

Relazione annuale del Nucleo di Valutazione di cui all'art. 14, comma 4, lett. a) D.Lgs. 150/2009 sullo stato del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni del Comune di Pinerolo (TO). Anno 2012

PREMESSA

Il Comune di Pinerolo ha costituito nel 2011, un nucleo di valutazione con funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, composto dal presidente dott.ssa. Annamaria Lorenzino, segretario generale del Comune e in qualità di componenti dal dott. Mario Caldarini e dal prof. Luca Bisio che è entrato in funzione a decorrere dal 1 aprile 2011, nucleo che nel corso del 2012 s'è riunito 7 volte: 01/02, 22/02, 23/03, 10/04, 16/07, 27/09, 21/12.

Il D.Lgs. 150/2009 prevede che il nucleo di valutazione, 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 02/05/2013.

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 del nucleo di valutazione approvato dal Comune di Pinerolo 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 nel 2011, anno iniziale di adeguamento degli strumenti e delle metodologie di lavoro alla nuova normativa, si era verificato un certo ritardo nell'adozione del piano della performance, adottato nella fattispecie con deliberazione della G.C. n. 324 del 30 novembre 2011, tenendo anche conto che si erano svolte le elezioni amministrative per il rinnovo del Sindaco e del Consiglio Comunale in data 15/16 e 29/30 maggio 2011.



Per il 2012 il Comune di Pinerolo ha adottato il Piano della Performance nel mese di giugno (deliberazione della Giunta Comunale n. 196 del 27/06/2012) con un atto separato rispetto al PEG ma nella sostanza integrando i documenti programmatici (bilancio di previsione e relazione previsionale e programmatica) approvati in precedenza.

In ordine al funzionamento del nucleo di valutazione (sistema di *performance management*), ad integrazione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Pinerolo aveva adottato apposito regolamento con deliberazione della Giunta Comunale n. 480 del 09/12/2010.

FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

In primo luogo c'è da sottolineare che gli strumenti di programmazione già prima in uso nel Comune, 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 le linee programmatiche di mandato, la relazione previsionale al bilancio e il PEG/PDO) già formalmente assolvono alla funzione indicata dal D.Lgs., di definizione ed assegnazione degli obiettivi di gestione e di 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 nel 2012:

- ad adottare il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica per l'anno 2012 con deliberazione consiliare n. 85 del 22 dicembre 2011;
- ad adottare il Peg per l'attribuzione delle risorse finanziarie ai Dirigenti e ai responsabili di servizio e la fissazione degli obiettivi strategici con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 1/02/2012, poi modificata in data 12/12/2012 dalla deliberazione n. 351;
- ad adottare il Piano della performance per l'anno 2012 con deliberazione della Giunta Comunale n.196 del 27/06/2012. L'impostazione seguita è stata quella di individuare due obiettivi di performance organizzativa comuni a tutti i settori e altri due/tre obiettivi specifici individuali selezionati dal PEG, rinviando per la descrizione del contesto, ai quadri introduttivi della Relazione Previsionale e Programmatica. Per l'anno 2012 il Comune di Pinerolo ha impostato la propria attività in ambiti di performance, derivati dai programmi della Relazione Previsionale e Programmatica e dagli obiettivi del PEG, che, a differenza di quanto avvenuto nel 2011, non è più articolato per Centri di Responsabilità e Settori, ma per programmi della Relazione Previsionale e Programmatica 2012/2014;



- ad approvare con deliberazione di Giunta Comunale n. 237 del 29/08/2012 il sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti, successivamente integrato con deliberazione di Giunta Comunale n. 349 del 12/12/2012;
- a fissare con deliberazione della Giunta Comunale n. 238 del 29/08/2012 gli indirizzi di pesatura per l'anno 2012 in relazione alla performance individuale ed organizzativa dei Dirigenti;
- a fissare con deliberazione della Giunta Comunale n. 269 del 03/10/2012 gli indirizzi di pesatura per l'anno 2012 in relazione alla performance individuale ed organizzativa del Segretario Comunale.

Al riguardo il Nucleo di Valutazione si limita, non avendo titolo ad entrare nel merito delle scelte operate dall'Ente, a verificare le modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi, pur rilevando che nel 2012, in fase di definizione degli obiettivi rilevanti ai fini del Piano della Performance, gli stessi sono stati resi più conformi ai principi previsti dall'art. 5, comma 1 D.Lgs. 150/2009, maggiormente sfidanti e più finalizzati ai portatori di interessi sia esterni che interni, lavorando anche su una più corretta individuazione degli indicatori di risultato.

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 D.Lgs. 150/2009 all'art. 5, lett. a), b), c) d) e g).

Tutti gli obiettivi operativi del PEG devono essere perseguiti e sono rilevanti ai fini della valutazione del personale; tuttavia il piano della performance individua gli obiettivi di rilevanza strategica o trasversale su tutta la struttura, sui quali si concentra la valutazione dei dirigenti.

FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Risulta necessario premettere che forme di rendicontazione dei risultati ai cittadini ed ai soggetti interessati da parte degli EE.LL. erano già previste, come nel caso della relazione al conto consuntivo e referto sul controllo di gestione, per quanto meno orientate a finalità ricognitiva e divulgativa degli obiettivi raggiunti rispetto ai risultati attesi ed ai bisogni della collettività amministrata.

C'è inoltre da evidenziare che l'applicazione iniziale delle nuove disposizioni, per il 2012 ha permesso di operare una sola verifica intermedia, in relazione soprattutto alla tardività nell'adozione della deliberazione di programmazione delle performance. Si sono rese necessarie alcune rideterminazione degli obiettivi attraverso una rimodulazione per eventi sopravvenuti, come nel caso di alcuni appalti, protrattisi a causa di contenziosi.

E' stato comunque effettuato un monitoraggio degli obiettivi a settembre 2012 ed una loro valutazione finale che in alcuni casi ha evidenziato leggeri scostamenti tra programmazione iniziale e gli esiti finali, per cui al fine di adeguare gli strumenti di programmazione alle esigenze in parte mutate nell'Ente è stata necessario apportare modifiche alla programmazione con il seguente atto:

- deliberazione della Giunta Comunale n. 351 del 12/12/2012 di modifica del PEG.

CONCLUSIONI

Si può affermare che la metodologia delle performance nel Comune di Pinerolo è stata nel suo complesso applicata, portando non solo ad una premialità differenziata, nelle posizioni dirigenziali, P.O. e personale, ma soprattutto ad una maggior incisività del sistema di valutazione nel suo complesso e ad una maggior consapevolezza della necessità dell'accountability (rendere conto ai portatori d'interesse).

In ordine al sistema di misurazione e valutazione del personale non dirigente, non approvato entro il mese di dicembre 2012, per quanto elaborato e discusso nel corso dell'anno, è stato formalmente approvato successivamente con deliberazione della Giunta Comunale n.150 del 28.05.2013, ed applicabile pertanto solo con riferimento all'anno 2013.

Per quanto concerne il rispetto degli obblighi di pubblicazione l'Ente ha redatto un'apposita relazione, a firma del Segretario Comunale, individuato come responsabile della trasparenza dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 14 marzo 2012 impegnandosi a portare a termine tutti gli obblighi previsti ma non attuati nel 2012 entro il 31.08.2013.

Milano, 20/06/2013

N.d.V.


.....
Mario Lilla
.....
Lilla