

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 (organo monocratico)

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

Verbale n. 6 del 02 /10/2013

Il verbale è trasmesso

al Sindaco

all'Assessore all'Azienda Comunale e Personale

al Segretario Comunale – Responsabile della Trasparenza

al Responsabile 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali

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 (organo monocratico)

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

Verbale n. 6 del 02 /10/2013

Oggetto:

1) PRO Piano delle Risorse e degli Obiettivi 2013

Il giorno 2 ottobre 2013 alle ore 10:00, nella sede comunale, si è riunito l' O. I. V. Organismo Indipendente di Valutazione, organo monocratico, nella persona del Dott. Salvatore CORPORENTE, come nominato con Decreto Sindacale n. 24 del 09/07/2013, per la trattazione dell' ordine del giorno in oggetto.

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, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 36 bis "Organismo Indipendente di Valutazione O.I.V., commi 3) "Funzionamento", 4) "Compiti" e 5) "Report operativi", del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, introdotto con delibera n. 6/2013 del C.C. nella seduta del 21/01/2013 di approvazione del "Regolamento sui Controlli Interni";

- che sono interessati :

- il Segretario Comunale, Dott. Dott. Proc. Luigi Cupolo, anche per la funzione di Responsabile della Trasparenza attribuita con Decreto Sindacale n. 23/2013;
- il Responsabile della 1° Sezione – Affari Generali ed Istituzionali, Dott. Michele Ambrosino;

- che è stato informato :

- l'Assessore all'Azienda Comunale e Personale, Sig.ra Maria Capodanno.

PRO Piano delle Risorse e degli Obietti 2013

COINVOLGIMENTO DEI RESPONSABILI DI P.O.

L'assegnazione degli obiettivi da parte degli organi di governo, avviene attraverso la forma della negoziazione.

I passaggi necessari sono quindi: la specificazione dell'obiettivo, la definizione delle azioni per la sua attuazione e la relativa tempistica, i budget a disposizione (in termini di risorse umane, finanziarie e strumentali), gli indicatori e i valori di risultato attesi dall'Amministrazione, il peso che assume l'obiettivo nell'attività di valutazione e controllo.

Si tratta di un processo in cui il responsabile condivide gli indirizzi e gli obiettivi politico amministrativi che provengono dall'organo di governo impegnandosi alla loro attuazione. La Giunta valuta e decide sulle richieste di risorse umane, strumentali e finanziarie da mettere a disposizione. I reciproci rapporti devono essere improntati al rispetto, alla fiducia e alla correttezza, in entrambi i momenti di condivisione.

La condivisione degli obiettivi è il più importante fattore motivazionale e a questo sono affiancati altri fattori di incentivazione.

L'art. 107, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 - Testo Unico degli Enti Locali - ribadisce il principio di distinzione tra attività di indirizzo e controllo e attività gestionale e stabilisce che i poteri di indirizzo (definizione degli obiettivi) e di controllo (verifica dei risultati) spettano agli organi elettivi (Consiglio, Giunta, Sindaco), mentre la gestione amministrativa (attuazione degli obiettivi e responsabilità di risultato) spetta ai dirigenti, ovvero, nei Comuni privi di dirigenza, ai responsabili di posizione organizzativa.

ASPETTI NORMATIVI E CONTRATTUALI (C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali)

I CC.CC.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, sottoscritti il 31 marzo ed il 1° Aprile 1999, tuttora vigenti, hanno innovato l'ordinamento professionale ed il sistema di classificazione del personale.

Lo scopo principale di questo cambiamento era quello di assicurare una maggiore flessibilità dell'impiego del personale, riducendo sensibilmente i vincoli derivanti da una eccessiva parcellizzazione di qualifiche e di mansioni al fine di incrementare l'impegno e le motivazioni del personale mediante un sistema di sviluppo economico e professionale.

Gli articoli 8 e seguenti del C.C.N.L. del 31.3.1999 disciplinano il conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative facendo riferimento agli enti sprovvisti di dirigenti.

Come si è già ricordato in precedente riunione, in base all'art. 10 dell'ordinamento professionale, ai soggetti incaricati delle posizioni organizzative deve essere corrisposto il seguente trattamento accessorio:

- retribuzione di posizione (da lire 10.000.000 (euro 5.170,90) ad un massimo di lire 25.000.000 (euro 12.911,42) annui lordi per 13 mensilità), graduati entro i limiti fissati dall'ordinamento professionale;
- retribuzione di risultato, nella percentuale che varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione, da corrispondere previa valutazione dei risultati gestionali a fine esercizio, sulla base del sistema di valutazione predeterminato, contenente i parametri e i criteri di verifica, approvato dall'Amministrazione.

L'art. 6 del Contratto succitato, inoltre, subordina il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa all'attuazione dei seguenti presupposti:

- a) attuazione dei principi di razionalizzazione già enunciati dal D.Lgs. n. 29/1993 (ora riportato nel D.Lgs. n.165 del 2001 (Testo unico sul Pubblico Impiego);
- b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- c) istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione/ organismi indipendenti di valutazione.

Come noto, Il sistema di valutazione in atto presso il Comune di Procida è stato oggetto di aggiornamento per il suo adeguamento alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 150/2009 ed approvato con deliberazione G.C. n. 106 dell'08/07/2011.

Inoltre, con riferimento alla definizione dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione, si constata che, con deliberazione G.C. n. 68 del 7/5/2009, l'Amministrazione approvava il verbale della Commissione Trattante Decentrata del Comune di Procida del 23/04/2009, relativo al sistema di valutazione degli incarichi di posizione organizzativa, riconoscendo ai singoli responsabili di P.O. la rispettiva retribuzione di posizione scaturita dalle schede di "pesatura".

Ciò premesso, al fine di offrire un utile ed opportuno contributo per il completamento del procedimento di definizione degli obbiettivi con l'approvazione del P.R.O. 2013, si riassumono i tempi e i contenuti del procedimento di valutazione.

LAVORARE PER OBIETTIVI

La finalità principale della normativa citata è di quella di orientare alla responsabilità di risultato, orientare agli obiettivi, sviluppare la capacità di lavorare in gruppo, valorizzare il merito sostituendo alla cultura dell' "adempimento" quella del "risultato", abbandonare l'autoreferenzialità e accettare di mettere in discussione il proprio lavoro e di confrontarsi con nuove pratiche.

Lavorare per obiettivi significa ricercare criteri razionali per l'assunzione di decisioni da parte di coloro che ricoprono le cariche di vertice e dispongono dei poteri direzionali della cosa pubblica.

LA VALUTAZIONE E L'INCENTIVAZIONE

Nell'ambito della gestione del personale, la normativa contrattuale ha dato ampio risalto alla costruzione di sistemi di valutazione e di incentivazione basati sul raggiungimento di obiettivi prestabiliti. Tale modello è stato ulteriormente rafforzato con il D. Lgs. n. 150/2009.

Il modello che ne scaturisce si basa, per tutti i dipendenti, sulla costruzione di due sistemi permanenti che si appoggiano su fondamenta comuni e si integrano a vicenda: il "sistema di valutazione" ed il "sistema di premialità".

Attraverso il sistema di valutazione, si pone sotto osservazione periodica la prestazione ed il risultato dell'attività lavorativa del valutato, sulla base dei seguenti principi ricavabili dal Contratto collettivo e dalla normativa vigente:

1. la valutazione diventa permanente e sistematica, nel senso che entra a far parte dell'ordinario modo di lavorare;
2. oggetto della valutazione sono le "prestazioni" ed i "risultati" dell'attività lavorativa;
3. la valutazione si serve dello strumento del controllo interno e di verifica dei risultati gestionali;
4. ai risultati della valutazione è legata la corresponsione di incentivi monetari, nel nostro caso della retribuzione di risultato e l'adozione di altri provvedimenti che incidono sullo status del lavoratore (attribuzione, conferma o revoca degli incarichi di responsabilità).

IL PIANO DELLE RISORSE E DEGLI OBIETTIVI (PRO)

Il Piano delle Risorse e degli Obiettivi fornisce la mappa delle azioni da intraprendere da parte dei Responsabili di posizioni organizzative, mettendo in evidenza le azioni comuni (obiettivi comuni a più servizi od unità operative).

Attraverso il P.R.O. ciascun incaricato di P.O. acquisisce la consapevolezza degli obiettivi di riferimento e degli obiettivi affidati ad altri responsabili sui quali egli, comunque, è chiamato ad intervenire con funzioni di supporto, collaborazione o condivisione di responsabilità.

L' O.I.V., partendo dall'indicazione degli obiettivi inseriti nel Piano delle Risorse e degli Obiettivi, approvato dalla Giunta - organo di indirizzo della gestione – individua il risultato atteso ed i gradi di soddisfacimento delle aspettative dell'Amministrazione.

Sotto un profilo "qualitativo" gli obiettivi individuati nel P.R.O., possono essere distinti in obiettivi di mantenimento, di miglioramento di area/servizio/di sviluppo e strategici:

- gli obiettivi di mantenimento attengono alla gestione ordinaria, garantendo l'attività istituzionale e consolidata dell'Ente;
- gli obiettivi di miglioramento riguardano interventi migliorativi o di riorganizzazione di un servizio o di un'attività già svolta in maniera non ritenuta soddisfacente o adeguata;
- gli obiettivi di sviluppo vengono assegnati quando si tratta di attivare un nuovo servizio avviare una nuova attività o potenziare una attività esistente;
- gli obiettivi strategici attengono all'Ente nel suo complesso e si fondano sui principi della semplificazione e trasparenza.

Gli obiettivi sono monitorati nel corso dell'anno. Essi devono rispondere ai principi indicati all'articolo 5 del D. Lgs. n. 150/2009.

Al fine della procedura di valutazione, è necessario che gli incaricati della gestione, presentino la relazione sull'andamento annuale con riferimento agli indicatori di risultato indicati nel P.R.O.

Iniziative per la definizione ed approvazione del P.R.O. 2013

Per quanto concerne l'attività di valutazione per l'anno 2013, si resta in attesa di conoscere gli indirizzi dell'Amministrazione.

In ogni caso, l'O. I. V. , al fine di preservare la continuità dell'azione amministrativa, nelle more delle scelte che gli Organi di governo vorranno assumere in merito alla definizione della proposta degli obiettivi gestionali (di mantenimento e di miglioramento) da conseguire nel 2013, ritiene nell'immediato ineludibile la prosecuzione dei compiti di istituto.

Al riguardo, tenuto conto del protrarsi dell'approvazione del Bilancio preventivo 2013, la cui scadenza è stata fissata al 30/11/2013, si ritiene urgente ed indispensabile riavviare il procedimento di negoziazione teso all'approvazione del PRO 2013, con la definizione degli obiettivi da assegnare ai responsabili incaricati di posizione organizzativa.

In proposito, l' O. I. V. ribadisce che l'approvazione del documento di sintesi degli obiettivi da parte dell'Amministrazione costituisce presupposto ineludibile per il prosieguo dell'attività di valutazione, sussistendo tale obbligo come definito dal d. lgs. n. 150/2009.

Infatti il documento formale di approvazione (P.R.O. 2013) costituisce il presupposto del progredire amministrativo per programmi; esso deve seguire immediatamente l'approvazione del bilancio di previsione – in assenza del PEG –, poichè la progettualità non può essere limitata alla iniziativa del singolo funzionario operante, ma costituisce la sintesi della “buona amministrazione integrata”.

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 (riapprovato con delibera G.C. n. 94/2008 come modificato con delibera G.C. n. 44/2013), è sottoscritto dal componente verbalizzante dell'O.I.V., organo monocratico.



A cura del Responsabile 1° Sezione – Affari Generali ed Istituzionali, dott. Michele Ambrosino

l'O. I. V. dispone che :

- 1) Il verbale sia trasmesso in copia al Sindaco, all'Assessore all'Azienda Comunale e Personale, al Segretario Comunale, al Responsabile 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali, al Responsabile 7° Sez. – Servizi Finanziari.
- 2) Il presente verbale sia pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente” – sotto-sezione di primo livello “Personale” – sotto-sezione di secondo livello “O.I.V. e responsabile misurazione performance”.
- 3) Per quanto attiene la valutazione delle “performances” gestionali, per i primi 2 quadrimestri dell'anno 2013, anche in relazione al procedimento di definizione della proposta degli obiettivi di mantenimento e di miglioramento da sottoporre all'approvazione del P.R.O. 2013, verificando l'assenza di riscontro da parte dei responsabili incaricati di P.O. e, per il proseguimento della necessaria attività di monitoraggio, sia predisposto un ulteriore sollecito ai funzionari inadempienti, con scadenza 15.10.2013, a firma del Segretario comunale.

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

F.to Dott. Salvatore Corporente.