



COMUNE DI CASTELLAMMARE DEL GOLFO

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI

Nucleo di Valutazione

Al Sig. Sindaco, Ing. Nicola Rizzo

Al Sig. Assessore al personale, Vice Sindaco, Giuseppe Maria Cruciatà

Al Sig. Segretario Generale, dott. Manlio Paglino

Al Responsabile servizio CED ai fini della pubblicazione sul sito dell'Ente.

SINTETICA RELAZIONE anno 2020 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e l'integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, let. A, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)

La presente sintetica Relazione, redatta in conformità all'articolo 14, co. 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150 del 2009 ed alla stregua delle Linee guida a suo tempo impartite dalla CIVIT con le delibere n. 4 del 2012 e n. 23 del 2013, intende, per quanto ad oggi possibile, analizzare la messa a punto ed il grado di applicazione da parte dell'Amministrazione del Comune di Castellammare del Golfo, degli strumenti e delle misure previste dal predetto decreto, con particolare riguardo agli aspetti relativi alla misurazione e alla valutazione della performance, alla trasparenza, nonché all'integrazione tra i diversi sistemi di controllo interno.

Prima di entrare nel merito della relazione, in via assolutamente preliminare, giova osservare che lo scrivente Nucleo di Valutazione si è recentemente insediato (8.10.2018 - *cfr* verbale dell'Organo n. 1/2018), nella vigenza del precedente sistema di valutazione approvato quest'ultimo, allorquando l'Ente locale era amministrato da altro Sindaco ed altra Giunta municipale, prima delle ultime elezioni e della proclamazione dell'attuale Sindaco e Giunta municipale.

Ulteriore necessaria preliminare premessa è quella inerente all'attuale situazione emergenziale planetaria che attualmente si sta vivendo e che ha, gioco forza, rallentato le normali procedure.

Conseguentemente, la presente sintetica relazione non si prefigge, né si potrebbe prefiggere, l'obiettivo di approfondire nel dettaglio lo specifico tema, poiché i primi risultati si potranno percepire a partire dal successivo anno. Ad oggi, si attende altresì, la comunicazione delle relazioni sul raggiungimento degli obiettivi anno 2019, redatte dai Capi settore.

Entrando nel merito della relazione, uno dei primi adempimenti che questo Nucleo di Valutazione ha svolto, è stato quello di partecipare fattivamente alla redazione ed approvazione di un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* che, nel rispetto della normativa vigente,

sostituisce il precedente. Tale atto è stato approvato con Delibera di G.M. n. 79 del 3.4.2019. Per l'elaborazione di tale atto deve rendersi merito al Segretario Generale, dott. Manlio Paglino, ed al dott. Gianluca Coraci ed al suo *staff*. In verità anche il precedente sistema di misurazione era uno strumento efficiente, affermazione questa che quest'organismo si sente di esplicitare, poiché ha avuto modo di utilizzare lo strumento in occasione della valutazione della *performance* dei capi settore relativamente agli anni precedenti al 2019. Nel valutare gli anni precedenti, il neo Nucleo di Valutazione, secondo l'impostazione della precedente amministrazione, ha validato diverse relazioni dei capi settore aventi ad oggetto il raggiungimento dei c.d. "Progetti obiettivi". Tale sistema, è ormai superato ed oggi non è più in corso.

L'amministrazione, nella persona del Sindaco Nicola Rizzo e di tutti gli assessori, cui va un plauso, ha altresì, perfettamente condiviso con il Nucleo di Valutazione la predisposizione ed approvazione del PEG, contenente gli obiettivi per gli anni successivi (2019-2021), con l'indicatore dei target intermedi (obiettivi annuali) e finali, nonché circa l'individuazione da parte dell'Amministrazione neo insediata, degli obiettivi strategici secondo le proprie linee programmatiche, sia riguardanti il medio periodo (obiettivi strategici triennali) che il breve periodo (obiettivi strategici annuali) e la consequenziale assegnazione degli obiettivi alle P.O. Anche in questo caso, il Segretario Generale è stato fondamentale allo scopo. (cfr delibere di GG.MM nn 230 dello 11.10.2019; 22 del 31.1.2020). L'Amministrazione ha correttamente posto in essere i predetti adempimenti ed assegnato gli obiettivi ai titolari di P.O. secondo le strategie condivise. Il corretto funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, però, non può essere percepito se non a partire dal prossimo anno.

In questa sede giova evidenziare che lo sviluppo del ciclo della *performance* in atto e di cui si attendono i risultati nel triennio a venire, ha seriamente rafforzato la sensibilità del personale rispetto all'esigenza di sottoporre l'azione dell'Ente a sempre più incisivi processi auto-valutativi e valutativi.

Dal punto di vista critico, occorre evidenziare che questa tendenza deve essere sempre più sostenuta attraverso iniziative di informazione e sensibilizzazione di tutto il personale sui temi gestionali e dell'*accountability*.

Per quanto riguarda invece, la trasparenza ed i dati pubblicati sul sito dell'Ente nella apposita sezione amministrazione trasparente, nel richiamare quanto preliminarmente precisato, non si possono non evidenziare i notevoli passi in avanti fatti dall'Ente. In particolare, si osserva che gli obblighi di pubblicazione particolarmente rilevanti sotto il profilo delle risorse pubbliche e sui quali l'attività di monitoraggio di questo Organo si è concentrata (1. Consulenti e collaboratori; 2. Personale; 3. Bandi di concorso; 4. Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici; 5. Beni immobili e gestione del patrimonio; 6. Controlli e rilievi sull'amministrazione; altri contenuti – registro degli accessi - Linee guida ANAC determinazione n. 1309/2016), sono stati rispettati dall'Ente.

L'Ente ha il pregio di essere dotato di un Responsabile Servizio CED, Giacomo Galante, il quale ha notevolmente contribuito all'ammodernamento del sito.

Nel corso della rilevazione periodica, il Nucleo di Valutazione, con la fattiva collaborazione del predetto responsabile del servizio CED, ha riscontrato, oltre all'omessa pubblicazione di qualche dato, il seguente aspetto critico: *“Al fine di raggiungere un miglior risultato sarebbe opportuno studiare e creare un migliore sistema d'interlocuzione tra i responsabili della trasmissione dei dati ed il responsabile della*

pubblicazione, considerando che esistono, all'interno della sezione amministrazione trasparente, le sottosezioni appositamente dedicate ove inserire specifici atti".

L'Ente, da quanto si è constatato, si è adoperato al riguardo attraverso le risorse disponibili. I risultati dell'impegno profuso, saranno tangibili in sede di prossima verifica ed attestazione, le quali, a causa dell'emergenza coronavirus, è slittata al 30.6.2020. Ed infatti, le scadenze in materia previste dalla Delibera ANAC n. 213 del 4 marzo 2020, sono state rinviate con il Comunicato del 12 marzo 2020, con il quale il Presidente ANAC, in relazione alle recenti disposizioni in materia di emergenza sanitaria e tenuto conto di quanto previsto nel DPCM 11 marzo 2020 sulle ulteriori disposizioni attuative del d.l. 23.2.2020 n. 6 applicabili all'intero territorio nazionale, ha comunicato che i termini della suddetta Delibera n. 213 del 4 marzo 2020, sulle Attestazioni degli OIV in materia di obblighi di pubblicazione sono prorogati al 30 giugno 2020 (DATA ENTRO LA QUALE I DATI DEVONO RISULTARE CORRETTAMENTE PUBBLICATI) e non più al 31 marzo 2020 e che, conseguentemente, l'attestazione dell'organo di valutazione, dovrà essere pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" entro il 31 luglio 2020 e non più entro il 30 aprile 2020.

La Giunta municipale, attraverso il proficuo impegno del Segretario Generale, ha inoltre, tempestivamente approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità, con il relativo programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previo conferimento dell'incarico di responsabile dell'anticorruzione all'attuale Segretario Generale (cfr 22 del 31.1.2020).

L'Ente ha valorizzato i sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Per quanto riguarda le modalità del monitoraggio, il Nucleo di Valutazione ha perseguito, nell'interlocuzione con il Segretario Generale, con il vertice politico-amministrativo e con i titolari di P.O. , una funzione di impulso, di monitoraggio/controllo in un'ottica collaborativa, di sostegno all'implementazione del ciclo della performance, all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, al rispetto degli obblighi di trasparenza. Quest'attività si è estrinsecata in un programma di lavoro intenso, relativo da un lato alle funzioni e alle responsabilità proprie dell'Organo, dall'altra in incontri con il vertice politico e gestionale e la partecipazione alle iniziative varie ai fini della successiva valutazione della *performance*. Questo *modus operandi* è stato concertato oltre che con il Segretario Generale, con il responsabile del primo settore, dott. Simone Magaddino, al quale va un plauso per aver supportato con efficacia il Nucleo di valutazione nella sua attività, anche attraverso la specifica destinazione di efficiente personale di segreteria.

Quest'Organismo si compiace vivamente con l'Amministrazione perché essa ha offerto al personale attività formative, anche attraverso il coinvolgimento dello scrivente, del Segretario generale e di altri professionisti impegnati in diversi campi. Tale attività è evidentemente volta al rafforzamento e allo sviluppo delle competenze professionali nelle aree ritenute strategiche (amministrazione e contabilità, trasparenza, legalità, buon andamento efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, prevenzione della corruzione ecc).

Per quanto in fine, riguarda il sistema dei controlli interni, anche in questo caso, per quanto in premessa, è necessario evidenziare la prematurità di una analisi efficace in questa sede. Tuttavia, si coglie l'occasione per sottolineare che il Segretario Generale ha predisposto delle Schede da compilare da parte dei singoli responsabili di settore alle quali ha ottemperato soltanto il

responsabile del sesto settore, SUAP, Rag. Giacomo Gervasi. Orbene, sarebbe opportuno che tutti i singoli responsabili di settore procedessero alla compilazione e l'invio delle predette Schede sull'andamento dell'attività del settore e sul raggiungimento degli obiettivi al fine di rendere più tempestivi e fluidi i controlli strategici e di gestione. Tali *report* periodici consentirebbero di accelerare il sistema dei controlli interni, fornendo un valido riscontro rispetto allo stato di raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali. Si ricorda il Comune di Castellammare del Golfo essendo Ente locale con più di 15.000 abitanti è sottoposto ai controlli annuali esterni sulla gestione ai sensi dell'art. 148 del TUEL, da parte della sezione regionale di controllo della competente Corte dei Conti, con eventuali pesanti sanzioni in caso d'inottemperanza.

Trattati, per quanto ad oggi possibile, i superiori temi, l'Organismo di valutazione indicherà di seguito i punti di forza, le criticità e le raccomandazioni per migliorare l'azione dell'Ente in materia.

Punti di forza: Anzitutto il Nucleo di Valutazione desidera esprimere il proprio apprezzamento per lo sforzo compiuto dall'Ente che ha consentito di portare all'approvazione: • di un SMVP decisamente affinato rispetto al passato che, oltre a risponde ora ai più recenti indirizzi legislativi, ha rilanciato la rilevanza centrale della *performance* organizzativa e migliorato i processi di programmazione/valutazione della *performance* individuale; • di un PTP 2019-2021 capace di integrare gli obiettivi istituzionali dell'Ente (ovvero il complesso delle attività, dei risultati, delle sfide dello stesso) con il ciclo della *performance*. Sia il vertice politico che i titolari di P.O. hanno mostrato una apprezzabile attenzione allo sviluppo della *performance* come sistema di *management*. Gli incontri intrattenuti tra l'organo ed alcuni dei capi settore in occasione della loro valutazione per gli anni pregressi, allorquando era in vigore il precedente SMVP, hanno inoltre consentito di coinvolgere la dirigenza nella progettazione e gestione del ciclo delle *performance* favorendo una maggiore consapevolezza in proposito. Questo metodo di lavoro così introdotto, consentirà di declinare i principi legislativi inerenti il ciclo delle *performance* sulle caratteristiche specifiche dell'Ente, rappresentando un contributo fattivo all'applicazione, non meramente legata al binomio adempimento-premio, del ciclo delle *performance*. Infine, pare opportuno rilevare, tra i punti di forza, l'operato di tutte le unità lavorative di supporto al Nucleo di Valutazione, che in tempi diversi, con il prezioso apporto del Segretario Generale, dott. Paglino e nondimeno del responsabile del Primo settore, dott. Magaddino, si sono dimostrate pienamente adeguata a supportare le attività dell'Organismo di valutazione.

In questo contesto di miglioramento del ciclo delle *performance* il Nucleo di Valutazione si permette di rilevare e formulare le seguenti criticità e raccomandazioni.

Criticità: 1. L'integrazione con il sistema di bilancio e con gli altri processi di pianificazione è ancora limitata anche per la presenza di tempistiche e processi decisionali che potrebbero essere ancor più allineati; 2. La *performance* organizzativa mostra ancora una discontinua attenzione alla dimensione della valutazione dei risultati e dell'impatto sulle strategie dell'Ente e in generale vi sono ancora spazi di miglioramento nell'individuazione di indicatori e target per le strutture amministrative; 3. Il monitoraggio del ciclo ha avuto un carattere ancora prevalentemente adempimentale e tempistiche non adeguate a consentire un aggiornamento e riformulazione degli obiettivi; 4. La valutazione individuale è ancora percepita dal personale tecnico-amministrativo come strumento di controllo/garanzia piuttosto che come sistema operativo di gestione del personale volto al miglioramento delle *performance*. In questo senso i momenti di confronto e condivisione, sia in fase di programmazione che di valutazione, tra i responsabili dei singoli settori ed il personale assegnato non appaiono ancora sufficientemente strutturati.

Raccomandazioni per il miglioramento: 1. Si raccomanda un continuo aggiornamento del SMVP al fine di recepire le indicazioni legislative, rafforzando, ove possibile, sotto il profilo procedurale, i

momenti di condivisione, sia in fase di programmazione che di monitoraggio e valutazione, degli obiettivi organizzativi, individuali e di gruppo; 2. Occorre mantenere elevata l'attenzione, metodologica ed operativa, per la declinazione degli obiettivi specifici e organizzativi e dei relativi indicatori e target. A questo proposito appare importante che si proceda ad una valutazione della *performance* non limitata ai soli comportamenti organizzativi. Una programmazione ed una valutazione riferita ad obiettivi di gruppo e/o individuali rafforza il consapevole contributo e la motivazione del personale al perseguimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza; 3. La convergenza con gli altri sistemi di programmazione (economico-finanziario, per la prevenzione della corruzione e la trasparenza) deve essere sostenuta dall'adeguamento dei sistemi informativi di pianificazione e controllo. Si tratta di un passaggio essenziale per una piena valorizzazione del ciclo della *performance*; 4. Si raccomanda una maggiore attenzione al processo di monitoraggio degli obiettivi assegnati a livello organizzativo e individuale con l'attivazione, qualora opportuno e con motivazione analitica, di processi di revisione e aggiornamento in ragione di eventi non prevedibili (si pensi all'attuale emergenza coronavirus ed alla possibile assegnazione di obiettivi specifici); 5. I responsabili di P.O. dovrebbero simultaneamente e tempestivamente redigere ed inviare le Relazioni sul raggiungimento degli obiettivi. L'invio simultaneo e tempestivo delle dette relazioni, consentirebbe un più adeguato funzionamento del sistema di misurazione ed una più celere percezione da parte degli stessi capo settore e del personale dipendente della efficienza del sistema; 6. Sulla base di quanto disposto dal D.Lgs. 74/2017 si raccomanda l'adozione di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati; 7. In tema trasparenza e pubblicazione dei dati, sarebbe opportuno studiare e creare un migliore sistema d'interlocuzione tra i responsabili della trasmissione dei dati ed il responsabile della pubblicazione (Servizio CED), considerando che esistono, all'interno della sezione amministrazione trasparente, le sottosezioni appositamente dedicate ove inserire specifici atti; 8. Ai fini dei controlli interni, sarebbe opportuno che tutti i singoli responsabili di settore procedessero alla compilazione e l'invio delle Schede sull'andamento dell'attività del settore e sul raggiungimento degli obiettivi al fine di rendere più tempestivi e fluidi i controlli strategici e di gestione ed evitare i rilievi della Corte dei Conti.

La presente Relazione è stata elaborata dal Nucleo di Valutazione con la preziosa collaborazione del Segretario Generale, dott. Manlio Paglino, sulla base della documentazione e delle informazioni ricevute dall'Amministrazione o in proprio possesso. Essa, viene trasmessa ai soggetti in indirizzo e quindi pubblicata, a cura del Responsabile servizio CED, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale entro il 30.4.2020.

Marsala-Castellammare del Golfo, li 27.4.2020
Avv. L.E. Cassata