

RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO AL CURRICULUM VITAE

In relazione al Curriculum Vitae allegato, si evidenziano alcune fra le esperienze che la sottoscritta Maria Molica Franco ritiene maggiormente significative, anche in relazione ai risultati individuali ed aziendali ottenuti:

Attivazione del controllo di gestione in forma associata presso i Comuni di S. Stefano di Camastra, Mistretta, Castel di Lucio, Tusa, Motta d'Affermo, Caronia, Pettineo, Reitano

Nel corso del 2006, ho avviato un percorso formativo e consulenziale finalizzato all'attivazione del controllo di gestione in forma associata presso i Comuni di S. Stefano di Camastra, Mistretta, Castel di Lucio, Tusa, Motta d'Affermo, Caronia, Pettineo, Reitano, comuni tutti ricadenti nello stesso ambito territoriale.

Poiché l'art. 4 del D.Lgs n. 286/99, nel rispetto dell'autonomia organizzativa degli enti locali, dettava una disciplina specifica unicamente per le amministrazioni dello Stato, limitandosi per il resto a definire in termini generali i requisiti di un sistema di controllo di gestione validi per tutte le amministrazioni pubbliche, il principio ispiratore del modello proposto è stato quello di razionalizzare le attività e la spesa al fine di rendere operativo quanto disposto dalla normativa in materia di controllo di gestione e che, per le ridotte dimensioni degli enti partecipanti, sarebbe stato difficile conseguire da parte degli stessi operando in maniera autonoma.

Ovvero, ci si prefiggeva questi risultati:

- realizzare attraverso la razionalizzazione delle attività e procedure svolte in modo unitario una maggiore economicità, efficacia, ed efficienza;
- realizzare una rete di scambio tra le Amministrazioni interessate relativamente ai processi organizzativi ed avviare un osservatorio che permettesse di fare dei confronti fra i vari enti in termini di efficacia e di efficienza sui servizi erogati ai cittadini;
- contribuire al miglioramento dei servizi erogati all'utenza, sviluppando meccanismi di competizione e confronto volti a rendere le Amministrazioni coinvolte più "virtuose".

La suddetta gestione associata del controllo di gestione prevedeva la istituzione di un "tavolo tecnico di regia" a cui hanno partecipato i responsabili del Controllo di gestione dei singoli Comuni e la sottoscritta, in qualità di esperta della società Dasein s.r.l. con il compito di:

- coordinamento delle attività;
- individuazione di sistemi e strategie di programmazione, gestione e controllo;
- individuazione di un sistema comune e condiviso di criteri e di indicatori di misurazione;
- individuazione dei servizi, omogenei per tutti gli enti, su cui incentrare l'analisi;
- metodologie uniformi di reporting anche per l'implementazione del referto da produrre alla Corte dei Conti.
- analisi e comparazione dei risultati raggiunti.

Presso ciascun Ente, invece, si è proceduto con incontri personalizzati al fine di individuare un sistema di obiettivi misurabili attraverso l'individuazione di indicatori utili a verificarne, in momenti diversi della gestione, il progressivo raggiungimento, supportando, altresì, i responsabili nell'impostazione di eventuali interventi di correzione.

I dati ottenuti in questo modo, hanno permesso di lavorare alla produzione del referto di controllo di gestione trasmesso alla Corte dei Conti, arricchito da osservazioni supportate da elementi oggettivi di analisi sui servizi monitorati e da valutazioni comparative con gli enti partecipanti al progetto. I risultati ottenuti da questo primo approccio al Controllo di Gestione hanno stimolato riflessioni importanti fra i soggetti interessati e direttamente coinvolti, che hanno sperimentato praticamente i vantaggi che una conoscenza approfondita degli elementi di gestione e funzionamento dei servizi può offrire a tutti coloro che sono chiamati a prendere le decisioni gestionali più vantaggiose per l'Ente e la collettività, dando concretezza ai principi dell'efficacia e dell'efficienza.

Introduzione del Controllo di Gestione nel comune di Barcellona Pozzo di Gotto

La mia collaborazione con il Comune di Barcellona Pozzo di Gotto è nata nel 2009 dettata dall'esigenza di migliorare il processo di programmazione dell'Ente, che si limitava all'adozione di un PEG finanziario, attraverso l'introduzione del Controllo di Gestione quale strumento manageriale, di analisi dell'organizzazione e dei servizi e di valutazione delle politiche.

Si è ritenuto opportuno procedere per passi graduali, coinvolgendo nella fase iniziale tutti i dirigenti e le posizioni organizzative, al fine di far cogliere le opportunità del controllo di gestione a tutta la struttura organizzativa, attraverso incontri formativi/informativi finalizzati anche all'addestramento per l'utilizzo degli strumenti.

Successivamente le indicazioni strategiche della Giunta Comunale hanno orientato la prima fase di sperimentazione verso l'analisi di 3 servizi: Refezione scolastica, Acquedotto e Manutenzioni.

La struttura, ha accolto positivamente le attività ed ha avuto un approccio collaborativo nella fase di individuazione degli indicatori anche se è stato difficoltoso il processo di raccolta dati.

Tutte le rilevazioni hanno avuto come periodo di riferimento l'intero anno 2009 e ad ogni servizio corrispondono i report di analisi con osservazioni e spunti di riflessione tratti dai risultati delle elaborazioni.

I risultati ottenuti da questo primo approccio al Controllo di Gestione servono a segnalare a chi sta al vertice se l'organizzazione, o parti importanti di essa, si muovono nella direzione desiderata in modo da poter tempestivamente intervenire con opportune misure correttive.

Costruzione di un modello per la realizzazione del Piano della Performance ai sensi del D.Lgs. n. 150/09 per diversi Comuni (vedi CV) -

L'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150/09 ha reso indispensabile all'Amministrazione Pubblica nel suo complesso, e quindi anche al sistema degli Enti Locali, un processo di revisione ed aggiornamento delle forme di controllo interno e dei modelli di valutazione del personale nonché della performance delle strutture organizzative.

L'attività come consulente è stata finalizzata alla costruzione di un modello di Piano della Performance affiancata ad un'attività formativa nei confronti delle Posizioni Organizzative degli Enti coinvolti. In particolare, le Posizioni Organizzative sono state coinvolte nella predisposizione dei seguenti strumenti tecnici ed operativi:

- **Schema per la misurazione e la valutazione degli obiettivi strategici**, dotato di: parte descrittiva, fasi di attuazione e cronoprogramma, tabella per l'individuazione del personale coinvolto e del tempo annuale da ciascuno dedicato, indicatori di misurazione dell'efficacia quantitativa, dell'efficacia temporale, dell'efficienza economica e della qualità, tabella per il monitoraggio intermedio e per la valutazione finale.
- **Schede per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente e della performance individuale del personale coinvolto nei processi lavorativi istituzionali dell'Ente**, dotate di: parte descrittiva, tabella per l'individuazione del personale coinvolto e del tempo annuale da ciascuno dedicato, indicatori di misurazione della performance organizzativa ed individuale in relazione all'efficacia quantitativa, all'efficacia temporale, all'efficienza economica e alla qualità.

B) Finalità e Compiti dell'Organismo Indipendente di Valutazione

L'OIV, costituito ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs n. 150/2009, svolge, all'interno di ciascuna amministrazione un ruolo fondamentale, in quanto lo stesso è individuato come uno dei soggetti che concorrono a costituire il Sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni pubbliche ed è chiamato in primo luogo a garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso e di ciascuna area in relazione ai relativi processi e, a presentare una proposta di valutazione della performance dei responsabili di Posizione Organizzativa.

In qualità di componente dell'OIV si garantirà l'espletamento delle funzioni, delle attività e delle competenze ad esso demandate che possiamo così riassumere:

- definisce il Sistema di misurazione e valutazione della performance sulla base delle linee guida della CIVIT di cui all'art. 13 del D.Lgs 150/2009 e dei protocolli di collaborazione con ANCI di cui all'art. 13 c. 2.
- determina la 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;
- supportare gli organi di indirizzo politico nell'individuazione e taratura degli obiettivi affidati ai Responsabili di Servizio;
- monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare la relazione annuale sullo stato dello stesso;
- comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
- validare la Relazione sulla performance e assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.lgs 150/09, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- proporre all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;
- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- effettuare l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità per i dirigenti e per i dipendenti (art. 11 c. 8 lett.d D.Lgs. 150/2009).
- Svolge ogni altra funzione già assegnata dalle leggi e dai contratti collettivi al Nucleo di Valutazione.

Le prestazioni in qualità di componente del OIV, inoltre, saranno rese in maniere conforme alla regole e ai principi di funzionamento del OIV ovvero:

- Il OIV opera in assoluta autonomia;
- Il OIV per l'espletamento della sua attività accede a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai titolari di P.O.;
- Il OIV risponde al Sindaco per segnalare l'andamento delle attività e avanzare le proposte che ritiene più idonee;
- Le Posizioni organizzative possono chiedere al NIV di fornire elementi di supporto per la loro attività di valutazione dei dipendenti.

In fede, Maria Molica Franco

Maria Molica Franco