

Relazione annuale dell'OIV di cui all'art. 14, comma 4, lett. a) DLgs. 150/2009 sullo stato nel 2012 del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni del Comune di Segrate (MI)

PREMESSA

Il Comune di Segrate ha costituito nel 2011, un Organismo Indipendente di Valutazione composto dal presidente dott. Mario Caldarini, e in qualità di componenti dalla dott.ssa Rosaria Ciafrone e dalla dott.ssa Alessandra Mercanti che è entrato in funzione a decorrere dal 8 febbraio 2011, organismo che nel corso del 2012 si è riunito 7 volte: 20/02, 15/03, 20/04, 31/05, 26/06, 23/07, e 27/09.

Il DLgs 150/2009 prevede che l'OIV, tra le altre sue funzioni svolga il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) DLgs. 150/2009, nonché attesti l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4, lett. g) dello stesso Decreto, attestazione avvenuta per il Comune di Segrate in data 25 luglio 2013.

Il disposto dell'art. 14, comma 4 DLgs. 150/2009, pur non direttamente vincolante per gli EE.LL., costituisce comunque un punto di riferimento secondo quanto esplicitamente previsto dalle linee guida applicative emanate dall'Anci che ribadisce, tra le funzioni fondamentali da attribuire all'O.I.V., il monitoraggio e la relazione annuale sullo stato dei controlli interni e la promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

Tra le funzioni previste nel Regolamento per la costituzione ed il funzionamento dell'O.I.V. approvato da codesto Ente sono previste le predette funzioni.

STATO DI APPLICAZIONE DELLA RIFORMA

Questa relazione rappresenta il momento di verifica annuale della corretta applicazione da parte del Comune di Segrate dei disposti di cui al DLgs. 150/2009 e delle linee guida delle metodologie e delle indicazioni dell'Anci e della CIVIT.

Al fine di contestualizzare l'analisi occorre tenere conto che il 2012 è stato il secondo anno dopo quello iniziale di un adeguamento degli strumenti e delle metodologie di lavoro alla nuova normativa, per cui si è reso necessario un graduale approccio alla materia sia da parte della componente politica che di quella gestionale, in relazione anche ai cambiamenti importanti determinati dalle nuove disposizioni di cui al DLgs. 141/2011, e dalle manovre del nuovo Governo Monti, con soppressione per alcuni Enti della suddivisione della premialità in fasce di merito e per altri con la temporanea sospensione dell'applicazione delle stesse. Situazione che portato comunque ad un certo ritardo nell'adozione del piano delle performance nella fattispecie adottato con deliberazione della G.C. n. 86 del 21/06/2012.

Il Comune di Segrate ha giustamente cercato di utilizzare un'importante esperienza già realizzata nel campo della programmazione delle attività e della valutazione delle

prestazioni per mettere a fuoco l'applicazione delle nuove disposizioni in materia di performance sulle conseguenti nuove metodologie, con un approfondimento sulle difficoltà nell'applicazione pratica ed una ricerca delle soluzioni rispetto ad alcune novità introdotte dalla riforma. Questo approccio ha comportato per l'Ente un allungamento di tempi di definizione degli atti, però tollerabile, rispetto alla importanza delle novità introdotte, rilevandosi altresì che la riforma in alcuni aspetti è risultata poco chiara o contraddittoria, con aspetti normativi e contrattuali coesistenti, sfociati prima nell'emanazione del DLgs. 141/2011, con molteplici direttive applicative e linee guida da parte del Ministero della Funzione Pubblica, CIVIT ed Anci, poi con le successive nuove disposizioni emanate dal nuovo Governo. Le stesse direttive della CIVIT che giustamente legavano il piano della performance alla preventiva adozione del bilancio di previsione hanno portato, in relazione ai termini di slittamento dello stesso bilancio, alla sua adozione molto tardi e conseguentemente all'adozione del piano della performance successivamente. Questo ha portato ritardi tali da riuscire comunque ad adottare nel 2012 un nuovo sistema di valutazione della performance individuale.

Nel corso del 2012 si è provveduto ad:

- Approvare la metodologia di valutazione del personale di categoria A/B/C/D con delibera di GC n. 45 del 19/03/2012;
- Approvare il Piano triennale della trasparenza e dell'integrità 2012-2014 (ai sensi dell'art. 11 del Dlgs. n. 150/09) con delibera di GC n. 85 del 21/06/2012 e modifica con deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 19/07/2012;
- Approvare il Piano della Performance 2012-2014 con deliberazione di GC n. 86 del 21/06/2012;
- Approvare la Relazione sulla Performance anno 2011 con deliberazione di GC n. 93 del 28/06/2012;

FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

In primo luogo c'è da sottolineare che gli strumenti di programmazione già prima in uso nel Comune di Segrate, quali in particolare PEG e PDO, rispondevano sostanzialmente ad alcune delle linee e dei principi della riforma, nello specifico i documenti di programmazione e pianificazione richiamati dal Titolo II del TUEL (su tutte linee programmatiche di mandato, la relazione previsionale al bilancio e il PEG/PDO, la apposita deliberazione della G.C.) formalmente assolvono alla funzione indicata dal DLgs. relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione ed al collegamento tra questi ultimi e le risorse disponibili nell'anno, per cui il processo ha teso alla parziale modifica e/o implementazione degli strumenti e documenti esistenti, più che alla predisposizione di nuovi, infatti il ciclo della gestione della performance si sviluppa attraverso le linee programmatiche di mandato, la relazione previsionale e programmatica, il bilancio di previsione, il PEG ed il PDO.



Nello specifico l'Ente ha provveduto:

- ad attribuire le risorse finanziarie ai dirigenti, responsabili dei servizi, con deliberazione della Giunta n. 1 del 12/01/2012 ad oggetto "Individuazione ed assegnazione capitoli ai Direttori di settore"
- ad adottare il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica 2011 con deliberazione consiliare n. 7 del 03/02/2012;
- ad adottare il PEG con deliberazione di Giunta n. 44 del 19/03/2012;
- ad approvare la variazione di PEG n. 1 includendo gli obiettivi, con deliberazione di Giunta n. 76 del 31/05/2012 (e successive variazioni n. 2 con Del GC n. 84 del 21/06/2012, n. 3 con Del GC n. 95 del 05/07/2012, n. 4 con Del. GC n. 123 del 28/09/2012, n. 5 con Del GC n. 138 del 19/10/2012 e n. 6 con Del. GC n. 155 del 06/12/2012).
- adottare il piano delle performance con deliberazione di Giunta n. 86 del 21/06/2012.

Al riguardo l'OIV si limita, non avendo titolo ad entrare sul merito delle scelte operate dall'Ente, a verificare le modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi, ma si osserva che nel 2012 si è rielaborato uno strumento di rivisitazione di definizione degli obiettivi stessi per renderli più conformi ai principi previsti dall'art. 5, comma 1 DLgs. 150/2009, maggiormente sfidanti e più finalizzati ai portatori di interessi sia esterni che interni, lavorando anche su una più corretta definizione degli obiettivi stessi ed individuazione degli indicatori di risultato adeguati.

Il PEG/PDO contiene non solo obiettivi strategici che derivano dalla RPP ma anche obiettivi funzionali tendenti a logiche migliorative di erogazione dei servizi esistenti forniti dall'Ente e ad attivarne dei nuovi. Si osserva che inoltre gli obiettivi risultano abbastanza dettagliati e completi, con indicatori di risultato soddisfacenti, sostanzialmente coerenti con i requisiti previsti dal DLgs. 150/2009 all'art. 5, lett. a), b), c) d) e g)

FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Risulta necessario premettere che forme di rendicontazione dei risultati in varie forme ai cittadini ed ai soggetti interessati da parte degli EE.LL. non sono nuove anche se le procedure e le forme erano diverse, come nel caso della relazione al conto consuntivo e referto sul controllo di gestione ma sempre più orientati a rispondere a finalità ricognitiva e divulgativa degli obiettivi raggiunti rispetto ai risultati attesi ed ai bisogni della collettività amministrata. C'è inoltre da evidenziare nel 2012 che l'applicazione delle nuove disposizioni, ha permesso di fare n. 2 verifiche intermedie, in relazione anche alla data dell'adozione della deliberazione di programmazione delle performance.



Nel corso dell'anno è stato inserito nel piano dettagliato degli obiettivi con variazione n. 3 di PEG la scheda obiettivo riferita ai servizi resi a privati dalla Polizia Locale e con variazione n. 4 di PEG un obiettivo trasversale cui concorrevano tutti i settori riguardante la revisione del Regolamenti relativo ai procedimenti amministrativi.

Sono stati effettuati due monitoraggi intermedi degli obiettivi 2012 al 30/07 ed al 31/10 ed una loro valutazione finale al 31/12 che in alcuni casi ha evidenziato leggeri scostamenti tra programmazione iniziale ed esiti finali. Una residua percentuale di obiettivi non è stata pienamente portata a compimento entro l'anno per impedimenti non tanto imputabili all'attività degli uffici quanto alla mancata realizzazione di presupposti auspicati (completamento iter di presa in carico di aree oggetto di intervento, scenari normativi di riferimento per la formulazione delle nuove tariffe dei tributi locali in continua evoluzione, mutate norme di riferimento per affidamento di servizi pubblici a rilevanza economica ecc.).

Conclusioni

Si può comunque affermare che la metodologia delle performance nell' Ente interessato è stata nel suo complesso applicata, portando ad una premialità differenziata, limitatamente alle posizioni dirigenziali e P.O., non risultando nel fondo del 2012 di cui all'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004, risorse disponibili per il restante personale pur con difficoltà applicative.

Per quanto concerne il rispetto degli obblighi di pubblicazione tutti l'Ente ha redatto una apposita relazione, firmata dal Segretario generale, individuato come responsabile della Trasparenza dalla G.C., giusta deliberazione di GC n. 85 del 21/06/2012, impegnandosi a portare a termine tutti gli obblighi previsti ma non attuati nel 2012 entro il 31/12/2013, inserendo tale ricognizione nella Relazione sulla Performance anno 2012, approvata con deliberazione di GC n. 80 del 28/06/2013.

Segrate li.....25 luglio 2013.....

O.I.V.

.....*Mario Melli*.....

.....*Roberto*.....

.....*Giuseppe Perotti*.....