



COMUNE DI CASTELLAMMARE DEL GOLFO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI
Nucleo di Valutazione

Al Sig. Sindaco, Ing. Nicola Rizzo

Al Sig. Assessore al personale

Al Sig. Segretario Generale, dott. Manlio Paglino

Alla segreteria del N. di V. ai fini della pubblicazione sul sito dell'Ente.

SINTETICA RELAZIONE anno 2021 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, 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.

Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* che ha sostituito il precedente, 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*.

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, con l'indicatore dei *targhet* intermedi (obiettivi annuali) e finali, nonché circa l'individuazione da parte dell'Amministrazione 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 conseguenziale assegnazione degli obiettivi alle P.O.

L'Amministrazione ha correttamente posto in essere i predetti adempimenti ed assegnato gli obiettivi ai titolari di P.O. secondo le strategie condivise. Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* ha funzionato perfettamente.

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 però 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, obiettivo trasversale per ogni singolo settore, si evidenziano 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 secondo le indicazioni dell'ANAC, sono stati quasi tutti rispettati dall'Ente. L'Ente purtroppo ha perso improvvisamente a fine 2021 il Responsabile Servizio CED, il dott. Giacomo Galante, il quale ha sempre con spiccata professionalità e dedizione contribuito all'ammodernamento del sito ed al suo costante aggiornamento. Attualmente l'Ente è sprovvisto di una figura interna di responsabile CED che svolga analogo ruolo del precedente, l'ottimo dott. Galante. Pertanto, dal punto di vista critico, giova ad evidenziare la necessità impellente di provvedere all'individuazione ed alla nomina di tale figura. Il responsabile CED è infatti, una cerniera di comunicazione e collaborazione con i responsabili della pubblicazione, ossia i singoli capi settore, necessaria per consentire a questi ultimi un più completo e tempestivo inserimento dei dati nelle apposite sezioni del sito dedicato. L'Ente, da quanto si è constatato, si sta adoperato al riguardo attraverso le risorse disponibili.

La Giunta municipale, attraverso il proficuo impegno del Segretario Generale, ha avviato il procedimento di aggiornando del 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.

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. (specie con il responsabile del I° settore, dott. Magaddino e del II° settore, dott. Coraci), svolgendo 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*.

Quest'Organismo ha già avuto modo di compiacersi 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. E' auspicabile per il futuro che tali attività formative, che sono state interrotte a causa del particolare periodo caratterizzato dalla Pandemia COVID – 19, riprendano. Ed infatti, tali attività, evidentemente volte 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), anche al fine della *performance* individuale e collettiva e del relativo funzionamento del SMVP, sono fondamentali per mantenere alte professionalità e rendere non solo efficace ed efficiente l'attività amministrativa, ma di renderla sempre più trasparente ed imparziale.

Per quanto in fine, riguarda il sistema dei controlli interni, essi sono apparsi abbastanza tempestivi e fluidi, anche se dal punto di vista critico, si rileva che sarebbe opportuno che tutti i singoli responsabili di settore procedessero periodicamente (per esempio con cadenza trimestrale od al più semestrale) alla compilazione e l'invio di 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 le seguenti attività: - L'Ente ha già avviato il procedimento di aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il triennio 2022-2024 e comunicato con pec del 22.4.2022 l'avvio del medesimo procedimento di aggiornamento con invito ai responsabili di settore ad inviare le opportune eventuali proposte di modifica rispetto ai documenti relativi al piano 2021; - L'Ente è dotato 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; - l'Ente è dotato ha approvato il PEG con delibera di G.M. n. 197 del 20.10.2021. Tale atto ha incorporato il PTP (piano triennale della performance, capace di integrare gli obiettivi istituzionali dell'Ente (ovvero il complesso delle attività, dei risultati, delle sfide dello stesso) con il ciclo della *performance*. Dal PEG adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 169 del TUEL, emerge che il vertice politico ha 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, 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, consente 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, da ultimo il sig. Riccardo Caruso, 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. Ed infatti, con il fattivo apporto del personale messo a disposizione del N. di V. , quest'ultimo organo ha potuto potenziare l'attività di *problem solving* al fine di consentire una sempre più armonica, integrata e performante attività dell'Ente nel rispetto dei principi e nel perseguimento dei fini di cui all'art. 97 cost. .

Nel contempo, 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 deve

essere ancora potenziata. I tempi dei processi decisionali dovrebbero essere allineati e nei limiti del possibile, anche sincronici; 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; 5 L'Ente attualmente, in seguito alla perdita improvvisa del dott. Galante, è privo di un responsabile CED.

Raccomandazioni per il miglioramento: 1. Si raccomanda un costante 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. Al riguardo si era già segnalata nella recedente relazione, tra l'altro la possibile assegnazione di obiettivi specifici anche durante i corso del processo in questione); 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, anche in quest'occasione, l'adozione di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati. Tali sistemi hanno una funzione bifasica, da un lato rendono l'attività dell'Ente più trasparente e dall'altro, consentendo un gradimento esterno, incidono sull'attività dei singoli settori rendendoli più performanti; 7. In tema trasparenza e pubblicazione dei dati, obiettivo trasversale per tutti i settori dell'Ente, è necessaria la nomina di un responsabile CED; 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. 8. Si raccomanda infine di assegnare degli obiettivi ai titolari di P.O. più strategici e che vadano oltre l'ordinaria amministrazione ed in numero quanto più possibile, avuto riguardo alle dotazioni e risorse assegnate ai singoli settori, analogo.

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. Quest'anno (2022 in relazione all'attività dell'anno 2021) si è ritenuto di redigerla, ancorché non obbligatoria ai sensi della normativa e dei regolamenti interni vigenti, in prosecuzione alla precedente (2020 in relazione all'attività all'anno 2019), soprattutto per rilevare i punti di forza dell'Ente e le sue criticità e per formulare le consequenziali raccomandazioni nell'ottica di un potenziamento dell'attività di *problem solving* e per rendere sempre più *performante* l'attività dell'Ente.

La presente relazione, viene trasmessa ai soggetti in indirizzo e quindi pubblicata, a cura della segreteria nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Castellammare del Golfo, 29.4.2022

Avv. L.E. Cassata