



**Progetto di costituzione del N.V. / O.I.V.
per il Comune di POMBIA**

Premessa

Con il *Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali*, Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, viene ripresa (Parte I, Titolo VI, Capo III - Controlli interni - Art. 147) la tipologia dei controlli interni introdotta dal D.lgs 286/99 e recentemente modificata dal D.lgs 174/2012 convertito in L. 213/2012

Gli enti locali – si afferma nel Testo Unico - nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, individuano strumenti e metodologie adeguati a:

- a) verificare, attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati;
- b) valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti;
- c) garantire il costante controllo degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa, anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica determinati dal patto di stabilità interno, mediante l'attività di coordinamento e di vigilanza da parte del responsabile del servizio finanziario, nonché l'attività di controllo da parte dei responsabili dei servizi;

Al comma 4 dell'art. 147 del Testo Unico si ribadisce che i controlli interni sono ordinati secondo il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione.

All'interno dello stesso comma, si chiarisce che l'organizzazione dei controlli interni è effettuata dagli enti locali anche in deroga agli altri principi di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

Per l'effettuazione dei controlli più enti locali "possono istituire" uffici unici, mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento.

L'entrata in vigore del decreto Legislativo 150/2009 di attuazione della Legge 4 marzo 2009 n.15 in materia di ottimizzazione del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche



amministrazioni, rende indispensabile agli Enti Locali di rivedere ed aggiornare le forme di controllo interno e i modelli di valutazione del personale nonché della performance delle strutture organizzative, assegnando all N.V./OIV nuovi compiti e responsabilità, con riferimento in particolare all'art. 14 del citato Decreto.

In particolare i principi sul funzionamento del N.V. / OIV devono trovare puntuale riscontro nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi di ogni Ente.



Fasi del progetto

1. Individuazione del N.V. / OIV

Il primo passo da compiere è la costituzione del N.V. /OIV:

La persona proposta da Dasein è:

- Gianpaolo Ario, esperto di organizzazione e personale.

1.1 Caratteristiche dei componenti

La composizione proposta per il N.V. / OIV, e già sperimentata in alcuni Enti Locali, è la seguente:

- un professionista esterno esperto di Organizzazione, personale e controllo di gestione;
- eventuale nomina anche di un membro interno, individuato nella figura del Segretario Comunale

E' indispensabile che il soggetto che sarà individuato abbia già maturato un'esperienza significativa di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni e che quindi dimostri una buona conoscenza della realtà degli Enti Locali.

1.2 Compiti del N.V./OIV

I compiti del N.V. definiti dalla normativa attualmente sono:

- determinare i criteri generali per la valutazione delle posizioni ex art. 9 comma 1 del Nuovo Ordinamento Professionale 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 ex art. 6 comma 1 del Nuovo Ordinamento Professionale ed i criteri come previsto dall'art. 4 comma 2 b del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2002-2005
- monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e della integrità ed integrità dei controlli interni;



- comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti e all'Ispektorato per la Funzione Pubblica;

Oltre al percorso istituzionale previsto dalle norme, alla luce dell'esperienza che la Società ha maturato nell'ambito dell'organizzazione e personale degli Enti Locali, si collaborerà sui seguenti servizi:

- raccolta degli accordi per l'applicazione del ccia e verifica della loro coerenza contrattuale;
- assistenza alla delegazione trattante nella definizione della piattaforma parte pubblica;
- verifica dei sistemi di valutazione, in essere, ed eventuale implementazione;
- definizione con le posizioni organizzative, delle modalità d'applicazione del sistema permanente di valutazione per i dipendenti;
- certificazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi e delle attività ordinarie al fine di autorizzare l'attribuzione dei premi a seguito della valutazione individuale effettuata dalle posizioni organizzative

1.3 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

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 il N.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 impensabile costituire il N.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) o PdO o Piano Performance, 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.

Costo della prestazione

Il costo per la consulenza di un componente del N.V./OIV del Comune di POMBIA per il periodo di tre anni, ammonta a **€ 2.000,00** (Duemila/00) + IVA di legge all'anno.

In tale importo è compresa anche la valutazione del Segretario ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

Oltre i compiti istituzionali sopra citati il N.V. / OIV intende svolgere un ruolo più ampio di consulente organizzativo e di supporto in materia contrattuale.

Validità dell'offerta:

Tale offerta è da ritenersi valida 90 giorni dalla data odierna.

Persona da contattare

Nel caso foste interessati a ricevere ulteriori informazioni le persone da contattare sono:

Dr. Ario Gianpaolo cell. 348 91 75 230 – mail: ario@dasein.it