

28 SET. 2011

Al Sindaco

Al Collegio dei Revisori



Ai Dirigenti tutti

Oggetto: relazione relativa anno 2009 Nucleo di Valutazione.

L'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, al comma 7, ha previsto che alla valutazione della dirigenza vengano applicati i principi contenuti nell'art. 5, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 286/99. La valutazione dei dirigenti è effettuata dal Sindaco, sentita la Giunta, sulla base delle proposte di valutazione espresse da parte del Nucleo.

La valutazione dell'anno 2009 risente di un sensibile ritardo dovuto comunque a fattori non imputabili a questo Nucleo, come ad esempio l'approvazione degli obiettivi eseguita non all'inizio dell'anno di riferimento, ma nel corso dell'esercizio in fase già avanzata dello stesso, oltre alla difficoltà di reperimento delle notizie atte alla valutazione anche a causa di ritardi di comunicazioni da parte degli stessi dirigenti o di comunicazioni ad oggi non completamente esaustive.

Non si può tuttavia prescindere da alcune osservazioni, parte delle quali in verità contenute già nella relazione finale redatta da questo Nucleo per la valutazione riferita all'anno 2008:

1. sorge la necessità di una definizione degli obiettivi in sinergia Amministrazione/Dirigenza, nella fase iniziale dell'anno finanziario coincidente con quello solare, ma che faccia a meno di quelli ripetitivi e di routine. E' auspicabile, sotto questo aspetto, che gli obiettivi non siano più di 5 per ogni Settore, ma che nel contempo siano veramente innovativi, di sviluppo, fuori dalla routine. Detti obiettivi dovranno poi essere accompagnati da una preventiva "pesatura" degli stessi con indicazione dei vari step in termini di percentuali sulla realizzazione dell'obiettivo completo, consentendo, tra l'altro, anche un'attività di monitoraggio costante, possibile proprio per il numero limitato e la caratterizzazione dell'innovazione. 
2. a tutto ciò deve accompagnare l'approvazione di una nuova scheda di valutazione, che questo Nucleo ha proposto all'Amministrazione sin dalla prima parte dell'anno 2009, precedendo alcune delle novità introdotte dal Ministro Brunetta, su cui, ad oggi, proseguono ancora i tempi dell'esame e dell'approfondimento da parte dell'Amministrazione. 

**Inoltre per una migliore valutazione, il Nucleo suggerisce all'Amministrazione:** 

1. di affidare le determinazioni sui progetti incentivanti da varare, esclusivamente alla Giunta Comunale la quale, nella sua attività decisionale, terrà in debito conto la opportunità di evitare che l'attività incentivata ricada all'interno dell'orario di servizio.
2. che ogni dirigente interessato, insieme al settore finanziario, verifichi costantemente il rispetto della normativa in materia di applicazione degli incentivi anche per quanto attiene il rapporto incentivi liquidabili / trattamento economico complessivo annuo lordo.
3. di attivare, in analogia a quanto già fatto in altri Comuni, la rilevazione automatizzata della presenza dei dirigenti solo a scopo statistico, al fine di impedire di considerare allo stesso modo la presenza e l'assenza dal servizio (Circolare n.7 2008 Ministro Brunetta – Decreto Legge n. 112 2008).

Per quanto concerne il Piano dettagliato degli obiettivi, il Nucleo di Valutazione ha registrato un andamento generale soddisfacente per quelli che erano stati gli obiettivi individuati ed assegnati dall'Amministrazione.

Si evidenzia tuttavia che allo scopo di evitare una doppia remunerazione (indennità di risultato e qualsiasi altra incentivazione) per uno stesso obiettivo-progetto, fine questo perseguito dalla stessa Amministrazione, il Nucleo ha proposto che la retribuzione di risultato ottenuta venga ridotta in maniera proporzionale alla percentuale di incidenza degli obiettivi-progetto presenti, come da parere espresso favorevolmente dall'amministrazione nel recente passato e verbalizzato.

Per quanto invece attiene alla definizione dell'attività di valutazione della parte seconda della scheda attuale e cioè per quella sezione che potremmo definire dei "Comportamenti manageriali" è d'uopo soffermarsi sulla descrizione dei criteri utilizzati dal Nucleo .

Poiché la scheda mostra i propri limiti esponendosi al rischio di un'attività valutativa ripetitiva e soprattutto appiattita sul raggiungimento o meno degli obiettivi, il Nucleo, nel solco di quanto già sperimentato per l'attività di valutazione riferita all'anno 2008, allo scopo precipuo di ricavare ulteriori e diversificati elementi di valutazione, ha anche preso in esame alcuni elementi oggettivi richiesti agli uffici, così che,

- per esaminare la **CAPACITA' DI ANALISI E PROGRAMMAZIONE**, sono stati utilizzati i dati sulle Risorse per la Formazione dei Dirigenti oltre alle Circolari o Direttive prodotte dai Dirigenti stessi a beneficio del proprio settore e/o riunioni periodiche di Settore programmate e tenute su iniziativa del medesimo Dirigente.
- per valutare la **CAPACITA' DI REALIZZAZIONE**, sono state considerate le informazioni in materia di Contenzioso, di utilizzo delle Risorse Finanziarie, di utilizzo dell'Istituto del Lavoro straordinario e la gestione delle ferie del Dirigente e del Personale assegnatogli;
- per attenzionare la **CAPACITA' DI RELAZIONE** infine è stata considerata la capacità del Dirigente di formare i propri dipendenti e la presenza di eventuali contestazioni ricevute, eventuali procedimenti disciplinari attivati e le loro conclusioni.

E' palese come, al di là della valutazione presentata, il Nucleo ritenga che nessun premio debba essere attribuito a quei dirigenti, che, su parere dell'Amministrazione, saranno considerati responsabili in materia civile, amministrativa, contabile e disciplinare.

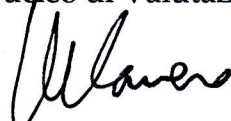
Si registra, in conclusione, la necessità di un'ultima importante e rilevante annotazione da parte di questo Nucleo con riferimento alla situazione degli incarichi dirigenziali ad interim di altro Settore diverso da quello assegnato i quali, ai sensi dell'art. 26 del vigente Regolamento generale degli uffici comunali, ( comma 2° lettera u) sono possibili " allorché vi sia vacanza o assenza temporanea del dirigente titolare, per il quale siano previsti analoghi requisiti di accesso; a decorrere dal 2° mese di incarico viene corrisposto un adeguato compenso ( non superiore ai  $\frac{3}{4}$  della retribuzione di direzione)." Questa norma, viene poi, in un certo senso, completata dall'art. 12 del contratto decentrato di lavoro per la Dirigenza di questo Comune, il quale prevede che " per l'incarico ad interim affidato ai sensi dell'art. 26, comma 2, lett. u) del Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici comunali approvato con delibera di G.C. n. 1025 del 30/11/1998, verrà corrisposto un compenso pari al 50% della retribuzione di posizione attribuita alla posizione dirigenziale priva del titolare", mentre l'ultimo comma dell'art. 9 del medesimo contratto decentrato stabilisce che " il Dirigente con incarico aggiuntivo ad interim, percepirà una sola retribuzione di risultato valutata complessivamente."

Attualmente sussistono situazioni che si protraggono da anni ( il dr. Tangari per il Settore Sicurezza, il dr. De Bari per quello della Socialità) senza avvicendamenti con gli altri Dirigenti e senza che tuttavia agli interessati venga corrisposto alcun compenso aggiuntivo, il che non significa che, nei termini prescrizionali, non possa essere richiesto.

Valuti pertanto l'Amministrazione, la necessità di far ruotare sui Settori coperti ad interim, tutti i Dirigenti ed inoltre, l'opportunità di riorganizzare la Dotazione Organica della Dirigenza portando gli attuali otto Settori a sei, cosa che si porrebbe in linea con le disposizioni di legge miranti ad una riduzione delle figure dirigenziali ( Decreto Brunetta e disposizioni diverse contenute nelle diverse Leggi Finanziarie degli scorsi anni.

22 SET. 2011

Il Nucleo di Valutazione

  
Roberto Esposito  
