

## **COMUNE DI TORRITA DI SIENA**

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITÀ (ART.14, COMMA 4, LETTERA A E LETTERA G, D.LGS. 150/2009).

## INDICE

1. PRESENTAZIONE .....	3
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE .....	4
2.1 DEFINIZIONE DI OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET, MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	4
2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	5
2.3 UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE .....	6
3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI .....	7
4. ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E AL PRINCIPIO DI TRASPARENZA .....	7

## **1. PRESENTAZIONE**

La presente Relazione costituisce lo strumento principale attraverso il quale l'Organismo Indipendente di Valutazione (d'ora in poi OIV), nella fattispecie organo monocratico nominato in forma associata dai Comuni di Sinalunga, Torrita di Siena e Trequanda, riferisce circa il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità del Comune di Torrita di Siena. La redazione di questa relazione costituisce l'occasione concludere, anche rispetto alla scadenza del mandato dell'OIV, una verifica, realizzata nel triennio di incarico, con approccio sistematico e periodicità annuale, rispetto al livello di conformità del Ciclo di gestione della performance realizzato nel Comune di Torrita di Siena.

Il processo di osservazione e l'attività di verifica, attuate nel corso dell'anno da parte dell'OIV, hanno riguardato la corretta applicazione da parte dell'amministrazione, con riferimento ai documenti, alle prassi ed alle metodologie adottate e messe in esercizio in base a quanto definito dalle delibere Civit (ora A.N.AC) e finalizzate agli adempimenti previsti rispetto alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza, come strumento necessario per realizzare un vero e proprio controllo da parte dei cittadini.

Gli interventi legislativi, infatti, iniziati con la legge n. 190 del 2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e per l'integrità, hanno individuato nel Ciclo della Performance, lo strumento di raccordo, di pianificazione e controllo per le pubbliche amministrazioni. Questa impostazione è proseguita nel 2013, periodo nel quale sono stati definiti ed approvati i Decreti attuativi a partire dalla disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni, il D.Lgs. n. 33 del 2013; dalle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, il decreto legislativo n.39 del 2013; ed infine, il Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni approvato con D.P.R. n.62/2013. L'adozione del PNA ha dato poi corpo e sostanza alla intera materia costituendo il primo cardine a livello nazionale su cui strutturare l'articolazione del Piani Anticorruzione a livello locale.

In questo quadro così delineato dal legislatore il Ciclo di Gestione della Performance, rappresenta un presupposto fondamentale per garantire l'integrazione ed il collegamento tra gli strumenti previsti per la lotta alla corruzione e i Programmi Triennali per la Trasparenza.

L'osservazione e la verifica, permette di delineare un flusso di informazioni funzionale a:

- mettere in luce in modo puntuale gli aspetti positivi e negativi;
- individuare ed analizzare i punti di forza e di debolezza;
- valutare l'effettivo utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.

L'annualità 2013 ha visto impegnato il Comune di Torrita di Siena nel terzo anno di implementazione del Ciclo della Performance. Coerentemente con quanto definito negli anni precedenti, il Comune ha risposto in maniera precisa e puntuale agli inviti del legislatore e degli organi di controllo arrivando a sviluppare un miglioramento gestionale e della performance; dunque superando la lettura per la quale molti obblighi vengono considerati un mero adempimento formale.

## **2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Il ciclo della performance nel Comune di Torrita di Siena, anche nella annualità cui si riferisce questa relazione, è stato sostenuto da un continuo processo di monitoraggio, attuato da parte dell'OIV stesso, e consistente in:

- Analisi della documentazione prodotta dall'Ente e fornita di persona o tramite email nonché reperita anche tramite l'analisi del sito istituzionale;
- Colloqui e riunioni con i vertici dell'Ente: Amministratori, Segretario Comunale, Responsabile Controlli Interni nonché i Responsabili di Posizione Organizzativa.

I contatti ed i colloqui intercorsi hanno permesso di alimentare un dialogo tale da poter approfondire ed assumere conoscenza del contesto che ha influenzato il del ciclo di gestione della performance nell'annualità 2013.

L'OIV ricorda in questa sede che l'Ente, nel corso del 2012, ha portato a conclusione un lungo percorso che ha portato alla adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance con giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 17/07/2012, impiegando una metodologia di "Gestione per obiettivi" orientata quindi al risultato, funzionale ad orientare le attività dell'organizzazione e dei singoli individui costituenti la stessa, al conseguimento di specifici livelli di performance.

In tal modo l'Ente ha definito un documento fondamentale che ha la finalità di disciplinare le fasi, le modalità e le responsabilità per la definizione del Ciclo della Performance.

### **2.1 DEFINIZIONE DI OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET, MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

L'art. 10 del D.Lgs. 150/09 riserva al Piano della Performance, oltre che la funzione di individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, anche la funzione di individuare gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Sebbene gli obiettivi di performance di un Ente Locale siano rinvenibili nei tradizionali documenti di pianificazione e programmazione, il Programma di Mandato, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi, si è proceduto, anche nell'anno di riferimento alla sistematizzazione degli stessi nel Piano Triennale della Performance per offrire coerenza e trasparenza all'azione amministrativa.

L'Ente ha proceduto alla formalizzazione del Piano Triennale della Performance 2013-2015 con la deliberazione della giunta municipale n. 83 del 09/07/2013, offrendo certezza e trasparenza all'intero processo.

Il Piano delle Risorse e degli Obiettivi - P.R.O. è stato approvato con deliberazione n. 102 del 29/08/2013.

Nel Piano è definita la performance organizzativa: il Cruscotto di Ente evidenzia infatti la correlazione tra le Linee Strategiche, i contenuti della RPP 2013-2015 nella sezione 3 "Programmi e progetti", definisce obiettivi strategici e relativi indicatori correlati a target evidenziando altresì il centro di costo e l'U.O di competenza.

Il Piano adottato anche per l'annualità 2013 soddisfa alcuni dei criteri minimi definiti nella Delibera 89/2010 CIVIT, ed in particolare :

- chiara definizione degli obiettivi
- presenza di indicatori correlati a specifici target
- coerenza e specificazione dei legami tra obiettivi, indicatori e target

## 2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

Così come contemplato negli art. 3 e 4 del D.Lgs. 150/09, il ciclo di gestione della performance si articola oltre che nella definizione, misurazione e valutazione della performance organizzativa anche nella definizione, misurazione e valutazione della performance individuale.

Il Piano della Performance garantisce e rende trasparente, il collegamento tra parte strategica e parte operativa della gestione. Attraverso il cascading, correla e rappresenta gli obiettivi individuali di PEG/PdO, a livello dei quali si intende misurare la performance del personale di vertice, nel presente caso rappresentato dalla figura del Segretario Comunale, e dei responsabili di posizione organizzativa,

Si ricorda infatti che la funzione primaria dei Sistemi di Misurazione della performance individuale è quello di far emergere l'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'organizzazione premiando la performance realizzata con sistemi incentivanti e contribuendo, in tal modo, a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole al perseguimento delle finalità dell'Ente chiarendo a ciascuno le aspettative in termini di risultati e comportamenti finalizzati anche allo sviluppo di capacità professionali e manageriali.

Tali obiettivi individuali sono stati espressi in apposite schede strutturate in modo da raccogliere i valori risultanti dal monitoraggio intermedio e finale.

Il monitoraggio, richiesto dall'art. 4 del D.Lgs. 150/09, è infatti un ulteriore elemento che offre significatività al processo di misurazione delle performance.

Per quanto riguarda il monitoraggio intermedio è avvenuto nel mese di novembre 2013 in relazione allo stato di avanzamento degli obiettivi ed è stato comunicato alla giunta comunale il 19.11.2013.

Circa il monitoraggio ex post sul grado di raggiungimento degli obiettivi delineati nel Piano Triennale della Performance, alla data di produzione della presente relazione l'Ente ha dato avvio al processo di valutazione e misurazione che tuttavia si trova ancora in itinere e non si è ancora concluso. Pertanto la Relazione sulla Performance 2013 sarà prodotta e validata dal sottoscritto dopo la misurazione e valutazione delle performance (organizzative ed individuali).

### 2.3 UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'utilizzo dei Sistemi di misurazione e valutazione svolge anche la funzione di supporto nell'orientare comportamenti e scelte strategiche ed operative nell'ambito della programmazione della performance al fine di tendere ad un continuo "miglioramento" della performance stessa (sia organizzativa che individuale).

Il grado di utilizzo dei risultati che emergono dalla implementazione del Ciclo della Performance dipendono da due spinte contrapposte:

**dall'alto verso il basso:** la debole la percezione da parte degli organi di indirizzo circa l'utilità che potrebbe derivare dai risultati dell'attività di controllo non consente spesso di calare attività sfidanti ai livelli operativi;

**dal basso verso l'altro:** i livelli più gestionali ed operativi prediligono, nella contrattazione per la definizione della performance individuale, un atteggiamento prudentiale dettato dal legame che sottende la programmazione operativa e la performance individuale, e pertanto con la conseguente valutazione.

A tal riguardo va tuttavia evidenziato che, anche come osservato all'interno del Comune di Torrita di Siena, il controllo ha un costo in termini di risorse umane anche con adeguate competenze da dedicare, inoltre i sistemi informativi ed informatici non dialogano o non sono utilizzati da tutte le strutture di organizzative.

Tali aspetti fanno sì che non sistematicamente il miglioramento continuo che sottende alla implementazione del Ciclo delle Performance sia pienamente attuabile: vi è sempre un trade off tra quello che si potrebbe e quello che si riesce.

Tuttavia in questa sede preme sottolineare come l'applicazione del ciclo delle Performance nel Comune di Torrita di Siena realizzato nel triennio 2011-2013, portandosi gradatamente ad un livello progressivamente più aderente ai principi del D.Lgs. 150/2009, ha avuto il pregio di coinvolgere trasversalmente ed in modo sempre più ampio funzioni e responsabili, a qualunque livello organizzativo presente. Altresì, essendo stato sostenuto da ulteriori interventi legislativi, come declinato in premessa, che hanno richiesto lo sforzo organizzativo sia di risorse umane che di risorse economiche, ha avuto il pregio di far comprendere la necessità di un approccio che prediliga non soltanto la trasparenza nei confronti dell'esterno delle azioni poste in essere rispetto al mandato elettorale, ma come anche tale trasparenza sia necessaria all'interno: trasparenza che diventa ricerca di efficacia, efficienza e di economicità dell'azione, vero valore aggiunto degli interventi del legislatore.

Si evidenzia inoltre come l'utilizzo di un clima organizzativo favorevole al perseguimento delle finalità dell'Ente sia realizzabile anche mediante l'utilizzo di strumenti di indagine di benessere organizzativo e pari opportunità con implementazione di azioni specifiche. Nell'anno 2013 è stato costituito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) in forma associata con l'Unione dei Comuni Valdichiana Senese in considerazione delle convenzioni in essere per il servizio associato delle pari opportunità alla quale aderiscono tutti i Comuni dell'Unione di cui anche Torrita di Siena fa parte.

Successivamente il Comune ha adottato, dopo giusta deliberazione della Conferenza dei Sindaci, con giusta deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 09/10/2013, in applicazione del c. 5 dell'art. 7 del D.lgs. 196/2000, il modello del Piano Triennale di Azioni positive 2013-2015.

### **3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI**

Tale sezione ha come obiettivo quello di approfondire l'adeguatezza delle scelte organizzative al fine di garantire la piena integrazione e coordinamento tra soggetti e tempi legati alla programmazione di bilancio e soggetti e tempi legati al processo di misurazione e valutazione.

A tal riguardo è possibile sottolineare che i due processi si presentano in tutto integrato sotto il profilo di adozione del Bilancio di Previsione/RPP da cui poi discende l'adozione del PEG-PdO.

E' carente tuttavia la necessaria evidenziazione della correlazione tra la dimensione della performance ed il grado di utilizzo delle risorse. Infatti l'ulteriore integrazione necessaria è il collegamento tra grado di utilizzo delle risorse ed il grado di raggiungimento degli obiettivi quali misurati dal controllo di gestione.

Con riferimento al contesto, il Servizio di Controllo Interno è svolto in forma associata dall'anno 2005, tra i Comuni di Sinalunga, Torrita di Siena e Trequanda. Il Servizio Controlli Interni si configura altresì quale struttura di supporto all'OIV facente riferimento al Segretario Generale, al Sindaco ed all'Organo Esecutivo.

### **4. ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E AL PRINCIPIO DI TRASPARENZA**

L'entrata in vigore della L. 190/2012 ed successivi decreti attuativi, il D.lgs. n. 33/2013 inerente il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità ed il D.lgs. n. 39/2013 inerente le disposizioni di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni ed imprese private in controllo pubblico, hanno previsto nuovi ed ulteriori obblighi per le pubbliche amministrazioni.

I Comuni sono pertanto chiamati a promuovere il processo di diffusione delle informazioni attraverso il Piano per la Trasparenza e l'Integrità che diviene un elemento di completamento del più ampio Piano Anticorruzione che ciascuna amministrazione è tenuta ad adottare nell'ambito dello schema di riferimento del Piano Nazionale.

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione è stato approvato dalla GM con deliberazione n. 7 del 14.01.2014.

Nell'ambito dei disposti normativi, il Piano triennale per la Trasparenza e l'Integrità, già considerato dall'art. 11 del D.Lgs. 150/09, come un livello essenziale delle prestazioni erogate dalla pubblica amministrazione, in base ai principi di buon andamento ed imparzialità della dell'agire pubblico, assume un ruolo strategico e rilevante quale collante tra le misure di prevenzione e repressione di fenomeni di corruzione e il Ciclo delle Performance.

L'Amministrazione comunale di Torrita di Siena, aveva formalizzato già dall'anno 2012 il proprio Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (approvato per il triennio 2012-2014 con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 19/04/2012), con la volontà di favorire la massima trasparenza ed accessibilità dell'azione amministrativa, per i cittadini ed il territorio di riferimento; il documento è sottoposto ad un rolling annuale, dunque sottoposto ad un aggiornamento periodico. Il Piano Triennale per la Trasparenza e l'integrità riferito al Triennio 2014-2016 è stato approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 14/01/2014.

La delibera CIVIT n. 50/2013, ha previsto che la sua definizione ed aggiornamento, dovrà essere finalizzata a garantire il suo pieno coordinamento con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, tanto da essere considerato una parte del Piano Anticorruzione stesso.

Rispetto al tema della trasparenza, nel corso del 2013 erano previste due scadenze, in cui l'OIV doveva procedere all'attestazione degli obblighi di monitoraggio previsti dalla delibera CIVIT 71/2013 entro la data del 30 settembre e dalla delibera CIVIT/ANAC n. 77/2013 entro il 31/01/2014, in base a quanto pubblicato alla data del 31/12/2013.

L'OIV ha trasmesso le risultanze della attività di monitoraggio attraverso la definizione dell'apposita griglia di rilevazione e del documento di attestazione, previste rispetto alla prima scadenza e attraverso la griglia di rilevazione, il documento di attestazione e la scheda di sintesi sulla rilevazione, previste per la seconda scadenza.

Le documentazione inoltrata all'Amministrazione di Torrita di Siena risulta coerentemente pubblicata sul sito istituzionale nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" nella sotto-sezione di primo livello "Disposizioni Generali" sotto sezione di secondo livello "Attestazioni OIV o di struttura analoga".

Siena, 18 Aprile 2014

Firmato



Alessandro Bacci