



Ill.mo Sig. Sindaco
Onorevole Giunta
del Comune di Cordenons
SEDE

Oggetto: Relazione dell'OIV del Comune di Cordenons ex art. 3 lett. b) e l) del disciplinare d'incarico

Ill.mo Sig. Sindaco e On. Giunta Comunale,

in ottemperanza all'art. 3 lett. b) e l) del disciplinare d'incarico, redigo la presente relazione sullo stato del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità, dei controlli interni e sull'attività da me svolta nel corso del 2014.

Per quanto concerne quest'ultimo aspetto ho effettuato nell'ente 7 incontri, nelle date e per i motivi di seguito indicati, ed ho mantenuto costanti rapporti, anche telefonici, in particolare con il funzionario P.I. Vitale.

16 gennaio 2014, presenti il Segretario, il P.I. Vitale e la dott.ssa Lovato. Presentazione e indicazioni sulle prime linee di programma.

20 gennaio 2014, incontro con Giunta. Presentazione, indicazione degli obiettivi delle attività da svolgere in ordine alla definizione del Piano della prestazione.

1° aprile 2014, presenti il Segretario, il P.I. Vitale e la dott.ssa Lovato. Sono state condivise le impostazioni ed i criteri per l'individuazione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione per l'anno 2014, tenuto conto delle linee di mandato del Sindaco.

11 giugno 2014, presenti il Segretario, il P.I. Vitale e la dott.ssa Lovato. È stata fatta un'analisi sul rispetto delle varie scadenze normative, tra le quali quelle inerenti l'anticorruzione, la trasparenza, la relazione sul raggiungimento degli obiettivi 2013 da parte dei T.P.O. e la predisposizione del Piano della prestazione per il 2014-2016.

13 agosto 2014, presente il P.I. Vitale. Rivisto regolamento uffici e servizi nella parte premialità e le schede di valutazione dei T.P.O. e dipendenti.

26 agosto 2014, presente il P.I. Vitale. Nell'incontro è stato rivisto e corretto il Regolamento sull'ordinamento Uffici e Servizi nella parte premialità individuale, criteri di attribuzione e schede di valutazione, anche per il Segretario.

30 settembre 2014, presenti T.P.O. (o delegati), Segretario. Nell'incontro ho preso atto del lavoro svolto dai T.P.O. in merito all'individuazione all'interno dei propri servizi dei procedimenti a rischio

corruzione e la relativa valutazione del rischio, nel merito ho condiviso con i T.P.O. alcune riflessioni sul metodo e i risultati finali. Ho nuovamente ricordato ai T.P.O. la necessità di chiudere le relazioni sul raggiungimento degli obiettivi 2013 necessarie per poter procedere all'erogazione delle premialità ricordando altresì i criteri ed i principi da seguire nell'espletamento di tale attività (esplicitazione a consuntivo dei valori dei risultati raggiunti relativamente agli obiettivi del piano della prestazione 2013 con l'indicazione delle eventuali fonti da cui i dati sono stati tratti e archiviazione della documentazione comprovante tali risultati per poter permettere il controllo a campione).

Nel corso dell'anno sono emerse molte criticità. In particolare, a parere dello scrivente OIV, non tutti i responsabili sono consapevoli dell'importanza di introdurre ed implementare nell'Ente un sistema che punti ad accrescere la performance dello stesso in maniera trasparente ed oggettiva. Pare quasi che i compiti ad essi affidati in tale ambito, siano percepiti quali adempimenti finalizzati esclusivamente all'erogazione delle premialità o all'assolvimento di norme per lo più percepite come inutili.

Tale sensazione, che mi preme sottolineare non riguarda tutti i responsabili, è stata avvalorata anche verso la fine dell'anno in occasione della predisposizione e dell'invio allo scrivente, della bozza di relazione sulla performance. Essa è stata redatta da molti T.P.O. in maniera difforme rispetto alle indicazioni condivise: l'impostazione non consentiva un raffronto tra ciò che era stato programmato e ciò che era stato raggiunto; in alcuni casi, anziché esplicitare in maniera oggettiva il risultato, è stata predisposta una relazione che non consentiva di capire se il dato a consuntivo fosse positivo o negativo. Ma soprattutto non è stata colta l'importanza del fatto che il principale destinatario di tale relazione sono i cittadini che non devono avere particolari competenze per poter comprendere ciò che l'Ente ha realizzato.

Il tutto mi ha spinto, il 5 dicembre, a scrivere al Segretario l'e-mail che di seguito riporto:

"Gent.ma dott.ssa Forlin,

ho esaminato il documento trasmesso dalla dott.ssa Lovato confrontandolo con il piano della prestazione approvato a dicembre dello scorso anno.

Dall'analisi è emerso che la stesura dello stesso non ha una forma omogenea né tra le sezioni predisposte dai vari responsabili, né con il documento di programmazione corrispondente. Ciò, oltre a rendere difficoltoso il mio lavoro di controllo, rende lo stesso non trasparente rispetto a quelli che sono i principali destinatari: i cittadini.

Ritengo pertanto necessario da parte Sua, prima di licenziare detto documento, effettuare un controllo sulla conformità dello stesso rispetto al piano. Il piano era strutturato, per ciascun responsabile con una prima descrizione dell'attività ordinaria da svolgere seguita da una scheda contenente gli obiettivi assegnati e i relativi indicatori. Si ritiene che ciascun responsabile possa dapprima illustrare a consuntivo, mediante una parte descrittiva, l'attività svolta ma debba poi redigere una scheda contenente i risultati raggiunti per ciascun obiettivo assegnato (seguendo lo stesso ordine indicato nel piano) indicandone la fonte ed eventualmente aggiungendo in nota eventuali informazioni che ritenga necessario fornire.

Con l'occasione Le esprimo le mie preoccupazioni in ordine al Piano della Prestazione per l'esercizio in corso che, a quanto mi risulta, non è ancora stato approvato. Le chiedo di darmi notizie in merito.

Cordiali saluti

Valentina Bruni"

Aggiungo che, come si evince dalla stessa e-mail, il Piano della Prestazione la cui predisposizione ho da sempre sollecitato, è stato adottato solo in chiusura d'anno e che la Relazione sulla Performance

per il 2013, approvata con deliberazione GC n. 176/2014, ha mantenuto le stesse criticità evidenziate nella mail e riscontrate già nei primi incontri effettuati da me con i TPO, spingendo l'Ente ad apportare alcune modifiche (V. deliberazione GC n. 10/2015). Quanto alla verifica, necessaria allo scrivente OIV per poter validare la Relazione sulla performance, segnalo che le attività non si sono ancora concluse e che, sicuramente vi saranno altri dati da modificare.

In relazione agli aspetti legati alla trasparenza e integrità, sin da subito ho condiviso con il P.I. Vitale le preoccupazioni sulla necessità di sensibilizzare la struttura soprattutto sul fatto che queste non sono prerogative esclusive del Responsabile dell'Area Servizi Segreteria, Affari Generali, URP o del Segretario, ma di tutti i Responsabili e i dipendenti dell'Ente. Ciascun Responsabile per la propria area deve preoccuparsi di adempiere e non di attribuire il proprio lavoro ad altri. Pur in questo clima, sono comunque stati fatti passi avanti anche se il percorso da compiere è ancora lungo.

In ordine infine al sistema dei controlli interni, premesso che l'Ente ha adottato nel 2013 il relativo Regolamento (deliberazione CC n. 16/2013) e con deliberazione GC n. 2/2014 è stato deciso il numero di atti da controllare, nel corso del 2014 sono state effettuate 2 verifiche (che hanno riguardato l'ente nel suo complesso), una relativa al II semestre 2013- effettuata in data 20 gennaio 2014 - e l'altra relativa al I semestre 2014 – effettuata durante le giornate del 1 e 2 luglio 2014, i cui verbali e le cui risultanze sono state inoltrate allo scrivente OIV tramite PEC.

A disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento, colgo l'occasione per porgere i migliori saluti.

Udine, 23 febbraio 2015

L'OIV del Comune di Cordenons

Dott.ssa Valentina Bruni



