

Relazione annuale dell'OIV di cui all'art. 14, comma 4, lett. a) D.Lgs. 150/2009 sul funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni del Comune di Pinerolo (TO). Anno 2011

PREMESSA

Il Comune di Pinerolo ha costituito nel 2011, un nucleo di valutazione con funzioni di O.I.V., composto dal presidente dott. Vincenzo Chiaramonte, segretario generale del Comune, e in qualità di componenti dal dott. Mario Calderini e dal prof. Luca Bisio che è entrato in funzione a decorrere dall'1 aprile 2011, nucleo che nel corso del 2011 s'è riunito 4 volte: 05.04, 27.05, 05.07 e 05.10.

Il D.Lgs. 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) D.Lgs. 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 Pinerolo in data 16.07.2012.

Il disposto dell'art. 14, comma 4 D.Lgs. 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 Pinerolo dei disposti di cui al D.Lgs. 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 2011 è stato l'anno 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 D.Lgs. 141/2011, 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 ha portato ad un certo disorientamento, tenuto conto anche dell'accordo Governo OO.SS. 04.02.2011, pur non risultando lo stesso applicabile agli EE.LL., per cui si ipotizzava erroneamente da parte di alcuno della non applicabilità addirittura del piano delle performance. Tale situazione ha portato ad un certo ritardo nell'adozione del piano delle performance nella fattispecie adottato con deliberazione della G.C. n. 324 del 30 novembre 2011, tenuto conto che a Pinerolo si sono tenute le elezioni amministrative per il rinnovo del Sindaco e del Consiglio Comunale in data 15/16 e 29/30 maggio 2011.

Il Comune di Pinerolo 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 poi nell'emanazione del D.Lgs. 141/2011, con molteplici direttive applicative e linee guida da parte del Ministero della Funzione Pubblica, CIVIT ed Anci. 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 non riuscire ad adottare nel 2011 un nuovo sistema di valutazione della performance individuale, conseguentemente dovendo utilizzare quello vigente prima della riforma, pur non perfetto, ma che già conteneva alcuni elementi poi previsti dalla riforma stessa.

FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE.

In primo luogo c'è da sottolineare che gli strumenti di programmazione già prima in uso nel Comune di Pinerolo 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 Piano delle performance.

Nello specifico l'Ente ha provveduto :

- ad attribuire le risorse finanziarie ai dirigenti, responsabili dei servizi, con deliberazione della Giunta n 198 del 13 luglio 2011
- ad adottare il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica 2011 con deliberazione consiliare n. 22 del 9/10 marzo 2011
- ad adottare il PEG con deliberazione di Giunta n. 198 del 13 luglio 2011, che include gli obiettivi strategici
- adottare il piano delle performance con deliberazione di Giunta n. 324 del 30 novembre 2011.

Al riguardo l'N.T.V 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 2011 s'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.

Malgrado l'assenza di un monitoraggio intermedio, è stato effettuato il monitoraggio degli obiettivi 2011 ed la loro valutazione finale che in alcuni casi ha evidenziato leggeri scostamenti tra programmazione iniziale ed esiti finali.

Conclusioni.

Si può comunque affermare che la metodologia delle performance nell'Ente interessato è stata nel suo complesso applicata, portando ad una premialità differenziata, nelle posizioni dirigenziali e nelle P.O.. Per il restante personale dipendente, risultano nel fondo del 2011 di cui all'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004 risorse disponibili di euro 124.459,32, al momento non distribuibili per assenza di contratto decentrato. Nel corso del 2012 si adotterà un sistema di valutazione della performance individuale che permetterà una migliore valutazione della performance 2012. Per quanto concerne il rispetto degli obblighi di pubblicazione l'Ente ha redatto un'apposita relazione, firmata dal Segretario Generale, individuato come responsabile dalla G.C., giusta deliberazione n. 72 del 14.03.2012, impegnandosi a portare a termine tutti gli obblighi previsti ma non attuati nel 2011 entro il 31.12.2012.

Milano, 23/07/2012

in originale firmato

Dott.ssa Annamaria LORENZINO

Dott. Mario CALDARINI

Prof. Luca BISIO