

**COMUNE DI PELAGO**

---

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO  
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E  
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E  
ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI  
RELATIVI ALLA TRASPARENZA E  
ALL'INTEGRITÀ**

---

**ANNO 2011**

## **PREMESSA**

Il D.Lgs. 150/2009, cd. Riforma Brunetta, prevede che l'Organismo Indipendente di Valutazione, tra le funzioni, svolga il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una Relazione annuale, (art. 14, comma 4, lettera a)) nonché attesti l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera g)).

L'art. 14, comma 4 del D.Lgs. 150/2009, pur se non direttamente vincolante per le autonomie locali, 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'OIV o al Nucleo di Valutazione, il monitoraggio e la relazione annuale sullo stato dei controlli interni e la promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

Tali funzioni previste dal d.lgs. 150/2009 richiamato dal Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Pelago approvato con Delibera G.C. n. 138 del 28/12/2010 e successivamente integrato con Delibera di G.C. n. 51 del 07/05/2011, all'art. 33, secondo il quale il Nucleo effettua il monitoraggio costante sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e di integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso e promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

In coerenza con le funzioni attribuite al Nucleo di Valutazione viene pertanto redatto il presente documento.

## **STATO DI APPLICAZIONE DELLA RIFORMA**

La predisposizione della presente relazione rappresenta il momento della verifica annuale della corretta applicazione da parte dell'Amministrazione Comunale di Pelago del D.Lgs. 150/2009, nonché delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni dell'Anci e della CIVIT.

Al fine di contestualizzare l'analisi, tenuto conto che il 2011 è stato l'anno di adeguamento degli strumenti alla nuova normativa, si ritiene utile illustrare brevemente il metodo di lavoro seguito dall'Ente.

Il Comune di Pelago ha preso parte ad un percorso condiviso promosso dall'Unione dei Comuni Valdarno e Valdisieve che ha coinvolto l'Unione dei Comuni e 5 Comuni (Londa, Pelago, Reggello, Rufina, San Godenzo), finalizzato alla creazione di strumenti e metodologie omogenee di applicazione delle riforme. Questo percorso, che si è svolto anche con un'informazione continua delle stesse OO.SS. a livello territoriale, ha consentito di individuare metodologie comuni tenendo conto delle esperienze più efficaci tra quelle già praticate negli ultimi anni nel territorio

nazionale da Enti Locali che possono essere equiparati all'Unione dei Comuni e ai Comuni facenti parte dell'Unione.

Questo percorso completamente innovativo ha consentito la concreta applicazione alla realtà degli Enti Locali di alcune novità introdotte dalla riforma. Questo metodo di lavoro, sicuramente efficace e apprezzato, ha inevitabilmente comportato per gli Enti un allungamento dei tempi, del tutto tollerabile, di definizione degli atti. Del resto, non si può non rilevare che la stessa riforma è apparsa talvolta poco chiara o contraddittoria con aspetti normativi e contrattuali coesistenti, tanto da aver richiesto un successivo intervento normativo correttivo (D.Lgs. 141/2011) e molteplici direttive applicative da parte della stessa Funzione Pubblica, oltre che numerose linee guida da parte di Civit e Anci.

Il Gruppo di Lavoro ha prodotto una serie di output che hanno costituito la struttura fondamentale dei documenti che sono stati approvati dalle singole Amministrazioni dopo una opportuna personalizzazione rispetto al contesto del singolo ente.

In merito al regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi approvato con Delibera G.C. n. 51 del 07.05.2011, il Nucleo di Valutazione ha formulato alcune osservazioni atte a rivedere parzialmente il regolamento; tali osservazioni non sono state ancora recepite dal Comune in quanto è in atto un trasferimento di funzioni dai singoli Enti all'Unione dei Comuni.

Infine, relativamente al Sistema di valutazione, tenuto conto delle indicazioni dell'art 7 del D.Lgs. 150/2009, è stato adottato un unico documento definito Sistema delle performance contenente la metodologia valutativa della performance individuale dei dipendenti, dei Responsabili di PO, e della performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso. In merito alla valutazione individuale dei dipendenti il documento approvato contiene le schede valutative, differenziate per categoria, redatte secondo criteri ispirati alla valorizzazione del merito e del contributo dell'individuo rispetto ai risultati raggiunti. Il documento nel suo insieme risulta completo di fasi, tempi, modalità e soggetti responsabili della misurazione e della valutazione della performance, in conformità con quanto previsto dall'art. 7, comma 3 a) del D.Lgs. 150. In relazione alle fasce di merito si prende atto dell'evoluzione normativa, decreto legislativo n. 141/2011, che modifica il sistema delle fasce di merito, prevedendo l'applicazione alle sole risorse aggiuntive.

Tale documento, proposto dal Nucleo di Valutazione è stato adottato con Delibera G.C. n. 68 del 28.06.2011.

All'interno del sistema sono state previste anche le procedure di conciliazione.

Si ritiene utile evidenziare che il Comune di Pelago, tenuto conto anche delle continue limitazioni in termini di spesa e di assunzioni del personale, non ha

potuto individuare ad oggi una struttura tecnica di supporto del Nucleo di Valutazione, che consentirebbe di svolgere un'analisi e una misurazione della performance sicuramente più accurata. Si suggerisce comunque di verificare l'opportunità di costituire presso l'Unione dei Comuni una struttura tecnica di supporto ai diversi Enti e ai diversi Nuclei di Valutazione.

## **FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE**

In primo luogo è utile sottolineare che gli strumenti attualmente in uso negli Enti Locali rispondono sostanzialmente a molte delle richieste della riforma. Nello specifico, i documenti di programmazione e pianificazione richiamati dal Titolo II del TUEL su tutta la relazione previsionale al bilancio e il PRO (Piano Risorse Obiettivi) formalmente assolvono la funzione indicata dal Decreto relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse. Il processo di adeguamento degli strumenti di programmazione dei diversi Enti che hanno condiviso lo stesso percorso è pertanto consistito nella parziale modifica degli strumenti e dei documenti esistenti nelle diverse Amministrazioni, piuttosto che nella predisposizione di nuovi.

Il Comune ha approvato il Piano della Performance costituito dalla Relazione Previsionale e Programmatica, dal PRO e dai documenti elaborati in coerenza con il Bilancio di Previsione.

In dettaglio, per l'anno 2011 l'Ente ha provveduto all'approvazione del Bilancio di Previsione e del Piano della Performance, quest'ultimo approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 27.10.2011.

Il documento prevede l'individuazione degli indirizzi e degli obiettivi strategici, su base triennale, rispetto alle risorse, così come da Relazione Previsionale e Programmatica approvata con Delibera C.C. n. 21 del 31.03.2011, nonché gli obiettivi assegnati ai Responsabili di PO, così come da PRO approvato con Delibera di G.C. n. 16 del 01.02.2011 e successivamente modificato con Delibera di G.C. n. 82 del 08.09.2011.

Al riguardo il Nucleo di valutazione non entra ovviamente nel merito delle scelte operate dall'Amministrazione, ma si limita a verificare le modalità di svolgimento del processo di programmazione strategica, gestionale ed operativa. Premesso che l'attività di programmazione prende avvio dalla relazione revisionale e programmatica che viene approvata dal Consiglio Comunale, organo rappresentativo dell'intera cittadinanza, si evidenzia non solo un coinvolgimento quanto una formale condivisione con gli stakeholder.

Il PRO, in coerenza con quanto previsto dalla ciclo della performance, contiene non soltanto gli obiettivi strategici che derivano dalla RPP con una struttura "ad albero", ma anche obiettivi funzionali di innovazione organizzativa che discendono da logiche migliorative di erogazione dei servizi esistenti. Risulta pertanto evidente il collegamento tra gli obiettivi

contenuti nei vari strumenti di programmazione. Si osserva inoltre che gli obiettivi risultano chiari, ben dettagliati, completi di indicatori e target e coerenti con i requisiti previsti dal Decreto all'art. 5, comma 2, lettere a), b), c), d), g).

Per quanto riguarda la commisurazione a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe, ad oggi non è possibile disporre di alcun dato di riferimento e pertanto non risulta applicabile.

### **FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Risulta utile premettere che per le Amministrazioni locali la rendicontazione dei risultati degli organi di indirizzo politico-amministrativo ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi non è una un'attività nuova.

Gli strumenti di rendicontazione già previsti nel sistema normativo degli Enti Locali hanno una finalità fondamentalmente finanziaria e gestionale in esito ad un processo di controllo essenzialmente di natura tecnico contabile (ad es. Relazione al consuntivo e Referto controllo di gestione), ma sempre più spesso hanno anche una finalità ricognitiva e divulgativa degli obiettivi raggiunti rispetto a obiettivi prefissati e bisogni della collettività (ad es. Bilancio di mandato e Bilancio Sociale).

Nel dettaglio, per l'anno 2011, il Comune di Pelago ha effettuato un accertamento sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati che ha portato alla modifica di alcuni obiettivi di PRO. Il Nucleo di Valutazione ha sollecitato comunque, pur in assenza di una specifica struttura tecnica di supporto, di effettuare un formale monitoraggio sugli obiettivi di PRO durante il corso dell'anno come previsto dal sistema di valutazione. I dati utilizzati per la misurazione, in assenza della struttura tecnica di supporto, vengono forniti dai Responsabili di PO e verificati in fase di valutazione.

Per quanto riguarda le singole valutazioni non è possibile esprimere alcun giudizio in merito all'applicazione delle metodologie in quanto non ancora effettuate.

### **RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

In attuazione di quanto previsto nel Regolamento degli uffici e dei servizi , che prevede che il Nucleo promuova ed attesti l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, si rileva che il Comune di Pelago non ha adottato il Programma triennale della trasparenza né nominato il Responsabile della Trasparenza.

Si precisa che per quanto concerne la nomina del responsabile della Trasparenza e l'adozione del Piano Triennale, l'articolo 16 del decreto esclude la diretta applicazione per gli Enti Locali.

In merito all'applicazione del principio di trasparenza, si rileva che sono stati pubblicati nell'apposita area definita sulla home page del sito istituzionale dell'Ente delle informazioni riguardanti i dipendenti (tassi di assenza e presenza, cv, ecc.), il sistema di valutazione, il piano triennale della performance 2011-2013, il bilancio, ecc..

#### Il Nucleo di Valutazione

