



Venezia, 05-05-2011

nr. ordine 623
Prot. nr. 62

Al Sindaco Giorgio Orsoni

e per conoscenza

Al Presidente del Consiglio comunale
Al Presidente della II Commissione
Ai Capigruppo consiliari
Al Capo di Gabinetto del Sindaco
Al Vicesegretario Vicario

INTERPELLANZA

Oggetto: Performance e merito dei Dirigenti

Tipo di risposta richiesto: in Commissione

PREMESSO che:

con l'entrata in vigore del D.lgs n.150/2009 attuativo della legge delega n. 15/2009, le amministrazioni locali sono state chiamate ad adeguarsi alle norme di principio ivi contenute;

tale adeguamento al nuovo contesto normativo ha presentato difficoltà legate alla complessità della riforma e alla molteplicità degli ambiti da essa investiti: la valutazione delle performance individuali ed organizzative delle amministrazioni, gli istituti di valorizzazione del merito e della produttività dei dipendenti, il sistema disciplinare, il ruolo della contrattazione, ecc.

per la prima volta si è inserito l'obbligo di "misurare" e confrontare le performances delle amministrazioni al fine di correlare alle stesse, l'entità di risorse da destinare alla valorizzazione del merito e della produttività del personale.

Il Comune di Venezia è dotato di un Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, dove trova esplicitato l'istituzione del Comitato di controllo – Nucleo di valutazione.

PRESO ATTO che:

- La Giunta comunale ha aderito al progetto "Performance e merito" nel marzo 2010;
- La Giunta comunale nel giugno 2010 ha prorogato l'incarico al 31.12.2010 dei componenti del Nucleo Valutazione della Dirigenza, e successivamente modificando il Regolamento degli uffici e servizi ha previsto l'istituzione dell'Organismo indipendente di Valutazione (O.I.V.) ;
- La Giunta comunale con Delibera n. 135 del 7 aprile 2011 ha confermato l'incarico alle precedenti persone, prorogando lo stesso fino a dicembre 2011;

CONSIDERATO che:

il controllo sulla macchina comunale deve esaminare e valutare l'operato dei servizi attraverso:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi
2. collegamento tra obiettivi e risorse
3. misurazione e valutazione dei risultati – organizzativa ed individuale
4. analisi e valutazione degli scostamenti
5. monitoraggio e attuazione delle azioni correttive
6. rendicontazione dei risultati

La valutazione di merito deve trovare riscontro su tre elementi fondamentali: ECONOMICITA', EFFICIENZA, EFFICACIA.

VALUTATO che

- Il Nucleo di Valutazione è composto da 4 persone; 2 dirigenti interni e due rappresentanti esterni;
- ai componenti esterni per la loro collaborazione è stata impegnata la somma di €. 36.000,00 per l'anno 2010 e €. 32.400,00 per l'anno 2011;
- durante l'anno 2010 si sono riuniti in 7 sedute, per un totale di 31 ore ciascuno;
- per la somma impegnata, si può rapportare una quota/oraria corrisposta pari a €. 580,645;
- i posti dirigenziali, in pianta organica del Comune di Venezia, sono in totale 80; di cui 69 dirigenti in ruolo effettivo;
- per le ore impegnate il gruppo di valutazione, avrebbero preso in esame due/tre dirigenti per ora di lavoro.

Alla luce dei recenti episodi emersi circa l'organizzazione negli uffici, al mancato controllo e vigilanza dei dipendenti sottoposti, da parte dei dirigenti.

SI CHIEDE ALL'ASSESSORE AL PERSONALE

- se il lavoro svolto da parte del gruppo, possa ritenersi appropriato rispetto ai costi sostenuti e al vero e dimostrabile risultato ottenuto;
- se si può affermare che le persone nominate nell'Organismo indipendente di Valutazione (O.I.V.), si possano definire tali, considerato che alcuni di essi, sono in rapporto diretto di dipendenza con il Comune;
- se la valutazione dei dirigenti non debba essere presa in considerazione da parametri/norme precisi e vincolanti, anche in relazione alla effettiva correttezza, trasparenza meritocratica, ed alla capacità di efficienza innovativa del servizio a cui sovrintendono.

Sebastiano Costalonga