

Nucleo di Valutazione

Tel. 0121 361309 - Fax. 0121 374285

lorenzinoa@comune.pinerolo.to.it

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 2013

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, nucleo che è entrato in funzione a decorrere dal 1 aprile 2011 e 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 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, c. 4, lett. a) D.Lgs. 150/2009, nonché attesti l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g) dello stesso Decreto.

Il disposto dell'art. 14, c. 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 dell'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 dell'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 (ora ANAC).

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 (Giunta Comunale n. 196 del 27/06/2012), con un atto separato rispetto al PEG. Nel 2013 con unico atto è stato approvato il PEG 2013/Piano della *Performance* 2013/2015.

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 ha adottato apposito regolamento con deliberazione della Giunta Comunale n. 480 del 09/12/2010.

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, il Comune di Pinerolo, ai fini della valutazione annuale della *performance* organizzativa e individuale, ha adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 237 del 29/08/2012, **il sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti e del Segretario Generale**, poi integrato con deliberazione della Giunta Comunale n. 349 del 12.12.2012, per gli aspetti riferiti **al sistema premiale**.

Il Sistema di misurazione e di valutazione dei **dipendenti e delle posizioni organizzative** è stato predisposto e trasmesso alle OO.SS. in data 16/11/2012, con le quali sono stati effettuati una serie di incontri per la disamina ed il confronto sul documento, successivamente approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 150 del 22/05/2013. La metodologia approvata trova applicazione per la misurazione e valutazione della *performance* per gli anni 2013 e successivi.

Funzionamento del sistema di programmazione

Gli strumenti di programmazione, adottati nel Comune già prima del D.Lgs. 150/2009, rispondevano sostanzialmente ai 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 assolvevano 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 posto in essere dal 2012 in poi è stato rivolto 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/piano delle *performance*.

Nello specifico l'Ente ha provveduto nel 2013:

- ✓ ad adottare il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica per l'anno 2013 con deliberazione consiliare n. 40 in data 9 e 10 luglio 2013;
- ✓ ad adottare il Peg 2013/Piano della *Performance* 2013/2015, per l'attribuzione delle risorse finanziarie ai Dirigenti e ai responsabili di servizio e la fissazione degli obiettivi gestionali e strategic,i con deliberazione della Giunta Comunale n. 211 del 31/07/2013, poi modificata con deliberazioni n. 344 del 04/12/2013 e n. 351 in data 11/12/2013.

Il Piano Esecutivo di Gestione 2013/Piano della Performance 2013/2015 del Comune di Pinerolo contiene:

- la descrizione delle finalità, gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno l'azione dell'Amministrazione nei prossimi tre anni;
- gli obiettivi operativi assegnati ai Dirigenti nel 2013 e riferiti ai singoli settori;
- gli obiettivi strategici ed operativi comuni a più settori;
- la performance attesa per il 2013 ed i relativi indicatori che permetteranno la misurazione e la valutazione della performance ottenuta;
- la pesatura delle attività rilevanti ai fini della valutazione dei dirigenti per il 2013;

- gli obiettivi rilevanti ai fini dell'integrazione del fondo ai sensi dell'art. 15, comma 2 CCNL 1.04.1999;
- gli obiettivi dai quali ricavare gli obiettivi/progetti rilevanti ai fini dell'integrazione del fondo ai sensi dell'art. 15, comma 5 CCNL 1.04.1999, progetti che saranno successivamente sviluppati ed approvati con un atto deliberativo autonomo.

La sintesi del PEG 2013 è la seguente:

Tipologia obiettivi	Numero obiettivi	Numero indicatori
Strategici trasversali	15	85
Operativi trasversali	3	38
Operativi del settore polizia municipale	27	54
Operativi del settore istruzione informativo	26	93
Operativi urbanistica/SUAP	30	66
Operativi segreteria generale	13	91
Operativi lavori pubblici	19	71
Operativi programmazione, organizzazione e controllo	3	21
Totale complessivo	136	519

In relazione alle indicazioni espresse per il 2013 dalla Ci.VIT con la deliberazione n. 6/2013:

- il PEG 2013 garantisce la coerenza tra gli obiettivi strategici pluriennali individuati dal Consiglio, gli obiettivi annuali ed i sistemi di misurazione e valutazione della *performance* in quanto né costituisce sviluppo gestionale;
- per quanto tutti gli obiettivi operativi del PEG debbano essere perseguiti e sono rilevanti ai fini della valutazione del personale, in continuità con la scelta operata nel corso del 2012 in sede di approvazione del Piano della *performance*, sono stati individuati obiettivi di rilevanza strategica e/o trasversale su tutta la struttura, sui quali si concentra la valutazione dei dirigenti. Il PEG 2013 contiene la pesatura delle attività rilevanti ai fini della *performance* 2013 e relativi target ed indicatori;
- il Comune persegue il fine del miglioramento continuo, anche attraverso l'affinamento del sistema di raccolta e comunicazione dei dati di *performance*. Pertanto nel PEG/Piano della *Performance* 2013 è prevista l'assegnazione a ciascun settore di tre obiettivi di performance organizzativa (trasparenza e partecipazione, qualità dei servizi, dematerializzazione e servizi on line) e da tre ad otto obiettivi specifici, strategici o di settore, articolati in relazione alla Relazione previsionale e programmatica.

Al riguardo il Nucleo di Valutazione si limita, non avendo titolo per entrare nel merito delle scelte operate dall'Ente, a verificare le modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi, pur rilevando che nel 2013, in fase di definizione degli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione 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 nel complesso soddisfacenti e coerenti con i requisiti previsti dal D.Lgs. 150/2009 all'art. 5 , lett. a), b), c) d) e g).

Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione

In ordine alla metodologia di valutazione della *performance* dei Dirigenti, con riferimento al 2013, il Nucleo di valutazione, nelle sedute del 1/02/2013 e del 31/05/2013, in continuità con quanto proposto nel 2012, ha elaborato, nell'ambito delle proprie competenze, con riferimento al ciclo della Performance 2013 e per ciascun Dirigente e per il Segretario Generale, un'ipotesi di pesatura tra *performance* organizzativa ed individuale e comportamenti organizzativi, approvata con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 222 del 21/08/2013.

Pertanto la pesatura della performance dei Dirigenti per il 2013 avviene in base ai seguenti criteri:

Dirigente	Performance dell'unità organizzativa di riferimento (Performance organizzativa)	Obiettivi selezionati dal PEG ed inseriti nel Piano della Performance (Obiettivi individuali)	Comportamenti organizzativi
Dir. Polizia Municipale	20%	35%	45%
Dir. Finanze	30%	40%	30%
Dir. Segreteria Generale	30%	30%	40%
Dirigente Urbanistica	20%	40%	40%
Dir. Istruizi – Informativo	30%	40%	30%
Dirigente Lavori Pubblici	20%	40%	40%
Segretario Generale	30%	20%	50%

La proposta del Nucleo di Valutazione, elaborata nella seduta del 1/02/2013, comunicata ai Dirigenti nella seduta della Consulta dei Dirigenti in data 06/02/2013, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 222 del 21/08/2013, prevedeva altresì, per tutti i Dirigenti e per il Segretario di valutare per il 2013, nell'ambito dei **comportamenti organizzativi**, le seguenti categorie di comportamenti:

- qualità nell'individuazione della *mission*, delle finalità e degli obiettivi e cioè il rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi;
- qualità dei sistemi di *reporting* e cioè la chiarezza dei report sullo stato di attuazione dei risultati attesi;
- trasversalità e cioè la capacità di coordinamento ed integrazione tra unità organizzative;
- capacità di valutazione e differenziazione e cioè di premiare la *performance* anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato.

Per il 2013, a fronte dell'adozione del PEG 2013/Piano della Performance 2013/2015 a fine luglio, si è operata una sola verifica intermedia. E' stato comunque effettuato un monitoraggio degli obiettivi a settembre 2013 ed una loro valutazione finale che in alcuni casi ha evidenziato alcuni scostamenti tra programmazione iniziale e gli esiti finali. E' stato pertanto necessario apportare modifiche alla programmazione, effettuate con i seguenti atti:

- ✓ Deliberazione della G.C. del 04/12/2013 n. 344 di variazione al PEG 2013 a recepimento della variazione generale di assestamento al bilancio 2013
- ✓ Deliberazione della G.C. del 11/12/2013 n. 351 di variazione al PEG 2013 e Piano della Performance 2013/2015.

Successivamente in data 19/06/2014, con deliberazione della Giunta comunale n. 177, il ciclo della *performance* 2013 si è concluso con l'approvazione della Relazione finale della *performance* 2013, esaminata dal Nucleo di Valutazione in data 12/06/2013 ed asseverata in data 23/06/2014.

Prevenzione della corruzione, codice di comportamento, trasparenza e controlli interni

La Legge 5 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha introdotto una serie di misure volte a prevenire la corruzione e l'illegalità nella Pubblica Amministrazione. L'art. 1, c. 7, di detta legge prescrive che l'organo di indirizzo politico debba individuare, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione; in particolare, negli enti locali, il Responsabile della prevenzione della corruzione deve essere individuato nel Segretario, salva diversa e motivata determinazione. Ai sensi del successivo comma 8, l'organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, deve adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale di prevenzione della corruzione, curandone, ai sensi dei commi 5 e 60, la trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla Regione.

In merito a tali obblighi, si rileva che con Decreto del Sindaco n. 7 del 12/04/2013, il Segretario Generale, Dott.ssa Annamaria Lorenzino, è stata indicata come Responsabile della prevenzione della corruzione. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014/2016, elaborato nel corso del 2013, è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 14 del 29/01/2014.

Con D.P.R. D.P.R.16/04/2013, n. 62 è stato approvato il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta dei pubblici dipendenti, codice che a norma dell'art. 54, c. 5 del D.Lgs. n. 165/2001, può essere integrato da un codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione "con procedura aperta alla partecipazione". Il Comune di Pinerolo ha pubblicato sul sito istituzionale in data 26/11/2013 una bozza ed un avviso pubblico, contenente l'invito a far pervenire proposte od osservazioni entro il termine del 10/12/2013. Il Codice di Comportamento è stato successivamente adottato dal Comune di Pinerolo con deliberazione G.C. n. 359 del 16/12/2013, dopo aver acquisito il parere del Nucleo di Valutazione e recepito le relative indicazioni.

In merito alla trasparenza, l'elemento più significativo è che nel corso del 2013 è entrato in vigore del D.Lgs. 33/2013. La prima formale verifica dello stato di attuazione del D.Lgs. 33/2013¹ e dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in esso previsti (pur riferita a specifici obblighi e non a tutti quelli previsti dal decreto) è stata effettuata dal Nucleo di Valutazione con riferimento alla data del 30 settembre 2013, ai sensi della delibera CIVIT 71/2013.

¹ In precedenza, in data 30/04/2013, il Segretario Generale, in qualità di Responsabile della Trasparenza aveva prodotto la Relazione sulla trasparenza con riferimento all'anno 2012 (relativamente all'assolvimento degli obblighi previsti nel Programma 2012/2014).

In data 27/01/2014, con riferimento al 31/12/2013, il nucleo di valutazione ai sensi delle delibere A.N.AC. nn. 50/2013 e 77/2013, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 1 – Griglia di rilevazione al 31 dicembre 2013 della delibera n. 77/2013. Sulla base di quanto sopra, il Nucleo di valutazione in data 29/01/2014 ha attestato la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato nell'Allegato 1 rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'ente.

Il D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni nella L. 7/12/2012, n. 213, è intervenuto sul sistema preesistente dei controlli interni disciplinato dal D.Lgs. 267/2000, rafforzando l'efficacia delle forme di controllo già esistenti ed introducendone di nuove.

Nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, ai sensi dell'art. 147, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, il Comune di Pinerolo ha adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 5 marzo 2013 il Regolamento sul sistema integrato dei controlli interni.

I controlli sono stati avviati a partire dal mese di novembre 2013. Gli atti da sottoporre a verifica sono stati individuati mediante sorteggio, in base a quanto stabilito dal Piano dei controlli per l'anno 2013, approvato con deliberazione dalla Giunta Comunale n. 239 in data 11/09/2013. Complessivamente, sono stati sottoposti a controllo per estrazione 80 atti: 33 per il I semestre e 47 per il II individuati sulla base del Piano dei controlli; ulteriori 6 atti sono stati verificati su richiesta di un Capogruppo Consiliare e a seguito di richiesta di chiarimenti da parte della Corte dei Conti.

L'attività di controllo è consistita nella definizione degli standards di riferimento a cui confrontare gli atti sottoposti a "verifica di coerenza" (griglie di valutazione); le operazioni sono state svolte dalle unità preposte al controllo sotto la direzione del Segretario Generale, in apposite sedute (in numero di 19) delle quali è stato redatto verbale e nelle quali si è proceduto, salvo eccezioni, alla compilazione delle apposite schede predisposte.

Per i controlli relativi all'intero anno 2013 sono stati redatti due report distinti. Il primo è stato inviato ai Dirigenti unitamente alle schede compilate per ciascun atto controllato (nota prot. n. 13589 del 25/03/2014). Il secondo è stato inviato ai Revisori dei conti, al Nucleo di valutazione ed ai Dirigenti, come documenti utili per la valutazione, alla Giunta ed al Consiglio comunale (nota prot. n. 13588 del 25/03/2014). Nei report inviati ai Dirigenti sono state elencate una serie di raccomandazioni, con riferimento alle criticità riscontrate.

Conclusioni

Si può comunque affermare che la metodologia di valutazione delle *performance* nel Comune di Pinerolo è stata nel suo complesso applicata, portando ad una premialità differenziata, nelle posizioni dirigenziali e 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).

Milano, 23/06/2014

Il Nucleo di Valutazione

(firmato in originale)

Annamaria Lorenzino

Mario Caldarini

Luca Bisio