

RELAZIONE ALLEGATA AL CURRICULUM VITAE

Tra le esperienze significative del mio percorso professionale, riveste particolare pregnanza l'incarico di componente il Nucleo di Valutazione presso il Consiglio Regionale dell'Abruzzo nel 2003.

Con la fattiva partecipazione dei Direttori e dei Dirigenti della Regione, ho elaborato un puntuale "Sistema di Valutazione delle performance del personale Dirigente", fino ad allora inesistente.

Ho potuto trasferire il bagaglio di esperienza al Comune di Montesilvano quando nel giugno del 2008 sono stata nominata Presidente del Nucleo di Valutazione e successivamente Presidente dell'O.I.V.

Nel 2008 a Montesilvano ancora non si avviava compiutamente quel cambiamento culturale voluto dalla riforma della P.A. che imponeva lo svolgimento del lavoro per obiettivi e la valorizzazione delle professionalità esistenti, nel rispetto delle istanze meritocratiche proprie della riforma. Non c'era mai stato un PEG (se non finanziario), mancavano il piano dettagliato degli obiettivi, la pianificazione delle azioni in attuazione dei programmi strategici, la programmazione dei tempi, degli strumenti, dei mezzi, delle risorse umane ed economiche assegnate a ciascun Dirigente. Inoltre non erano stati elaborati criteri oggettivi e conoscibili da tutti gli interessati. Tale determinazione è propedeutica alle misurazioni dei risultati per la valutazione delle prestazioni e la verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il Nucleo di valutazione ha garantito il proprio impegno riuscendo così a creare un sistema di feed-back incentrato su 'obiettivi-risultati-valutazione'

In qualità di Presidente ho consegnato al Sindaco, in data 21 gennaio 2009, una bozza di "Sistema di Valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale"

La mia azione è sorretta da una precisa convinzione: una corretta valutazione deve avere il carattere della scientificità per essere obiettiva e condivisibile.

Dati significativi presuppongono la definizione di funzioni, obiettivi, azioni, presuppongono altresì una chiara definizione dell'oggetto della valutazione, identificabile in:

- A - Rendimento: risultato rispetto agli obiettivi specifici
- B - Capacità di direzione: risultato rispetto agli obiettivi di coordinamento manageriale
- C - Comportamenti/competenze

Abbiamo strutturato un sistema di valutazione, basato su modelli del "balance scorecard", come risultanza del punteggio ponderato attribuito a rendimento, capacità di direzione e competenze. Relativamente al rendimento sono stati individuati cinque settori di attività : gestione finanziaria, gestione economica, programmazione, comunicazione, traguardo specifico.

- 1 - gestione finanziaria

La gestione finanziaria è legata alla assegnazione fatta nel bilancio di previsione dall'Organo di direzione politica, ed è parametrata attraverso il relativo indicatore di risultato: somme assegnate, somme impegnate, somme liquidate e pagate. Potrà, altrimenti, farsi riferimento all'incremento dell'indice d'impegno, o alla liquidazione e pagamento in base al valore a consuntivo degli stessi indici nell'anno precedente.

Indubbiamente si è reputato necessario inserire in tale valutazione rigida alcune variabili che consentono di tener conto di indicatori legati alla specificità delle singole strutture.

2 - gestione economica

Ogni struttura deve conoscere, controllare, razionalizzare e ridurre (ove possibile e coerentemente con gli obiettivi non solo di efficienza ma anche di efficacia), i propri costi di funzionamento.

Ogni dirigente, quindi, dovrebbe agevolare il potenziamento e l'utilizzo effettivo delle tecniche del *controllo di gestione*, inteso, come già nell'ottica del D. Lgs. 286/99, come strumento di ausilio alle decisioni e come strumento di revisione, in corso di gestione, delle scelte intraprese rispetto agli obiettivi assegnati.

La gestione economica è parametrata attraverso il relativo indicatore di risultato: economie di gestione o contenimento dei costi, riduzione dei tempi di lavorazione dei procedimenti, linearità dei percorsi di processo;

3 - programmazione

I Dirigenti, sulla base degli obiettivi assegnati dall'Organo di direzione politica e delle risorse da questo attribuite, propongono i loro piani, progetti ed azioni esecutive.

Ogni strumento esecutivo deve necessariamente contenere:

- la descrizione dei traguardi che si intendono raggiungere e delle attività ad essi collegate;
- i tempi necessari;
- le risorse occorrenti distinte per anno, ove trattasi di iniziative pluriennali, e relativo capitolo di bilancio;
- la struttura responsabile;
- gli indicatori di risultato.

I traguardi devono avere le seguenti caratteristiche:

- a. chiarezza; .
- b. coerenza con le strategie e le linee programmatiche della direzione;
- c. quantificabilità del beneficio in termini di rendimento;
- d. rilevanza per il miglioramento del processo;
- e. innovazione;
- f. concretezza e realizzabilità;
- g. capacità di produrre economie nel loro pieno raggiungimento.

I traguardi possono non contenere le caratteristiche di cui ai punti e., g. ma devono costituire lo sprone ad un costante miglioramento personale ed organizzativo.

Per traguardo si intende l'indicazione, in forma sintetica, di un risultato che sia identificabile e misurabile in termini di quantità o qualità di prodotto che si vuole ottenere o di tempo necessario al raggiungimento del risultato stesso.

Per prodotto può intendersi anche l'attività di erogazione di un servizio; rientra, pertanto, nei traguardi anche lo snellimento dei procedimenti.

La programmazione è parametrata attraverso il relativo indicatore di risultato: la situazione ex ante e quella ex post.

4 - comunicazione

Ogni Dirigente deve adoperarsi per rendere più proficuo l'impiego delle risorse esistenti per la comunicazione interna e per la comunicazione alle altre realtà comunali, anche al fine di consentire la circolazione tempestiva, esaustiva ed utile delle informazioni.

Particolarmente utile è stato lo sforzo teso ad un più capillare impiego della rete informatica interna.

La comunicazione è parametrata attraverso il relativo indicatore di risultato: come l'impiego della rete mediante l'uso dell'e-mail certificata come strumento di trasmissione di dati ed informazioni.

5 - traguardo specifico

I Dirigenti elaborano il piano delle attività, declinando così in modo dettagliato gli obiettivi assegnati dall'Organo di direzione politica.

Individuati i cinque settori di attività descritti, sono stati concordati i pesi ponderali da attribuire alle singole voci per ciascun settore (peso ponderale perché va commisurato alla specificità dei servizi, per cui una voce può avere maggiore o minor punteggio percentuale in relazione all'importanza nell'ambito del peculiare settore).

Inoltre, nell'anno 2009, per favorire un percorso di crescita professionale della dirigenza, finalizzata all'acquisizione d'una maggiore consapevolezza del ruolo manageriale, in un'ottica di fattiva e concreta collaborazione, come Nucleo di Valutazione abbiamo svolto un'attività ultronea rispetto ai compiti specifici, abbiamo inteso cioè coadiuvare il Segretario Generale e i Dirigenti nell'elaborazione del Piano Esecutivo di Gestione che fosse espressione chiara e trasparente degli obiettivi programmati, dettagliati in azioni ponderabili, misurabili e verificabili attraverso un Sistema di Valutazione conosciuto e condiviso.

Mantenendo fede all'impegno assunto con il Sindaco, negli incontri del 19 e 26 novembre 2008 e del 5 e 18 dicembre 2008, quale Presidente del Nucleo di Valutazione ho consegnato, in data 15/6/2009, prot. 38191, bozza del Piano Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi, così riuscendo, per la prima volta nel Comune di Montesilvano, a far approvare P.E.G. e P.D.O., (deliberazione di G.M. n. 188 del 16/6/2009)

Il Nucleo ha svolto una capillare azione di monitoraggio delle attività della Struttura comunale, dal 2008 al 2012, instaurando con il Segretario Generale ed i Dirigenti un proficuo scambio di esperienze e opinioni.

*Il 23 maggio 2013 il Comune di Roseto degli Abruzzi ha nominato l'organo indipendente di valutazione comunale, attribuendo allo stesso le funzioni declinate nell'art. 32 del Regolamento degli uffici e dei servizi del Comune, e mi ha nominato Presidente.*

L'individuazione dei componenti è stata fatta in conformità all'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, tenendo conto dei requisiti previsti dalla delibera 12/2013 della Civit, e previo parere favorevole della stessa.

**La Civit con delibera n. 26 del 9 maggio 2013 ha emesso parere positivo relativamente alla mia persona, dopo aver constatato il possesso di tutti i requisiti, per la nomina a componente dell'O.I.V.**

\* \* \* \* \*

Con il D.Lgs 150/2009, attraverso interventi che incidono sull'organizzazione del lavoro, il Governo ha inteso conseguire obiettivi connessi all'accrescimento e alla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al fine ultimo di assicurare il rafforzamento della tutela degli interessi pubblici e dei livelli essenziali delle prestazioni rese agli utenti, senza altresì tralasciare la garanzia della efficienza e trasparenza, pubblicità ed accessibilità dei dati.

*Ilaria Valentini*

*Dottore Commercialista - Revisore Contabile*

E' stata ribadita la centralità del ruolo dei Dirigenti, che diventano i veri protagonisti del nuovo assetto organizzativo teso a favorire la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito.

I principi ispiratori della riforma sono: trasparenza, integrità, performance, premialità, meritocrazia, controllo, responsabilità, sanzioni.

In linea con tali principi ritengo che occorre promuovere l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche volte a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance, evitando la distribuzione degli incentivi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

In tale ottica si pone il ruolo determinante dell'OIV nel processo di riforma, al fine di favorire la piena e compiuta applicazione della stessa. In particolare reputo fondamentale la Struttura per il Controllo di Gestione che coadiuvi e orienti l'attribuzione di obiettivi e performance individuali misurabili su basi oggettive.

Inoltre ritengo utile la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, e nondimeno indagini di *customer satisfaction* perché per migliorare la qualità del servizio occorre non perdere di vista i soggetti interessati, i destinatari, gli utenti, gli *stakeholders*.

Con tali intendimenti mi auguro di poter collaborare per condividere gli obiettivi di crescita culturale e umana.

Cordiali saluti

Teramo 5 novembre 2013

Dott.ssa Ilaria Valentini

