

Tipologie e scopi. Sovrapposizioni da evitare

Un sistema integrato su quattro pilastri diversi

Maria Teresa Nardo

La norma prevede, per gli enti locali, un sistema "integrato" di controlli interni, comprendente:

- il controllo di regolarità amministrativa e contabile, che riguarda la verifica della legittimità e correttezza dell'azione amministrativa;
- il controllo di gestione, che mira a dare informazioni di carattere gestionale, di verifica del grado di raggiungimento dei programmi e delle performance ottenute;
- la valutazione dei dirigenti, che dovrebbe misurare le prestazioni dirigenziali (ossia i risultati) e i comportamenti tenuti nel gestire e organizzare le risorse ad essi assegnate (competenze organizzative);
- la valutazione e il controllo strategico, che serve a comprendere l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani e altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza

tra risultati conseguiti e obiettivi prefissati.

Nell'ambito delle quattro tipologie di controllo, la valutazione dei dirigenti si dovrebbe sostanziare in una procedura capace di esprimere, periodicamente e secondo criteri trasparenti, condivisi e omogenei, un giudizio sui dirigenti per l'attività svolta cui collegare gli incentivi. Oggetto della valutazione sono:

- 1) la "posizione" di lavoro (job evaluation), in cui si considera il posto di lavoro indipendentemente da chi lo ricopre;
- 2) la "prestazione" lavorativa, in cui si valuta il soggetto lavoratore in base ai risultati raggiunti e alle sue competenze (skill evaluation).

Entrambe costituiscono il presupposto per l'applicazione delle norme in materia di responsabilità dirigenziale e per il conferimento del trattamento economico accessorio.

Rispetto all'indennità accessoria di posizione, che viene spesso stabilita dagli organi politici, l'indennità di risultato può essere corrisposta solo dopo una valutazione dei risultati da parte di un organismo valutativo e in rapporto alle risorse disponibili in ciascun ente (il contratto per il biennio economico 2004-2005, approvato lo scorso

14 maggio, prevede che l'indennità di posizione dei dirigenti sia compresa tra un minimo di 10.443,77 euro annui e un massimo di 44.013,47 e l'indennità di risultato almeno il 15% del fondo costituito per le posizioni).

Solitamente l'organo preposto alla valutazione delle prestazioni dei dirigenti è il nucleo di valutazione, anche se la norma non lo richiama espressamente.

Oggi, chiarito che attività di valutazione e controllo di gestione non sono la stessa cosa (il Dlgs 286/99 nasce appunto con l'obiettivo di riordinare e potenziare i sistemi di controllo interno mettendo fine alla confusione creata dall'articolo 20 del Dlgs 29/93) il nucleo dovrebbe essere un organismo distinto e autonomo da al-

tre strutture di controllo presenti nell'ente.

I membri del nucleo di valutazione non possono essere i soggetti che si occupano del controllo contabile (quali i revisori), e tanto meno l'attività di valutazione può essere identificata con il controllo di gestione. Piuttosto, ove possibile, le quattro tipologie di controllo interno dovrebbero essere operativamente attribuite a differenti strutture, anche se concepite in termini di «sistema unico di controllo» in cui le analisi si integrano e gli organi interagiscono.

In realtà, la novità della nuova visione dei controlli interni deriva proprio dalle sinergie generabili dal sistema "integrato" e dall'incompatibilità sancita tra controlli di tipo ispettivo e controlli collaborativi.