

Relazione annuale del N.T.V., con funzioni di OIV, di cui all'art. 14, comma 4, lett. a) Dlgs. 150/2009, sullo stato nel 2012 del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni della Provincia di Cagliari

PREMESSA

La Provincia di Cagliari ha costituito nel 2011, un nucleo di valutazione con funzioni di OIV, composto dal presidente dott. ing. Abramo Garau, Direttore generale della Provincia, e in qualità di componenti dal dott. Mario Caldarini e dal dott. Paolo Leonardi, dal dott. Gianfranco Loria, che era già operante come nucleo con la precedente amministrazione è entrato in funzione a decorrere dall'11/09/2008 con disposizione Presidenziale n. 9. Confermato dalla nuova amministrazione con disposizione n. 7 dell'11/04/2011 e n° 7 del 18/01/2012.

Nel corso del 2012 il nucleo di valutazione si è riunito 11 volte: 16.01, 18.01, 25.01, 06.02, 14.02, 05.03, 18.04, 29.05, 28.06, 25.10 e 18.12.

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 la Provincia di Cagliari in data odierna, unitamente al presente atto ed a seguito della Deliberazione della Giunta Provinciale del 10/04/2013 n. 34.

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 funzioni di 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 della Provincia di Cagliari 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. del 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.P. n. 216/2012 del 14/11/2012, tenuto conto che a Cagliari si sono verificate le dimissioni del Presidente dell'Amministrazione Provinciale in data 29/12/2011 (Delibera del Consiglio Provinciale n. 119 del 29/12/2011).

La Provincia di Cagliari 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 ritardi tali da non riuscire ad adottare nel 2012 un nuovo sistema di valutazione della performance individuale, conseguentemente dovendo utilizzare quello vigente prima della riforma, pur non perfetto, ma che già conteneva alcuni elementi poi previsti dalla riforma stessa.

FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE.

In primo luogo c'è da sottolineare che gli strumenti di programmazione già prima in uso nella Provincia di Cagliari, quali 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.P.) 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, il PEG ed il PDO, Piano delle Performance.

Nello specifico l'Ente ha provveduto :

- ad attribuire le risorse finanziarie ai dirigenti, responsabili dei servizi, con deliberazione della Giunta n. 135 del 30/07/2012;

- ad adottare il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica 2012 con deliberazione consiliare n. 28 del 28/06/2012;
- ad adottare il PEG con deliberazione di Giunta n. 142 del 30/07/2012 successivamente modificato con provvedimento della Giunta Provinciale n. 218 del 14/11/2012 e n. 262 del 15/12/2012, che include gli obiettivi strategici;
- ad adottare il PDO con Determinazione della Direzione Generale n. 27 del 4/12/2012;
- adottare il piano della performance con deliberazione di Giunta n. 216 del 14/11/2012 successivamente modificato con provvedimento n. 279 del 28/12/2012.

Al riguardo l'N.T.V 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 2012 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 2012 che l'applicazione delle disposizioni in materia di performance, ha permesso di fare una sola verifica intermedia, in relazione soprattutto alla tardività nell'adozione della deliberazione di programmazione delle performance. Si sono resi necessari in alcuni casi momenti di rideterminazione degli obiettivi attraverso una loro rimodulazione per eventi sopravvenuti, come nel caso dei Settori "Servizio Tecnologie dell'informazione e delle comunicazione", "Segreteria Generale, Consiglio e Centro di Parità" e "Settore Cultura, Servizi Bibliotecari e Politiche Giovanili", con l'adozione della deliberazione della G.P. n. 279 del 28.12.2012.

È stato comunque effettuato un monitoraggio degli obiettivi 2012 ed una loro valutazione finale che in alcuni casi ha evidenziato leggeri scostamenti tra programmazione iniziale ed esiti finali.

Conclusioni.

Si può comunque affermare che la metodologia delle performance nell'Ente interessato è stata nel suo complesso applicata, portando ad una premialità differenziata, nelle posizioni dirigenziali e P.O. e personale risultando nel fondo del 2012 di cui all'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004 risorse disponibili di euro 731.512,06 per il restante personale pur con difficoltà applicative, dovute soprattutto alla mancanza di un adeguato sistema di valutazione della performance individuale a cui però si sta lavorando, sistema che sarà adottato al più presto e permetterà una migliore valutazione della performance individuale 2013, così come le performance 2012 si caratterizzano già per una più efficace ricaduta sui portatori di interessi.

Per quanto concerne il rispetto degli obblighi di pubblicazione l'Ente con provvedimento della Giunta Provinciale n. 217 del 14/11/2012 ha deliberato il "piano triennale della trasparenza ed integrità".

Cagliari 15 maggio 2013

Ing. Abramo Garau (Presidente) _____

Dott. Mario Caldarini (Esperto) _____

Dott. Paolo Leonardi (Esperto) _____

Dott. Franco Loria (Esperto) _____

Sig.ra Milena Stochino (Segretario) _____