

Fasi operative e metodologia proposta

Compiti dell' O.I.V.

I compiti dell' O.I.V. definiti dalla normativa attualmente sono:

- determinare i criteri generali per la valutazione delle posizioni ex art. 9 comma 1 del Nuovo Ordinamento Professionale, CCNL 31/03/1999 e delle figure dirigenziali degli Enti;
- determinazione della graduazione delle posizioni delle funzioni professionali, specialistiche e di responsabilità per l'attribuzione dell'indennità di area direttiva ex art. 10 comma 2 del Nuovo Ordinamento Professionale;
- determinazione della qualità della prestazione dei Responsabili di Servizio per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
- supporto agli organi di indirizzo politico nell'individuazione e taratura degli obiettivi affidati ai Responsabili di Servizio;
- supporto nella predisposizione dei criteri e delle metodologie permanenti di valutazione ex art. 6 comma 1 del Nuovo Ordinamento Professionale
- monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e della integrità ed integrità dei controlli interni;

L'Organismo svolge inoltre le seguenti attività:

- a) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e all'Ispettorato per la funzione pubblica
- d) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- e) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- f) propone, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale degli apicali e l'attribuzione ad essi dei premi;
- g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

DASEIN S.r.l.

Sede Operativa di Torino: Lungo Dora Colletta 81 - 10153 Torino - Tel.: 011 - 240.42.11 Fax: 011 - 240.42.35

Sede Operativa di Milano: Via Silvio Pellico 1 - 20121 Milano - Tel.: 02 - 869.26.67 Fax: 02 - 87.71.81

Sede Operativa di Oristano: Via Liguria 22 - 09170 Oristano - Tel.: 0783 - 31.06.11 Fax: 0783 - 21.05.77

Sede Operativa di Arenzano (GE): Via Carlin 22 - 16011 Arenzano (GE)

Sede Legale: Lungo Dora Colletta 81 - 10153 Torino

C.F., P.IVA e Reg. Imprese di Torino: 06367820013

Cap. Soc.: € 25.237,00 interamente versato



Strumenti di valutazione utilizzati

Gli strumenti sono:

- 1) metodologia per la valutazione delle posizioni;
- 2) sistema di Controllo di Gestione per la valutazione di risultato;
- 3) il Piano della Performance;
- 4) il sistema di valutazione dei risultati del Segretario, dei Dirigenti, delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti.

La metodologia per la valutazione di posizione 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.

La procedura che consente di valutare il grado di raggiungimento dei risultati (degli obiettivi programmati) è il Controllo di Gestione (ex art. 39 D.Lgs. 77/95). Attraverso questo strumento l'O.I.V. è in grado di evidenziare gli scostamenti tra gli obiettivi programmati e i risultati raggiunti e di andare ad analizzare le cause di tali scostamenti. Sarebbe difficoltoso costituire l'O.I.V. senza l'ausilio del Controllo di Gestione: non si avrebbero a disposizione degli indicatori oggettivi attraverso cui valutare l'andamento della gestione dell'ente ed inoltre verrebbe anche a mancare il monitoraggio continuo delle azioni intraprese costruito su dati reali e tempestivamente aggiornati.

Evidenziamo in sintesi questo rapporto:

Il sistema di controllo indicato nell'ordinamento finanziario contabile è articolato in tre fasi:

- a) predisposizione di un piano di obiettivi;
- b) rilevazione dei dati relativi ai costi e ai proventi nonché rilevazione dei risultati raggiunti;
- c) valutazione dei dati predetti in rapporto al piano degli obiettivi al fine di verificare il loro stato di attuazione e di misurare l'efficacia, l'efficienza ed il grado di economicità dell'azione intrapresa (ex art. 40 D.lgs. 77/95, art. 197 D.lgs. 267/00)

Il punto a) può trovare la sua naturale realizzazione del P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione), come già anticipato nella premessa, che determina gli obiettivi di gestione e li assegna unitamente alle dotazioni necessarie ai responsabili dei servizi.

La misurazione dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità richiede prevalentemente un sistema informativo che abbia a disposizione i dati che comunemente fanno parte del sistema contabile degli Enti Locali e dati contabili di tipo economico.

Dalla lettura di questi dati emergono le valutazioni sull'andamento della gestione e le eventuali azioni correttive.



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 delle Performance diventa quindi lo strumento unico e fondamentale per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa nonché della performance individuale dei dirigenti e 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 (ottenibili dal P.E.G.);
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi (attraverso il Controllo di Gestione);
- 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 politicoamministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Articolazione del sistema di valutazione

Successivamente alla fase di insediamento dell'O.I.V. la misurazione delle performance e la valutazione del personale dirigente e delle posizioni organizzative ha frequenza quadrimestrale e viene effettuata entro il mese successivo alla scadenza di ciascun quadrimestre. Ove sia ritenuto necessario in ragione della rilevanza o della complessità degli obiettivi o del sistema di misurazione, l'Organismo indipendente di valutazione potrà motivatamente disporre ulteriori momenti di verifica ad intervalli inferiori al quadrimestre.