

**Relazione annuale dell' NTV di cui all'art. 14, comma 4, lett. a) DLgs. 150/2009 sullo stato nel 2017 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, , il proprio NTV, che è entrato in funzione nel 2010 che nel corso del 2017 s'è riunito 6 volte: 24.01.2017 ,07.03.2017,23.05.2017, 04.07.2017,21.09.2017 e 12.10.2017.

Il DLgs 150/2009 prevede che l'NTV con funzioni di 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 Aulla in data 19/04/2018 assunta al protocollo del Comune in data 20/04/2018 prot. N. 7378.

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. ora NTV, 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 dell'ANAC in materia di performance.

Al fine di contestualizzare l'analisi occorre tenere conto che il 2017 è stato l'anno di assestamento definitivo, dopo quelli iniziali, 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 soppressione per gli Enti della suddivisione della premialità in fasce di merito , situazione che in precedenza aveva portato ad un certo disorientamento. ma soprattutto tutte le manovre adottate dai Governi , succeduti a quello presieduto dal prof. Monti e dall'on. Letta. Situazione che ha portato all'adozione del piano delle performance 2017 nella fattispecie con deliberazione della G.C. n. 20 del 20/04/2017 e la successiva deliberazione della G.C. n. 112 del 15/12/2017 di ridefinizione e adeguamento degli obiettivi



Il Comune di Aulla . ha fatto un percorso finalizzato alla creazione di strumenti e metodologie, per quanto possibile omogenee, di applicazione della riforma, percorso che ha consentito di individuare metodologie e di condividere le esperienze più efficaci tra quelle praticate negli ultimi anni, supportate da una formazione sulle nuove metodologie, con un dibattito approfondito sulle difficoltà nell'applicazione pratica ed una ricerca delle soluzioni rispetto ad alcune novità introdotte dalle predette riforme. 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 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, ANAC ed Anci, anche relative all'anticorruzione ed alla trasparenza. Le stesse direttive dell'ANAC 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 ma non tali da non consolidare nel 2017 un sistema di valutazione della performance individuale, pur migliorabile, ma che già contiene gli elementi previsti dalla riforma stessa.

Nel corso del 2017 s'è comunque provveduto:

- Decreto del Commissario Prefettizio n. 7 del 16/09/2016 di individuazione del responsabile dell'anticorruzione e trasparenza Dott.ssa Maria Truglio;
- Decreto del Sindaco n 21 del 26/10/2017 di individuazione del responsabile dell'anticorruzione e trasparenza Dott. Angelo Petrucciani;
- Decreto del Sindaco n. 5 del 07/03/2018 di individuazione del responsabile dell'anticorruzione e trasparenza Dott.ssa Paola Michellini;
- A effettuare il controllo successivo secondo le relazioni del 23/08/2017 prot. 13660 relative agli atti del 1° Semestre 2017 e del 21/02/2018 prot. 3657 relative agli atti del 2° Semestre 2017;
- Ad adeguare i propri regolamenti alle nuove disposizioni della riforma del Ministro Madia giuste deliberazioni della G.C. n.5 del 22/01/2018 e n. 6 del 22/01/2018;
- Situazione della trasparenza al 31.03.2018, secondo le indicazioni ANAC delibera n.236 del 01.03.2018, asseverata dal NTV in data 19/04/2018;
- Deliberazione della G.C. n. 7 del 30/01/2014 di approvazione del codice di comportamento
- Deliberazione della G.C. n. 3 del 31/01/2017 di approvazione del piano triennale dell'anticorruzione 2017/2019;
- Deliberazione della G.C. n. 9 del 14/03/2017 di approvazione del piano triennale delle azioni positive;



- Relazione del responsabile dell'anticorruzione del 30/01/2018, prot n.1980;
- Deliberazione della G.C. n. 1 del 31/01/2017 e n. 46 del 05/07/2017 di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2017/2019;

## **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, il DUP 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 2017, 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 / PDO ed il DUP.

Nello specifico l'Ente ha provveduto :

- ad adottare il bilancio di previsione 2017 con deliberazione consiliare n. 12 del 16/03/2017;
- ad adottare il DUP con deliberazione consiliare n. 1 del 31/01/2017
- ad adottare il PEG/PDO con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 20/04/2017, e n 112 del 15/12/2017 che include gli obiettivi strategici

Al riguardo l'NTV 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 2017 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 ed il DUP contengono non solo obiettivi strategici che derivano dalle linee programmatiche di mandato 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 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 2017 una sofferenza diffusa in materia di organici che ha permesso di fare in alcuni casi una sola 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.

E' stato comunque effettuato un monitoraggio degli obiettivi 2017 ed una loro valutazione finale che in alcuni casi ha evidenziato leggeri scostamenti tra programmazione iniziale ed esiti finali, per cui al fine di adeguare gli strumenti di programmazione alle esigenze in parte mutate nell'Ente sono state necessarie apportare modifiche alla programmazione con i seguenti atti.

- ~~Bozza della~~ Relazione della performance 2017, asseverata dal N.T.V. in data 15.06.2018;
- Nuovo sistema di valutazione delle performance giusta deliberazione G.C. n. 6 del 22/01/2018 che ha modificato il precedente sistema approvato con deliberazione di G.C. n. 46/2013.

### Conclusioni.

Si può comunque affermare che la metodologia delle performance negli Enti interessati è stata nel suo complesso applicata, portando ad una premialità differenziata, pur con difficoltà applicative, dovute alla applicazione di un adeguato sistema di valutazione della performance individuale in Enti di non grandi dimensioni del nuovo sistema adottato nel 2013 che ha permesso una migliore valutazione della performance individuale 2017, così come le performance del 2017 si caratterizzano per una più efficace ricaduta sui portatori di interessi. Per quanto concerne il rispetto degli obblighi di pubblicazione tutti gli Enti hanno fatto un'apposita relazione impegnandosi a portare a termine tutti gli obblighi previsti entro il 31.12.2017.

Li 15 giugno ..... 2018

**N.T.V. Monocratico**

**(dott. Mario Caldarini)**

..... Mario Caldarini .....