

30/10/2014  
D.F. 11/11/14



# PROVINCIA DI CAMPOBASSO

Via Roma, 47 - 86100 Campobasso C.F. 00139600704 Telefono 0874 40 11 Telefax 0874 41 19 76  
NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO

## RELAZIONE ANNUALE

resa ai sensi dell'art.4 del Regolamento approvato con DGP n.48 del 31 marzo 2014

- Presidente: Dott. Bartolomeo Manna
- Componenti : Avv. Cristiana Scasserra – Prof. Francesco Palladino

oooooooooooo

### PREMESSA

Il Regolamento del Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico n.48/2014, alla lett. b) dell'art. 4, dispone che il Nucleo renda annualmente al Presidente dell'Ente un'apposita "relazione" comprensiva delle risultanze del monitoraggio sul sistema di valutazione operante nell'Ente e delle "proposte" che il Nucleo ritiene di formulare in proposito. Il "sistema di valutazione", cui il disposto sopra indicato fa riferimento, non può prescindere dalla "valutazione delle prestazioni del personale dirigente dell'Ente", anch'essa affidata allo stesso Nucleo (art 4, lett. a), relativamente alla quale "valutazione" vanno esternati criteri e metodo applicati nel procedimento.

Partendo da tale considerazione e tenuto conto che le attività del Nucleo trovano interconnessa esposizione anche nel *Regolamento sui Controlli Interni* - di seguito RCI/2013 -, approvato con delibera del Consiglio provinciale 7 marzo 2013 (in cui all'art 4 si fa riferimento a funzioni pertinenti al soppresso OIV, riattualizzate con le disposizioni dell'art 8 del suddetto Reg. n.48/2014), ad avviso del Nucleo si rende necessario operare coordinatamente sia per porre in atto le **attività di valutazione, monitoraggio, supporto e proposta**, di cui all'art. 4 sopracitato, sia per poter esercitare le **funzioni di controllo** riferite al "*controllo strategico*" e alla "*validazione*" in materia di Performance, come previste dal medesimo art. 4. La stessa funzione di controllo strategico trova ampia e dettagliata esposizione nel richiamato RCI/2013, che già affermava l'esigenza di predisporre apposita relazione (art.4, comma 3).

Emergendo da quanto riferito sopra la necessità di non frammentare eccessivamente la complessiva materia di valutazione e controllo e le correlate "relazioni", questo Nucleo ha ritenuto di esporre tutto quanto ha il dovere di riferire o validare nelle seguenti due cadenzate occasioni nel corso dell'anno:

a. **Relazione** di cui all'art.4, lett. b) del Regolamento n.48/2014, al momento della trasmissione della valutazione della dirigenza, enunciando sia le modalità ed i criteri applicati per tale valutazione, sia le risultanze del *monitoraggio* previsto dalla normativa citata.

In tale circostanza il Nucleo, dovendosi pronunciare anche sull'adeguatezza delle scelte compiute dai singoli dirigenti, per implicito dà contezza delle verifiche fatte in materia di **controllo strategico** (Piano esecutivo di Gestione e Piano Performance) di cui all'art. 4 del RCI/2013, disposizione applicabile da questo Nucleo come specificato sopra.

b. **Validazione** della relazione al rendiconto della gestione sulla **performance**, da redigere in un momento successivo all'approvazione della apposita relazione che gli Organi dell'Ente predispongono ed approvano, come disposto dalla lett. i) del citato art. 4 del Reg. n.48/2014.

Per quanto detto in *premessa*, si espongono di seguito le argomentazioni riferite alla *relazione*.

#### a.1. **Relazione sui criteri e metodi seguiti nel processo di valutazione delle prestazioni del personale dirigente ( Reg. 48/14 - art.4 lett. a)**

##### **Centralità degli obiettivi**

Le prestazioni del personale dirigente ricadono sui fatti gestionali concernenti l'anno 2013, nel corso del quale si sono verificati eventi fortemente incidenti sulla struttura, sui compiti e sul futuro delle Province, con ampia ricaduta sulle funzioni dirigenziali.

La valutazione delle attività gestionali e dei comportamenti pertinenti viene svolta, nel corrente anno 2014, da questo Nucleo di Valutazione, diverso dall'Organismo precedente (OIV), cessato il 31 dicembre 2013 ma operante in regime di *prorogatio* fino al 30 aprile 2014. Com'è noto, solo successivamente a tale data è intervenuta la nomina dello scrivente Nucleo, che ha dovuto prendere cognizione dei *reports* di metavalutazione presentati da ciascun dirigente all'OIV nei termini previsti dalla normativa previgente.

Il Nucleo ha ritenuto validamente depositato ciascun *report* e non ha chiesto integrazioni, iniziando con ogni sollecitudine la procedura valutativa, che deve aver termine nell'anno in corso per rispettare il principio di annualità del bilancio; tale valutazione, infatti, è finalizzata anche alla premialità, il cui importo va definito ed impegnato nell'anno di riferimento.

• Tra gli indicatori utili per la valutazione, **gli obiettivi** risultano fortemente incidenti e ancor più pregnanti dopo l'entrata in vigore del citato Regolamento n. 48/2014 che demanda al Nucleo la verifica della "congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti" (art 8), sopravanzando in tal modo la limitatezza della valutazione ristretta precipuamente a tre solo obiettivi prescelti con procedura concordata (*vedi anche i motivi esposti in premessa*).

L'anno 2013 si è rivelato particolarmente complesso per i motivi già accennati e si è diversificato dagli anni gestionali precedenti a causa del differimento dell'approvazione degli strumenti gestionali (Bilancio e PEG), approvazione intervenuta solo negli ultimi mesi del 2013. Fondamentale è apparso quindi il documento di indirizzo dato dalla Giunta (DGP n.47 del 8 aprile 2013 <*Piano di razionalizzazione della spesa di funzionamento e attuazione misure per il suo contenimento: approvazione linee guida*>), divenuto un punto di riferimento essenziale su cui si sono retti i seguenti due pilastri che hanno reso possibile la gestione 2013:

- procedura di impegno per dodicesimi riferiti al bilancio consuntivo del precedente anno 2012;

- contenimento degli stessi impegni a quantificazioni incerte e comunque ridotte anche rispetto alla parametrizzazione di cui all'interlinea precedente, su ciascuna unità di un bilancio preventivo incerto fino a novembre 2013.

Gli obiettivi c.d. strategici, inclusi nel Piano Esecutivo di Gestione -- PEG/2013, approvato in data 20 dicembre di detto anno (DPG n. 202), anche se potevano essere considerati come noti fin dalla stesura di detto documento risalente all'agosto di quell'anno, in effetti divennero vigenti solo dalla data di approvazione.

Nota è la rilevanza di detti strumenti di gestione che deve essere valutata sia in rapporto alla loro "congruenza" - sia in relazione all'effettività del raggiungimento degli stessi, sia infine per il "peso" di ciascuno obiettivo sul perseguimento delle strategie dell'Ente.

Quindi gli obiettivi hanno una rilevanza duplice per la valutazione:

- consentono la verifica dell'effettivo raggiungimento del singolo scopo cui miravano;
- rendono possibile rilevare il loro peso ponderale e la loro efficacia singola e complessiva, sulla globale strategia dell'Ente.

La valutazione del personale dirigente, in correlazione alla correttezza dell'utilizzo della premialità (art. 4, lett. d), deve tener conto sia del raggiungimento del singolo obiettivo, sia della loro efficacia cumulativa che il Nucleo deve verificare in sede di controllo strategico -come disposto dal medesimo art. 4, lett. e), - nonché di validazione della performance (stesso art. 4 lett. e).

In base al Regolamento n. 48/2014, specifico per l'attività di questo Nucleo, la valutazione degli obiettivi (loro congruenza ed eventuali loro scostamenti dalle strategie proprie dell'ente nonché di quelle nazionali) deve essere effettuata tenuto conto di tutti gli obiettivi inclusi nel PEG, non più quindi solo dei tre obiettivi prescelti dal singolo dirigente ai fini della valutazione.

E' così emerso che, nel corso dell'anno 2013, il valore ponderale degli obiettivi non è stato calcolato in modo commisurabile alla sommatoria degli obiettivi stessi, che dovrebbe raggiungere il punteggio cento per il complessivo PEG, ma sono stati calcolati con attribuzioni ponderali relative agli obiettivi ricadenti nel settore di ciascun dirigente; inoltre, alcuni obiettivi del PEG risultano non raggiunti e vanno quindi considerati, anche se non inclusi nei tre prescelti dai singoli dirigenti ai fini della valutazione.

Il Nucleo ha dovuto supplire con un proprio criterio a questa carenza, partendo da una valutazione massima non più pari a dieci per ciascun obiettivo raggiunto (come verificatosi in passato secondo criterio OIV), bensì attribuendo il valore massimo di nove punti a ciascun obiettivo. Questo costituisce criterio di massima.

#### **a.2. Monitoraggio del sistema di valutazione e proposte (art.4, lett. b);**

Relativamente all'esercizio dell'attività di monitoraggio del sistema di valutazione, questo Nucleo, stante il breve tempo trascorso dal suo insediamento - risalente a maggio 2014 - ha avviato l'approfondimento della normativa interna applicata in materia ed è in attesa di acquisire la documentazione concernente le valutazioni effettuate relativamente alle attività lavorative 2013, per poterla esaminare in correlazione ai criteri applicati da ciascun dirigente nella sua veste di valutatore.

Solo in parte gli elementi di conoscenza dell'attività valutativa effettuata dai dirigenti sono emersi dal quadro esposto dagli stessi dirigenti nei rispettivi report ed in sede di colloquio. In proposito si tenga conto che il format della scheda di valutazione preesisteva al Regolamento n. 48/2014, né c'è stato il tempo di modificarlo; perciò sarà necessario ricorrere ad un supplemento di istruttoria in argomento, per meglio riferire in un prossimo rapporto di approfondimento sulla materia specifica dal *monitoraggio*.

Va peraltro evidenziato che la individuazione di obiettivi commisurabili e aventi un incisivo impatto sul raggiungimento di piani, programmi e strategia complessiva dell'ente, sortirà benefici effetti, inoltre, sull'andamento del *monitoraggio* previsto dall'art.4 lett. b).

**a.3. Supporto in materia di valutazione di tutto il personale dipendente dell'ente (art.4, lett. i)**

Anche per la valutazione del personale non dirigente, a parere di questo N.d.V., gli obiettivi del PEG dovranno avere un punteggio complessivo di cento e dovrà esser chiara la distribuzione di quota-parte degli stessi ai singoli funzionari soggetti a valutazione, a seconda delle categorie e dei compiti assegnati. In tal caso potrà essere effettuata dal Dirigente preposto a ciascun dipartimento o servizio una commisurazione del "peso" alle attribuzioni funzionali di ciascun dipendente (valore ponderale all'interno del servizio).

In sede propositiva questo Nucleo suggerisce, inoltre, di rivedere i criteri di predisposizione ed approvazione del PEG, con attribuzione di valori predeterminati degli obiettivi, commisurabili al valore globale delle strategie prescelte. L'obiettivo, nel sistema della premialità, deve costituire un traguardo più alto rispetto alla normalità di compiti che la già alta professionalità di un dirigente (adeguatamente retribuito) deve di per sé raggiungere.

A ricaduta, infine, lo stesso criterio va applicato ai funzionari, cui vanno assegnati, ai fini della premialità, obiettivi più alti del loro standard lavorativo.

Per fornire anche una risposta ai punti trattati dall'art. 4 lett. c) e d), si richiama l'attenzione sul particolare sistema che governa il "Fondo" destinato alla premialità del "Personale dirigente" dell'Ente.

Detto "Fondo", una volta quantificato con l'approvazione del bilancio preventivo, diviene finalizzato a premiare le capacità eccellenti dei dirigenti, come valutate da un organismo indipendente, a prescindere dal numero di quelli che siano valutati con punteggio tra 86 e 100.

Quindi, nell'ipotesi di un sol dirigente risultante in tale fascia di punteggio, quel dirigente diverrebbe unico soggetto legittimato a beneficiare dell'intero ammontare del "Fondo". Questa regola, scaturente anche dal Contratto Nazionale di Lavoro e dai Contratti Aziendali, diventa uno scoglio per i criteri di valutazione.

Il sistema descritto non consente eventuali economie a favore del bilancio dell'Ente ed è stato una delle cause per cui c.d. "Riforma Brunetta" ha perduto valenza ed in parte risulta disapplicata.

Lo scrivente Nucleo non può che prendere atto di questa realtà ed operare in modo coerente e consequenziale.

Campobasso, li 30.10.2014

I componenti:                    Bartolomeo Manna  
    Francesco Palladino  
    Cristiana Scasserra