

Comune di MANFREDONIA
(Provincia di Foggia)

Nucleo di Valutazione

Verbale n. 5 del 05/08/2016 ¹⁵

L'anno duemilaquindici il giorno cinque del mese di agosto, alle ore 17,00, presso la Sede comunale di Palazzo San Domenico – Uffici del Sindaco, si è riunito il Nucleo di Valutazione del Comune di Manfredonia, nominato con Decreto sindacale n. 9 in data 13.05.2014, nelle persone del dott. Michele AMETTA - Presidente, del dott. Raffaele DE LAURENTIS e del dott. Andrea PELLEGRINO - membri.

Sono presenti tutti i componenti.

Argomenti posti all'ordine del giorno:

- a) *Incontro con Sindaco, Giunta, SG e dirigenti su: Programmazione valutazione anno 2013 – Sistema organizzativo e funzionale dell'Ente – Ipotesi di miglioramento e sollecito adozione PP 2015;*
- b) *Varie ed eventuali.*

Si richiamano integralmente i verbali precedenti di questo Nucleo ed in particolare quello n. 4 del 18 giugno u.s.

Il Nucleo nella sua interezza ha fatto presente al Sindaco e alla Giunta le problematiche rilevate in ordine a:

- *Valutazione della performance - dirigenti anno 2013;*
- *Sistema organizzativo e funzionale dell'Ente – Ipotesi di miglioramento;*
- *Sistema delle responsabilità gestionali.*

Dopo ampia ed approfondita discussione in ordine a tali problematiche, si è concordato e preso atto che:

- *Valutazione della performance- dirigenti anno 2013* risulta ancora in fase di completamento per le diverse motivazioni riportate nel verbale n. 4/2015.
- *In merito al sistema organizzativo:*
- Il Comune di Manfredonia ha subito, nel tempo, svariati interventi che, non hanno consentito, a volte, un approccio decisivo nel contesto gestionale. Infatti, il Nucleo si è trovato, come più volte sottolineato durante le riunioni con il Segretario generale, i dirigenti e assessori, a dover assistere a disomogenei attribuzioni di responsabilità tra i vari "Settori" con le conseguenti richieste dei dirigenti stessi di definire i livelli di responsabilità effettivi. In merito, vale la pena ricordare che l'estrema frammentarietà dei modelli organizzativi e l'attribuzione estemporanea di linee di attività di competenza di un Settore ed altro, rischia di determinarne, così come ha determinato, una disomogenea attribuzione di obiettivi tra gli stessi Settori. Del Resto, non si può sottacere che, un piano di revisione degli assetti organizzativi, non può non essere definito se non nella consapevolezza dell'inarrestabile cambiamento in atto della Pubblica Amministrazione, dove la trasparenza e l'imparzialità risultano essere le condizioni primarie ed irrinunciabili per il rilancio di tutte le attività amministrative del "Comune".

Resta presupposto indispensabile chiarire che una riorganizzazione va attuata a favore e non contro qualcuno. Il suo reale valore si riscontra nel livello di coinvolgimento degli attori principali: *il personale*. Si ritiene, pertanto, a parere del Nucleo, che gli interventi di riorganizzazione devono essere "gestiti" e non solo adottati, prevedendone il pieno completamento nel medio periodo. Si deve pensare all'organizzazione come elemento flessibile da adattare di volta in volta al/ai programma/i ed agli obiettivi strategici dell'Amministrazione. Occorre, cioè, disegnare e ridisegnare l'organizzazione ogniqualvolta si renderà necessaria adeguare il ruolo delle figure chiamate a gestire le attività programmate. Di conseguenza, occorrerà definire, con la stessa tempistica, le interconnessioni tra i diversi uffici.

- ***Il sistema di attribuzione delle responsabilità dirigenziali***

In merito al punto in esame, si suggerisce di completare le disposizioni di attribuzione degli incarichi dirigenziali, con l'indicazione degli obiettivi generali attesi, rinviando agli atti di programmazione, quelli annuali e triennali, di volta in volta prestabiliti. Si riportano, qui di seguito, alcuni possibili obiettivi "generali" cui ogni amministrazione dovrebbe tendere:

1.1 Partecipazione alle finalità dell'Ente

Nel rispetto della separazione fra le funzioni di indirizzo e di gestione dell'Ente, previste dall'ordinamento degli Enti Locali, si sottolinea l'obiettivo di raggiungere una forte integrazione e coerenza fra le scelte di indirizzo operate dall'Amministrazione e le azioni che le funzioni di gestione realizzano.

La capacità di modificare i comportamenti organizzativi ed i risultati complessivi del settore in coerenza con le decisioni degli organi di indirizzo costituiscono uno dei fattori rilevanti di valutazione dei risultati conseguiti.

1.2 Qualità dei servizi

La qualità dei servizi resi alla comunità, la partecipazione dei cittadini alla valutazione della qualità dei servizi (*carte dei servizi, customer satisfaction*) e l'adozione di azioni correttive atte ad adeguare i servizi a nuove esigenze e a migliorare la loro qualità, rappresentano gli obiettivi generali coerenti con l'obiettivo della Giunta di coinvolgere l'utente nello sviluppo e nel miglioramento della propria azione di governo.

1.3 Integrazione

Il miglioramento dell'integrazione e l'azione congiunta dei settori di supporto e dei settori che operano direttamente sulla città rappresentano uno dei fattori organizzativi più importanti.

1.4 Motivazione e coinvolgimento collaboratori

La capacità di motivare, coinvolgere, guidare, supportare e sviluppare e valorizzare le professionalità delle persone che l'amministrazione mette a disposizione di ogni dirigente per raggiungere gli obiettivi, mantenendo nello stesso tempo i livelli di efficienza necessari, è ritenuta uno dei fattori rilevanti a garanzia degli esiti positivi dell'azione dell'Ente e della qualità dei suoi risultati.

1.5 Flessibilità

La flessibilità e la capacità di identificare ed attuare con tempestività le modifiche o le correzioni organizzative necessarie per adeguare l'azione dei propri settori in relazione ad obiettivi organizzativi generali dell'organizzazione o a nuove esigenze settoriali, è ritenuto un fattore rilevante per mantenere sempre adeguata l'azione amministrativa con i mutamenti richiesti dalla comunità.

1.6 Comunicazione

La capacità di informare la comunità e l'organizzazione con efficacia in merito alle azioni del proprio settore e la capacità di sintetizzare le informazioni provenienti dalla comunità e dalla città nelle materie di competenza e trasmetterle alle funzioni di indirizzo è uno degli obiettivi fondamentali di ogni dirigente.

1.7 Supporto allo sviluppo delle nuove forme di gestione

Partecipare, con i contributi tecnici di competenza, alla definizione e alla costituzione e all'orientamento delle forme di gestione che l'Ente riterrà di realizzare per rendere più efficace ed efficiente la propria azione amministrativa

1.8 Gestione finanziaria

- 1) Razionalizzazione della spesa dell'attività ordinaria
- 2) Ottimizzazione dell'Entrata : recupero dei crediti nonché delle risorse trasferite da altri Enti
- 3) Proposte di intervento di risanamento in presenza di debiti fuori bilancio
- 4) Assunzione di impegno di spesa definitiva in relazione agli specifici interventi assegnati
- 5) Pianificazione delle attività e delle risorse necessarie a realizzarle, al fine di eliminare gli avanzi di amministrazione liberando risorse utilizzabili per il funzionamento dei servizi e, al contempo, esercitare un prelievo fiscale in linea con le effettive esigenze di finanziamento delle attività
- 6) Analisi dei costi e dei benefici dei servizi non caratteristici dell'Ente, al fine di esternalizzare gli stessi
- 7) Espletamento gare relative all'appalto dei servizi in scadenza contrattuale, nell'ottica del contenimento della spesa e della proposizione di soluzioni alternative

1.9 Gestione organizzativa

- 1) Mantenimento/miglioramento degli standard quali-quantitativi nell'espletamento delle attività ordinarie
- 2) Definizione puntuale dell'organigramma con relativa attribuzione del livello di responsabilità
- 4) Soluzioni adottate per contenimento prestazioni straordinarie di servizio
- 5) Ricognizione e mappatura dei processi e delle fasi procedurali relative ai procedimenti con la specifica indicazione dei prodotti finali, destinati all'utenza esterna e interna – **PRODOTTO FINALE: CARTA DEI SERVIZI**

In chiusura di riunione, il Nucleo di valutazione, ha sollecitato l'adozione del PEG, del Piano delle Performance e del Piano degli obiettivi relativo al periodo 2015/2017.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il presidente



I componenti

