

Comune di Bisceglie

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE del 14.06.2012

OGGETTO: validazione relazione sulla performance 2011

L'anno duemiladodici, il giorno quattordici del mese di giugno, presso la sede comunale di Bisceglie, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione, nelle persone di:

- Dott. Alessandro Di Leo – coordinatore
- Dott. Vincenzo Di Pinto – componente
- Dott.ssa Lucia Nugnes – componente

L'organismo indipendente di valutazione

Visti:

- Il capo II del decreto legislativo 150/09, in tema di ciclo di gestione della performance, nei limiti in cui le relative disposizioni trovano immediata applicazione, ovvero costituiscono norme di principio, cui gli enti locali devono adeguarsi a mente dell'articolo 16 del medesimo decreto.
- Il regolamento stralcio per il recepimento dei principi generali in tema di misurazione e valutazione della performance, approvato con DGC 76 del 04.03.2011, ed in particolare l'articolo 2, comma 5, ai sensi del quale: *I risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate, la rilevazione degli scostamenti e delle relative motivazioni, saranno contenuti nella Relazione sulla Performance da adottare a consuntivo... Tale relazione validata dall'O.I.V. e corredata dalle valutazioni espresse dal medesimo Organismo ai sensi del comma 2, lettera c, del successivo articolo 3, costituirà referto del controllo di gestione ai sensi dell'articolo 198 del t.u. 267/00 anche ai fini del successivo inoltro alla Corte dei Conti.*
- L'articolo 6, comma 2, lettere b) e c), del citato regolamento in forza del quale l'O.I.V. provvede a:
 - *funzioni di monitoraggio del sistema complessivo della valutazione e della trasparenza dei relativi contenuti, comunica tempestivamente eventuali criticità rilevate e propone interventi correttivi e/o migliorativi;*
 - *garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, validando la relazione consuntiva sulle performances; in tale sede l'O.I.V. procede ad una verifica di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa con esplicitazione degli interventi di ottimizzazione del rapporto tra costo e risultati, svolgendo le funzioni di cui all'articolo 147 c.1, alla lettera b) t.u. 267/00;*

- La metodologia sperimentale di misurazione e valutazione della performance, assunta con DGC 113 del 07.04.2011
- Gli accordi decentrati integrativi per il personale dirigenziale e per quello di comparto per l'annualità 2011

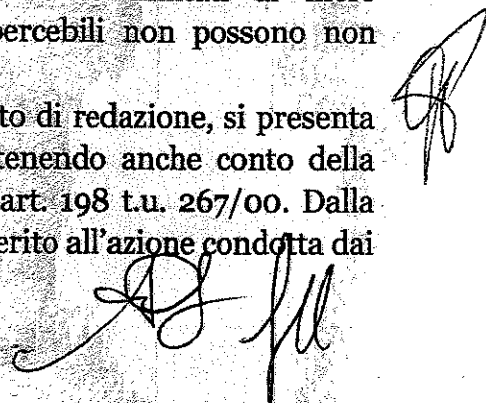
Richiamato il piano delle performance 2011.2013, approvato in via sperimentale con DGC 113 del 07.04.2011.

Esaminati:

- Gli esiti del controllo di gestione riferiti ai servizi ed alle attività dell'ente nell'anno 2011, così come predisposte e trasmesse dall'apposito servizio della Ripartizione Finanziaria;
- Le schede analitiche sullo stato di attuazione degli obiettivi gestionali assegnati a ciascun dirigente nel corso dell'anno 2011, nonché le schede sullo stato di avanzamento e realizzazione dei lavori pubblici
- la bozza di relazione sulla performance 2011, predisposta dal segretario generale, quale responsabile della struttura tecnica di supporto.
- I prospetti per la traduzione del grado di raggiungimento degli obiettivi in punteggi da utilizzare per la valutazione dei dirigenti e del personale di comparto secondo la specifica metodologia in uso

Considerato che:

- L'annualità 2011 ha assunto connotazioni di assoluta specialità, sia per essere il primo anno di attuazione della nuova normativa in tema di ciclo delle performance, sia per lo svolgimento delle consultazioni amministrative per il rinnovo degli organi dell'ente.
- Sotto il primo aspetto è intuibile la inevitabile approssimazione e natura sperimentale dei documenti predisposti e delle metodologie assunte che si sono mosse sull'esperienza pregressa, cercando di adattarle all'evoluzione del quadro normativo. I limiti e le carenze di tale esperienza sono stati evidenti e hanno condotto, grazie alla partecipazione al progetto PON GAS promosso dal Dipartimento per la Funzione Pubblica, alla approvazione di una nuova metodologia ed alla redazione di un piano 2012.2014 che hanno trovato formale riconoscimento al FORUM PA 2012.
- Sotto il secondo aspetto si rimarca come il 2011 sia stato un anno di transizione. Solo con la ricostituzione degli Organi e l'approvazione delle linee programmatiche del nuovo mandato sindacale si è potuto disporre delle traiettorie lungo le quali declinare l'albero delle performance, costruire gli indicatori ed avviare le attività gestionali conseguenti. Per la gestione del 2011 ci si è limitati al mero completamento delle attività in corso ed i risultati percepibili non possono non risentire di tale situazione.
- La relazione sulla performance, per la prima volta oggetto di redazione, si presenta fortemente legata agli esiti del controllo di gestione, tenendo anche conto della scelta regolamentare di incorporare il referto di cui all'art. 198 t.u. 267/00. Dalla stessa sono comunque ricavabili spunti interessanti in merito all'azione condotta dai



dirigenti ed anche ai legami tra gli esiti di tale azione e la premialità erogata al personale.

- Assumendo il principio regolamentare per il quale il ciclo della performance non si aggiunge ai sistemi di programmazione-gestione-controllo già in uso, bensì ne rappresenta una evoluzione e miglioramento, anche la relazione in argomento unisce agli esiti del controllo di gestione quelli ricavabili dalla relazione sulla gestione approvata dalla giunta comunale a corredo del rendiconto dell'anno 2011.

Considerato, altresì, che i pregressi organismi di controllo interno sono cessati al 30.06.2011 e la costituzione dell'O.I.V. è avvenuta solo a fine ottobre, sicchè la sua azione è stata più protesa alla costruzione del nuovo sistema e piano 2012, limitandosi ad una mera ricognizione di quanto già sviluppatosi nel 2011 e delle criticità connesse alla fase sperimentale.

Ritenuto, in forza di quanto precede, che il documento in esame, con tutti i limiti metodologici, di impostazione e di contenuto scaturenti dalle situazioni descritte, sia meritevole di validazione, soprattutto nella prospettiva di miglioramento nell'esercizio 2012, anche grazie alla partecipazione alla seconda fase del citato progetto PON-GAS, dedicato proprio alla relazione sulla performance

Con voti unanimi favorevoli, resi per alzata di mano dagli aventi diritto

DELIBERA

1. La premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente deliberato.
2. Di validare la relazione sulla performance 2011, come da documento posto in allegato al presente deliberato, dando al medesimo anche il valore di referto del controllo di gestione per la medesima annualità.
3. Di attestare il buon funzionamento del sistema complessivo di misurazione e valutazione e delle connesse premialità erogate al personale dipendente, ferme restando le osservazioni ed i suggerimenti di cui alla citata relazione.
4. Di approvare i prospetti per la traduzione del grado di raggiungimento degli obiettivi in punteggi da utilizzare per la valutazione dei dirigenti e del personale di comparto secondo la specifica metodologia in uso
5. Di trasmettere il presente verbale unitamente alla relazione costituente parte integrante e sostanziale, al Sindaco ed alla Giunta Comunale per l'approvazione e successivo inoltra alla Corte dei Conti, al Collegio dei Revisori dei Conti, all'O.I.C., al segretario generale ed ai dirigenti dell'ente, oltre alla prescritta pubblicazione sul sito web dell'ente

- Dott. Alessandro Di Leo – coordinatore
- Dott. Vincenzo Di Pinto – componente
- Dott.ssa Lucia Nugnes – componente

