Relazione annuale del Nucleo Tecnico di Valutazione con funzioni di OIV di cui all'art. 14, comma 4, lett. a) DLgs. 150/2009 sullo stato nel 2016 del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni del Comune di Calangianus

PREMESSA

Il Comune di Calangianus ha costituito, in convenzione con l'Unione dei Comuni Alta Gallura, unitamente agli altri comuni associati nel 2011, un Nucleo di Valutazione con compiti di OIV, che è entrato in funzione a decorrere dal mese di agosto 2011, nucleo che nel corso del 2016 s'è riunito n. 3 volte nelle seguenti date:

- 28.01.2016
- 16.03.2016
- 15.09.2016

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 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 Calangianus in data 06.04.2017.

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 del nucleo di valutazione con compiti di O.I.V. approvato da questo 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 Calangianus dei disposti di cui al DLgs. 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 DLgs. 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 non ha portato ritardo nell'adozione del piano delle performance nella fattispecie adottato con deliberazione della G.C. n. 92 del 29.09.2011 con la quale è stato approvato il Piano delle Performance 2011/2013.

Dopo l'approvazione del Bilancio di Previsione 2016(delibera C.C. n° 20/ 2016) con delibera di giunta comunale n. 88 del 15.09.2016 il Piano degli obiettivi individuali è stato approvato per l'annualità 2016.

Il Comune di Calangianus ha preso parte ad un percorso condiviso con l'Unione dei Comuni e con altri 8 Comuni aderenti, finalizzato alla creazione di strumenti e metodologie, per quanto possibile omogenee, di applicazione della riforma, percorso che ha consentito di individuare possibili metodologie comuni e 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 dalla riforma. Questo approccio ha comportato per i singoli Enti un allungamento di tempi di definizione degli atti, però tollerabile, rispetto all'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 DLgs. 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 a questo.

Nel corso del 2016 s'è comunque provveduto:

- All'approvazione del Conto Consuntivo esercizio 2015 con delibera di Consiglio Comunale n. 28 del 09/08/2016;
- Ad applicare ai sensi del D. LGS. N. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni il Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con delibera della Giunta Comunale n. 170 del 30/12/2013;
- All'approvazione del Bilancio di Previsione esercizio 2016, relazione previsionale e programmatica e Bilancio Pluriennale Triennio 2016/2018 con delibera del Consiglio Comunale n. 20 del 31/05/2016;
- All'approvazione del Piano individuale degli obiettivi annualità 2016, con delibera di Giunta Comunale n. 88 del 15/09/2016;
- All'approvazione del Piano Triennale per la Trasparenza e l'integrità con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 11/02/2016;

- All'approvazione del Regolamento dei Controlli Interni con delibera di C.C. n. 3 del 19/02/2013;
- All'approvazione del Codice di Comportamento dei dipendenti comunali con delibera di Giunta Comunale n. 159 del 16.12.2013.

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 Calangianus, 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, 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 Piano degli obiettivi con delibera di Giunta n. 88 del 15/09/2016;
- Ad adottare il Bilancio di Previsione esercizio 2016, relazione previsionale e programmatica e Bilancio Pluriennale Triennio 2016/2018 con deliberazione consiliare n. 20 del 31/05/2016 – lo stesso bilancio essendo strutturato per programmi, prevede ed individua anche le risorse attribuite a ciascun settore.
- A validare la Relazione finale sulle Performance in data 21 giugno 2017.

Al riguardo il Nucleo Tecnico di Valutazione 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 2016 si è elaborato uno strumento 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 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 2016 una sofferenza in materia di organici che ha permesso di fare una solo verifica intermedia, in relazione soprattutto alla tardività nell'adozione della programmazione.

E' stato comunque effettuato un monitoraggio degli obiettivi 2016 ed una loro valutazione finale che non fa riscontrare anomalie di rilievo nella gestione delle entrate, nella regolarità delle spese, senza grossi scostamenti tra programmazione iniziale e obiettivi assegnati, esiti finali e risorse disponibili nel Bilancio di Previsione esercizio 2016.

Conclusioni.

Si può comunque affermare che la metodologia delle performance negli Enti interessati è stata nel suo complesso applicata, portando ad una premialità differenziata. E' stato infatti applicato il sistema di valutazione della performance individuale e valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali oltre che valutare sia l'apporto di ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi di organizzazione che quelli di struttura. Tale sistema di valutazione e misurazione della performance in attuazione del D. L.GVO 150/2009 nel Comune di Calangianus è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del del 30/12/2013 e ha permesso una migliore valutazione della performance individuale 2016 di tutti i dipendenti dell'Ente, così come si intendono le performance caratterizzate da una più efficace ricaduta sui portatori di interessi. Per quanto concerne il rispetto degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni (D.Lgs 33/ 2013) secondo le modalità e nei termini stabiliti dalle successive delibere CIVIT, il Comune di Calangianus ha provveduto a compilare e pubblicare la griglia di rilevazione nella quale si attestavano i dati pubblicati obbligatoriamente sul sito istituzionale.

Lì 21 giugno 2017

N.T.V.

.....

.....

.....