

Relazione annuale 2012 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 Aulla.

PREMESSA

Il Comune di Aulla ha costituito con decreto sindacale n.11 del 10.09.2010 un OIV monocratico nella persona del Dott. Luca Tamassia che è entrato in funzione a decorrere dal 2010 ed è stato in carica fino al 31.12.2012.

Dall'anno 2013 l'OIV è stato costituito in forma associata monocratica nella persona del Dott. Mario Calderini, in convenzione con altri Comuni facenti parte dell'Unione di Comuni Montana Lunigiana

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 attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4, lett. g) dello stesso Decreto.

Si da atto che il Comune di Aulla con deliberazione di Giunta Comunale n. 142 del 30.10.2012 ha approvato il piano annuale 2012 e triennale per la trasparenza e l'integrità e con deliberazione di Giunta Comunale n. 98 del 29.05.2013 ha approvato il Piano annuale 2013 e triennale per la trasparenza e l'integrità, che tiene conto delle innovazioni introdotte dal DLgs 33/2013

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 Aulla dei disposti di cui al DLgs. 150/2009 e delle linee guida delle metodologie e delle indicazioni dell'Anci e della CIVIT in materia di performance.

Al fine di contestualizzare l'analisi occorre tenere conto che il 2012 è stato l'anno di assestamento dopo quello iniziale di un adeguamento degli strumenti e delle metodologie di lavoro alla nuova normativa, per cui si è reso necessario un approccio più puntuale alla materia sia da parte della componente politica che di quella gestionale, in relazione anche ai cambiamenti importanti determinati dalle disposizioni di cui al DLgs. 141/2011, con

Oppressione 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.. ma soprattutto tutte le manovre adottate dal Governo Monti

Il Comune di Aulla ha preso parte ad un percorso finalizzato alla creazione di strumenti e metodologie di applicazione della riforma. percorso che ha consentito di condividere le esperienze più efficaci tra quelle praticate negli ultimi anni, supportate da una formazione comune sulle nuove metodologie, con un dibattito approfondito sulle difficoltà nell'applicazione pratica ed una ricerca comune delle soluzioni rispetto ad alcune novità introdotte dalle predette riforme. Questo approccio ha comportato un allungamento di tempi di definizione degli atti, però tollerabile, rispetto alla importanza delle novità introdotte , rilevandosi altresì che le riforme in alcuni aspetti sono risultate di non facile applicazione, con aspetti normativi e contrattuali coesistenti, sfociati poi nell'emanazione delle varie manovre, 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. Il Comune di Aulla si è dotato di un sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n 149 del 29.09.2011 che già contiene gli elementi previsti dalla riforma stessa.

Nel corso del 2012 si è comunque provveduto:

- ad approvare il Piano della Performance con atto di Giunta Comunale n. 119 del 27.09.2012 in linea con gli obiettivi programmatici dell'Amministrazione ed in coerenza con i documenti contabili quali il PEG, la Relazione previsionale e programmatica, il Bilancio annuale pluriennale.
- Alla verifica a consuntivo, da parte dell'OIV del raggiungimento degli obiettivi indicati nel piano della performance dell'anno 2011.
- All'effettuazione da parte dell'OIV della valutazione relativa all'anno 2011 del personale avente qualifica dirigenziale sulla base del sistema di valutazione in vigore.
- All'effettuazione da parte dei dirigenti della valutazione del personale dipendente relativa all'anno 2011 sulla base del sistema di valutazione in vigore.

Si da atto che, comunque, nessuna somma né a titolo di premialità né a titolo di indennità di risultato è stata corrisposta in relazione all'anno 2011 al personale dipendente e/o dirigente in quanto, in accordo con le OO.SS. il Comune ha provveduto al recupero parziale di somme indebitamente corrisposte al personale stesso negli anni 2005/2009 con un prelievo dai relativi fondi di alimentazione ai sensi dell'art. 40, comma 5 del D.Lgs 165/2001

FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE.

In primo luogo c'è da sottolineare che gli strumenti di programmazione già prima in uso negli Enti, compreso il Comune di Aulla, 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. 150/2009, 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, i piani di sviluppo pluriennali, la relazione previsionale e programmatica, il bilancio di previsione, il PEG ed il PDO.

Nello specifico l'Ente ha provveduto:

- ad adottare il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica 2012 con deliberazione consiliare n. 13 del 5.7.2012
- ad adottare il PEG con deliberazione di Giunta n. 114 del 15.9.2012, che include gli obiettivi strategici
- ad adottare il PDO in unione al Piano della Performance con deliberazione di Giunta n 119 del 27.09.2012

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 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 pur non numerosi 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

erto 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 una sofferenza in materia di organici che ha permesso di fare una solo verifica intermedia, in relazione soprattutto alla tardività nell'adozione della programmazione. Si sono resi necessari in alcuni casi momenti di rideterminazione degli obiettivi attraverso una loro rimodulazione per eventi sopravvenuti, come nel caso dell'alluvione che ha gravemente colpito una vasta zona della Lunigiana, quasi alla fine del 2012.

E' stato comunque effettuato un monitoraggio degli obiettivi 2012 ed una loro valutazione finale che in alcuni casi ha evidenziato leggeri scostamenti tra programmazione iniziale ed esiti finali, dettati in gran parte dagli eventi alluvionali di eccezionale gravità che hanno colpito il territorio del Comune nel mese di Novembre 2012.

Conclusioni.

Si può comunque affermare che la metodologia delle performance negli Enti interessati è stata nel suo complesso applicata, portando ad una premialità differenziata, sia per quanto riguarda il personale avente qualifica dirigenziale sia per quanto riguarda il personale dipendente che è stato valutato secondo il sistema approvato con atto di giunta Comunale n.149/2011. Per quanto concerne il rispetto degli obblighi di pubblicazione questo Comune con deliberazione di GC n. 98 del 29.05.2013 ha approvato il Piano annuale 2013 e triennale per la trasparenza e l'integrità, che tiene conto delle innovazioni introdotte dal D.Lgs 33/2013; e che contiene l'impegno a portare a termine tutti gli obblighi previsti entro il 31.12.2013.

AULLA, li 03 Luglio 2013

O.I.V.

(dott. Mario Calderini)

.....
.....