito il documento base del controllo di gestione, teso a verificare l'attuazione degli obiettivi programmatici (artt. 197, 198, 198 bis TUEL), strumento con finalità analoghe al piano dettagliato degli obiettivi PDO, previsto dall'art. 197, comma 2, TUEL.

La prima conclusione che emerge dall'analisi della strumentazione esistente consente di verificare che l'approvazione dei documenti programmatici (R.P.P. e P.R.O.) possono costituire un valido strumento a base del sistema di misurazione della performance; tuttavia, l'attenzione va rivolta congiuntamente al miglioramento delle performance organizzativa ed individuali in stretto collegamento con gli indirizzi strategici e politici del Sindaco.

Sistema di misurazione e valutazione della performance

La coerenza con il quadro delineato dal D. lgs. n. 150/2009 è desumibile dalla presenza di una pianificazione degli obiettivi di carattere triennale (delibera di C.C. di approvazione della R.P.P.), elaborata sulla base dell'indirizzo dell'organo politico e correlata con gli atti di programmazione economico finanziaria. Gli obiettivi sono, inoltre, definiti previa una attività di consultazione/negoziazione dell'Amministrazione con i responsabili P.O., cui sono assegnati

annualmente (delibera di G.C. di approvazione della P.R.O.) con specifico riferimento ai centri di responsabilità, individuati dalla vigente organizzazione degli Uffici e dei Servizi del Comune con la ripartizione delle attività fra le sezioni e la dotazione di personale per ciascuna di esse (Delibera G.C. n. 130/2008 e ss.ii.mm.).

Il sistema di misurazione dei risultati di performance organizzativa e individuale e dei relativi indicatori si articola con l'indicazione della misura/risultati attesi, congruenti con il piano dei conti, in coerenza con le indicazioni della CIVIT, in applicazione delle caratteristiche disposte dall'art. 5 del decreto n. 150/2009, che vanno necessariamente adeguate alle dimensioni organizzative del Comune, nonché alle risorse disponibili.

L'applicazione del sistema di valutazione della performance in uso, approvato con delibera G.C. n. 106 del 08/07/2011, è espressamente disposta dalla delibera G.C. n. 44/2013 di istituzione dell'O.I.V. e dal Regolamento sui Controlli Interni, approvato con delibera del C.C. n. 6/2013.

Il predetto Regolamento all' art. 5, elenca le fasi dell'attività del controllo di gestione e delinea in tal modo una articolazione del processo coerente con le fasi del Ciclo della Performance previsto dall'art. 4 del D. lgs. n. 150/2009.

In merito alla definizione/assegnazione e raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili P.O. e della performance organizzativa del Comune, va ricercato un auspicato miglioramento del processo, che va orientato verso uno più stretto rapporto con la cittadinanza/utenza, attraverso il costante monitoraggio dei risultati e dell'impatto dei servizi resi. In particolare, andranno definiti specifici indicatori di impatto, riferiti ai servizi alla persona e ai servizi aperti al pubblico, sulla base della programmazione strategica delineata dal Sindaco nella relazione allegata alla "Verifica sullo stato di attuazione dei programmi e degli equilibri di bilancio", approvata dal Consiglio Comunale con delibera n. 107 del 29/11/2012. La conclusione della predetta relazione, nell' anticipare l'assegnazione di deleghe con relativi obiettivi a tutti i soggetti dell'attività amministrativa, ha inoltre richiesto il contributo dei cittadini, i veri "portatori di interesse" del ciclo della performance del Comune, attraverso azioni di controllo e stimolo verso il miglioramento delle attività e dei servizi erogati.

Lo schema di misurazione/valutazione in uso consente l'individuazione, per ciascun livello di pianificazione, degli obiettivi, dei livelli di servizio attesi, dei responsabili del grado di conseguimento del risultato, delle risorse impiegate (mediante la scheda finanziaria, c.d. PEG, redatta per singolo obiettivo assegnato a ciascun Responsabile P.O., con indicazione del capitolo e stanziamento di bilancio, impegni, scostamento e relativa motivazione), così da consentire una rapida ed agevole interpretazione da parte dei portatori di interesse/cittadini, a cui i documenti di pianificazione sono rivolti. Gli obiettivi, collegati ai livelli di prestazione di ciascun servizio/P.O., sono costituiti da obiettivi di mantenimento, di miglioramento, di sviluppo.

Il Regolamento per la misurazione, la valutazione, l'integrità e la trasparenza della performance individuale ed organizzativa in uso presso il Comune di Procida è stato approvato con delibera G.C. n. 106 del 08/07/2011, in applicazione della delibera di Consiglio Comunale n. 126 del 18/12/2010, con la quale sono stati approvati gli indirizzi ed i criteri generali per la predisposizione

del nuovo regolamento degli uffici e dei servizi e per il suo adeguamento ai principi introdotti dal D. lgs. n. 150/2009.

A tale regolamento l'O.I.V. deve uniformarsi, come già detto, per espressa disposizione dell'Ente.

Le regole e le modalità indicate nel citato Regolamento individuano tutti gli aspetti operativi e gestionali necessari per un corretto ed efficace svolgimento delle fasi del ciclo della performance organizzativa ed individuale.

Valutazione Performance Individuale dei Responsabili P.O.

In particolare, per quanto riguarda la misurazione e valutazione della performance individuale riferita alle posizioni organizzative, risultano recepite le disposizioni dell'art. 9 del decreto n. 150/2009 in quanto vengono osservati e valutati: l'apporto ai risultati complessivi, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, le capacità, le competenze, la capacità di valutazione dei propri collaboratori differenziandone i giudizi. Inoltre, sono considerati prioritariamente la promozione tesa allo sviluppo ed al miglioramento organizzativo e gestionale del Comune.

In ultimo l'art. 10 del Regolamento in esame richiama le disposizioni sulla Trasparenza dei documenti relativi alle diverse fasi del ciclo della performance, attraverso la pubblicazione sul sito del Comune nella specifica sezione "Amministrazione Trasparente", nel rispetto delle disposizioni del D. lgs. n. 150/2009, art. 11, e, da ultimo, del D. Lgs. n. 33/2013.

Tra i soggetti del ciclo della performance del Comune, l'O.I.V. ha la funzione di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e della trasparenza, nonché di garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance individuale ed organizzativa. Più in dettaglio – come indicato dalle Linee Guida dell'ANCI - l'O.I.V. ha un ruolo di supporto e di validazione delle decisioni dell'Organo Amministrativo, in termini di modalità di misurazione e di valutazione delle performance dei Responsabili P.O. e del Segretario Generale del Comune. Nell'ambito di tale modello l'Organismo Indipendente di Valutazione, secondo criteri oggettivi e trasparenti, formula le proposte di valutazione dei suddetti Responsabili P.O., anche ai fini della distribuzione dei premi di risultato.

Retribuzione di risultato ai Responsabili dei Servizi/ P.O.

Infine, va ricordato che il D.Lgs. n. 141/2011, correttivo del D.Lgs. 150/2009, è intervenuto in materia di obblighi di distribuzione del personale valutato in fasce di merito, disponendo che:

la differenziazione retributiva in fasce si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella del quadriennio 2006-2009.

A partire dall'entrata in vigore dei nuovi CCNL risultano inoltre applicabili le seguenti previsioni:

a) la norma che impone di destinare alla produttività individuale la quota prevalente della retribuzione accessoria (art. 40, co. 3bis, D.Lgs. 165/2001);

b) le disposizioni relative al trattamento accessorio dei dirigenti collegato a i risultati (art. 24 D.Lgs. 165/2001);

c) il bonus annuale delle eccellenze e del premio annuale per l'innovazione (artt. 21 e 22 D.Lgs. 150/2009).

In ordine alla Retribuzione di risultato ai Responsabili dei Servizi P.O., risulta, pertanto, tuttora in applicazione la disciplina contrattuale previgente, il cui testo si riporta integralmente :

art. 10 del CCNL Enti Locali del 31/03/1999 in materia di retribuzione di posizione e retribuzione di risultato:

“1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000 ad un massimo di L. 25.000.000 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate

3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1”.

La seduta viene tolta alle ore 12:30.

L'OIV si aggiorna a data da stabilire successivamente.

Il presente verbale, conformemente a quanto previsto dall'art. 36 bis, comma 3.3, del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (approvato con delibera G.C. n. 94/2008 come modificato con delibera G.C. n. 44/3013), è sottoscritto dal componente verbalizzante dell'O.I.V., organo monocratico.

Il verbale è trasmesso in copia al Sindaco, all'Assessore all'Azienda Comunale e Personale, al Segretario Generale, al Responsabile 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali, al Responsabile 7° Sez. – Servizi Finanziari.

L'OIV dispone che il presente verbale sia pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente” – Personale – O.I.V.

Letto, confermato e sottoscritto, il componente dell'O.I.V. del Comune di Procida (Na), organo monocratico, F.to Dott. Salvatore Corporente.