

**Relazione annuale del NTV monocratico di cui all'art. 14, comma 4, lett. a) DLgs. 150/2009 sullo stato nel 2014 del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni del Comune di TRESANA.**

## **PREMESSA**

Il Comune di TRESANA ha costituito, in convenzione con altri Comuni nel 2010, un OIV monocratico, trasformato in NTV monocratico a decorrere dal 30/12/2013, NTV che nel corso del 2014 s'è riunito 7 volte: 05.03, 08.04, 29.04, 22.05, 19.06, 25.09, 30.10 .

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 TRESANA in data 29.01.2015.

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 TRESANA 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 2014 è stato l'anno del primo assestamento 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 alcuni Enti della suddivisione della premialità in fasce di merito e per altri con la temporanea sospensione dell'applicazione delle stesse, situazione che aveva portato ad un certo disorientamento ma soprattutto tutte le numerose nuove norme, adottate dal Governo , succeduto a quello presieduto dall'on. Letta. Situazione che ha portato all'adozione del piano delle performance nella fattispecie con deliberazione della G.C. n° 36 del 23.04.2014.

Il Comune di TRESANA ha preso parte ad un percorso prima condiviso con la Comunità Montana, successivamente Unione dei Comuni, e con altri 12 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 dalle predette riforme. Questo approccio ha comportato per i singoli Enti 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. 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 consolidare un nuovo sistema di valutazione della performance individuale, adottato nel 2014, pur migliorabile, ma che già contiene gli elementi previsti dalla riforma stessa.

Nel corso del 2014 s'è comunque provveduto:

- Decreto sindacale n° 10 del 27.03.2010 di individuazione del responsabile dell'anticorruzione
- Deliberazione della G.C. dell'11.09.2013 n° 88 di individuazione del responsabile della trasparenza
- Deliberazione della G.C. del 22.01.2015 n° 9 di adozione del piano triennale dell'anticorruzione
- Deliberazione della G.C. del 27.02.2015 n°21 di adozione del piano della trasparenza
- A effettuare il controllo successivo secondo le relazioni del Segretario Comunale
- Situazione della trasparenza al 31 dicembre 2014, secondo le indicazioni ANAC, asseverata dal NTV in data 29.01.2015
- Deliberazione della G.C. del 30.10.2013 n° 108 di approvazione del piano delle azioni positive e nomina del CUG

#### **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 TRESANA, 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.

Nello specifico l'Ente ha provveduto :

- ad adottare il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica 2014 con deliberazione consiliare n° 32 del 28.07.2014

Al riguardo il 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 2014 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 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 2014 una sofferenza in materia di organici che ha permesso di fare 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 2014 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.

- Deliberazione della G.C. del 29.04.2015 n°44 di approvazione della relazione della performance 2014, asseverata dal N.T.V. in data...*21.05.2015*
- Adozione del fondo delle risorse decentrate con determinazione n°203 del 20.11.2014
- Sottoscrizione del CCDI di suddivisione delle risorse decentrate in data 13.11.2014.

### **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 , nuovo sistema adottato nel 2013 che ha permesso una migliore valutazione della performance individuale 2014, così come le performance del 2014 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 31.12.2015.

Li. *Anella* *21 maggio 2015*

**N.T.V. Monocratico**

**(dott. Mario Caldarini)**

*Mario Caldarini*