

## **Relazione annuale dell'OIV di cui all'art. 14, comma 4, lett. a) DLgs. 150/2009 sullo stato nel 2011 del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni del Comune di Segrate (MI)**

### **PREMESSA**

Il Comune di Segrate ha costituito nel 2011, un nucleo di valutazione con funzioni di OIV , composto dal presidente dott. Mario Caldarini, e in qualità di componenti dalla dott.ssa Rosaria Ciafrone e dalla dott.ssa Alessandra Mercanti che è entrato in funzione a decorrere dal 08/02/2011, organismo che nel corso del 2011 si è riunito 7 volte: 04/03, 15/04, 16/05, 21/06, 28/07, 28/09 e 07/11.

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 Segrate in data 23 luglio 2012.

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 Segrate 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. Situazione che ha portato ad un certo ritardo nell'adozione del piano delle performance nella fattispecie adottato con deliberazione della G.C. n 116 del 21/07/2011.

Il Comune di Segrate ha giustamente cercato di utilizzare un'importante esperienza già realizzata nel campo della programmazione delle attività e della valutazione delle prestazioni per mettere a fuoco l'applicazione delle nuove disposizioni in materia di performance sulle conseguenti nuove metodologie, con un approfondimento sulle difficoltà nell'applicazione pratica ed una ricerca delle soluzioni rispetto ad alcune novità introdotte dalla riforma. 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 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. Questo ha portato a ritardi tali da non riuscire ad adottare nel corso del 2011 un nuovo sistema di valutazione della performance individuale, se non per la classe dirigente. Limitatamente al 2011 si è proceduto a modificare la vigente metodologia per la valutazione di Posizioni Organizzative e Alte Professionalità, mentre l'approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale di categoria A/B/C/D, aggiornata ai sensi del DLgs. 150/09, è slittata al 2012 (Del GC n. 45 del 19/03/2012).

Nel corso del 2011 s'è comunque provveduto a rivedere ed approvare i seguenti documenti:

- Linee guida per la misurazione e valutazione della performance approvate con deliberazione di GC n. 79 del 26/05/2011;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di GC n° 99 del 30/06/2011;
- Piano della Performance 2011-2013 approvato con deliberazione di GC n. 116 del 21/07/2011;
- Sistema di misurazione e di valutazione delle performance del personale dirigente approvato con deliberazione di GC n° 153 del 2/12/2011;
- Sistema di misurazione e di valutazione delle performance del personale titolare di posizione organizzativa e di alta professionalità modificato ed approvato con deliberazione di GC n° 154 del 2/12/2011;



## FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

In primo luogo c'è da sottolineare che gli strumenti di programmazione già prima in uso nel Comune di Segrate, quali in particolare PEG e PDO, 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, la relazione previsionale e programmatica, il bilancio di previsione, il PEG ed il PDO.

Nello specifico l'Ente ha provveduto:

- ad attribuire le risorse finanziarie ai dirigenti, responsabili dei servizi, con deliberazione della Giunta n. 3 del 13/01/2011 "Individuazione ed assegnazione capitoli ai Direttori di Settore";
- ad adottare il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica 2011 con deliberazione consiliare n. 19 del 12/05/2011 "Bilancio di Previsione Esercizio Finanziario 2011-13 e Relazione Previsionale e Programmatica 2011-2013 – Approvazione"
- ad adottare il PEG con deliberazione di Giunta n. 105 del 08/07/2011 "Piano esecutivo di Gestione anno 2011 – approvazione", che include gli obiettivi strategici;
- ad adottare il PDO con deliberazione di Giunta n. 129 del 23/09/2011 "Approvazione Piano Dettagliato Obiettivi anno 2011"
- adottare il piano delle performance con deliberazione di Giunta n. 116 del 21/07/2011 "Piano della Performance 2011-2013 – approvazione";

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 2011 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 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 2011 che l'applicazione iniziale delle nuove disposizioni, ha permesso di fare una sola verifica intermedia, in relazione soprattutto alla tardività nell'adozione della deliberazione di programmazione delle performance.

Dall'analisi dei dati di monitoraggio e consuntivo dei piani anno 2011 non si evidenziano particolari criticità. In alcuni casi ci sono stati degli slittamenti e ritardi di fasi che non hanno inficiato il risultato finale. In un unico caso non si è potuto dare seguito alle fasi finali dell'obiettivo inizialmente individuato per la mancata emanazione delle attese normative attuative di riferimento.

### Conclusioni

Si può comunque affermare che la metodologia delle performance nell' Ente interessato è stata nel suo complesso applicata, portando ad una premialità differenziata, limitatamente alle posizioni dirigenziali e P.O., non risultando nel fondo del 2011 di cui all'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004 risorse disponibili per il restante personale. L'Ente ha comunque approvato nel primo trimestre 2012 la nuova metodologia di valutazione del personale inquadrato in categoria A-B-C-D (non titolare di posizione organizzativa) che, essendo coerente con le linee guida approvate con deliberazione di GC n. 79 del 26/05/2011, è stata utilizzata per l'effettuazione della valutazione relativa all'anno 2011, applicando la metodologia anche se l'assenza di risorse nel fondo per le suddette categorie non consente una erogazione di premialità in termini monetari.

Per quanto concerne gli obblighi di pubblicazione l'Ente ha redatto un apposita relazione con prospetto riepilogativo, a firma del Segretario Generale, individuato come Responsabile della Trasparenza ai sensi della delibera di GC n. 85 del 21/06/2012 ad oggetto "Piano della Trasparenza e dell'Integrità Triennio 2012-2014", impegnandosi a portare a termine tutti gli obblighi previsti ma non ancora attuati nel 2011 entro le scadenze fissate nel citato Piano triennale.

Segrate, li 23 luglio 2012.....

O.I.V.

*Mano*.....  
*Diopere*.....  
*Mano*.....