

Relazione annuale dell' NTV 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 TRESANA.

## PREMESSA

Il Comune di TRESANA ha costituito, in convenzione con altri Comuni nel 2010, un OIV monocratico, che è entrato in funzione a decorrere dal 01/01/2010, OIV poi trasformato in NTV sempre monocratico a decorrere dal 30/12/2013, che nel corso del 2016 s'è riunito 7 volte: 04/02, 24/03, 21.04, 19.05, 20.06, 15/7 e 04/10.

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 20.04.2017.

Il disposto dell'art. 14, comma 4 DLgs. 150/2009, pur non direttamente vincolante per gli E.E.L.L., 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.

Ai fini di contestualizzare l'analisi occorre tenere conto che il 2016 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 2016 nella fattispecie con deliberazione della G.C. n° 60 del 10.06.2016.

Il Comune di TRESANA ha preso parte ad un percorso condiviso con la Unione Montana dei Comuni della Lunigiana, e con altri 12 Comuni aderenti, finalizzato alla creazione di strumenti e metodologie, per quanto possibile omogenee, di applicazione della riforma,

*Al*

percorso che ha consentito di individuare 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, 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 2016 un sistema di valutazione della performance individuale, pur migliorabile, ma che già contiene gli elementi previsti dalla riforma stessa.

Nel corso del 2016 s'è comunque provveduto:

- Decreto sindacale n° 37 del 16.12.2016 di individuazione del responsabile dell'anticorruzione
- Deliberazione della G.C. n° 88 dell'11.09.2013 di individuazione del responsabile della trasparenza
- A effettuare il controllo successivo secondo le relazioni del Segretario Comunale
- Situazione della trasparenza al 31.03.2017, secondo le indicazioni ANAC delibera n.236 del 01.03.2017, asseverata dal NTV in data 20.04.2017
- Deliberazione della G.C. n° 43 del 19.06.2013 di approvazione del codice di comportamento
- Deliberazione della G.C. n° 4 del 30.01.2017 di approvazione del piano triennale dell'anticorruzione
- Deliberazione della G.C. n° 11 del 24.02.2017 di approvazione del piano triennale delle azioni positive

#### **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 TUF1 ( 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 2016, 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 2016 con deliberazione consiliare n° 12 del 30.04.2016
- ad adottare il DUP con deliberazione della G.C. n° 117 del 18.12.2015 e successiva deliberazione consiliare n° 11 del 30.04.2016;

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 2016 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 2016 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 rivisitazione per eventi sopravvenuti

E' stato comunque effettuato un monitoraggio degli obiettivi 2016 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

*M*

parte mutate nell'Ente sono state necessarie apportare modifiche alla programmazione con i seguenti atti.

- Deliberazione della G.C. n° 45 del 10.06.2017 di approvazione della relazione della performance 2016, asseverata dal N.T.V. In data 13/06/2017


### 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 2016, così come le performance del 2016 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 31.12.2016.

LI 13/06/2017

N.T.V. Monocratico

(dott. Mario Caldarini)

  
.....