



CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Organismo Indipendente di Valutazione

Al Signor Sindaco

Al Segretario Generale

del Comune di Trapani

Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità

Art.14 comma 4 D.Lgs 150/2009

ANNO 2019

Il Piano della performance e il Piano dettagliato degli obiettivi è stato approvato con delibera n.352 della Giunta comunale del 21/10/2019.

E' evidente il significativo ritardo del processo di programmazione che si limita, sostanzialmente, a solo due mesi residuali di attività. Pur comprendendo le difficoltà in cui operano, in generale, gli Enti locali, tra carenza di personale e ritardi nell'assegnazione delle risorse finanziarie da parte della Regione, è indispensabile avviare i processi organizzativi che rendano effettivi gli adempimenti previsti dalla legge 150/2009 e dalle disposizioni del Ministero della Funzione pubblica e dell'ANAC.

Al ritardo nell'assegnazione degli obiettivi segue anche il ritardo nel processo di valutazione della performance dovuto soprattutto alla difficoltà a reperire la documentazione che certifica il raggiungimento degli obiettivi. L'istituzione dell'Ufficio di programmazione e controllo, a supporto sia dell'organo di governo che dei vari settori migliorerebbe tutto il processo.

Appare non particolarmente diffusa la cultura della valutazione, percepita come adempimento e non come leva importante finalizzata al miglioramento delle prestazioni da rendere ai cittadini. Solo nel mese di giugno del corrente anno è stata costituita la struttura tecnica di supporto all'OIV, grazie all'impegno del Segretario Generale.



CITTA' DI TRAPANI
Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile
Organismo Indipendente di Valutazione

L'OIV si rende disponibile a collaborare allo sviluppo della cultura della valutazione anche con appositi seminari e con una costante interlocuzione con i dirigenti di settore e i titolari di posizioni organizzative che hanno la responsabilità di valutare i propri collaboratori.

Alcune considerazioni sulla performance 2019:

- Pur tenendo conto delle difficoltà in cui opera il Comune, è importante avviare processi di miglioramento nella definizione degli obiettivi superando l'aspetto routinario dell'adempimento che appare limitarsi, in generale, ai compiti ordinari di ufficio senza lo spirito sfidante che il legislatore ha inteso attribuire alla legge 150/2009. Ne deriva la estrema facilità nel raggiungere gli obiettivi al cento per cento.
- E' chiaro che un sistema di valutazione che non discrimina sulla qualità e quantità dell'apporto dei singoli corre il rischio di ricadute negative nel comportamento degli operatori.

Di difficile valutazione è risultato l'obiettivo assegnato a tutti i responsabili di settore che recita "Evasioni direttive formali disposta da sindaco/ assessori/ presidente consiglio/ segretario generale entro la tempistica indicata". Non tutti i dirigenti hanno potuto documentare gli adempimenti, considerato che in tanti casi la richiesta formale è avvenuta per WhatsApp e non sempre venivano riportati i tempi per l'adempimento. E' inoltre di difficile riscontro per l'OIV rilevare se le evasioni documentate sono tutte quelle richieste.

E' evidente l'interesse del Sindaco e della Giunta su questo obiettivo, considerato che attribuisce allo stesso circa un terzo del valore complessivo del punteggio.

Sarebbe pertanto necessario standardizzare questo processo con una modulistica appropriata, senza ridurre però la tempestività degli adempimenti.

Alcune indicazioni operative:

a) Stimolare l'attività di negoziazione effettiva degli obiettivi tra amministratori e dirigenti. In atto gli obiettivi vengono proposti dai dirigenti e approvati dagli amministratori. Bisogna



CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Organismo Indipendente di Valutazione

invertire il processo. E' la Giunta che, in funzione del PDO e del PEG, negozia con i dirigenti le risorse necessarie e le fasi di attuazione degli obiettivi.

b) Migliorare il processo di rendicontazione da parte dei dirigenti con l'individuazione di elementi formali comprovanti gli obiettivi raggiunti, attribuendo valore anche alla tempistica della rendicontazione. Come già sottolineato, la valutazione della performance avviene oltre i termini previsti dalle disposizioni normative vigenti, senza la possibilità in itinere di rilevarne l'andamento per eventuali adeguamenti e/o correttivi.

c) All'OIV spetta anche il compito di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità da parte dell'amministrazione. È pertanto necessario integrare, attraverso apposite procedure, il sistema di valutazione della performance e il piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza.

d) Attivare modalità di rilevazione del clima interno. È ormai acquisito alla consapevolezza di tutti che "le organizzazioni più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un clima interno sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone, sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti, e, in via finale, ad aumentare la produttività". Rilevare il clima interno consente, quindi, di cogliere i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione. La rilevazione del clima interno può essere effettuata in modo semplice, somministrando in forma anonima al personale un apposito questionario.

e) Rilevare in modo sistematico la qualità percepita dei cittadini relativamente ai servizi erogati. Sul punto da tempo il Ministero della Funzione Pubblica ha emanato una direttiva per la valutazione dell'efficacia esterna delle attività della pubblica amministrazione.

Le tecniche di raccolta delle informazioni normalmente utilizzate sono le interviste, sia in presenza che telefoniche, e/o questionari auto compilati su carta o online.

Fondamentale per migliorare il contesto è, comunque, l'implementazione del sistema informativo comunale, che metta in rete le attività dei singoli settori, e un ufficio di



CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Organismo Indipendente di Valutazione

programmazione e controllo in grado di supportare l'amministrazione nella fase di definizione degli obiettivi e nella valutazione della performance.

Anche se per gli enti locali non è obbligatorio il termine del 31 gennaio per l'adozione del Piano della performance, è auspicabile, entro tale data, attribuire obiettivi provvisori da integrare successivamente con l'approvazione del Piano esecutivo di gestione e il Piano degli obiettivi.

In allegato si trasmettono le schede riassuntive di valutazioni relative ai dirigenti dei singoli settori che scontano i limiti espressi nella presente relazione.

Si è preso atto del PEG e del PDO di cui alla delibera della Giunta comunale n.352/2019, dell'autovalutazione dei dirigenti di settore, coinvolgendoli nel riscontro oggettivo dei risultati dichiarati.

L'OIV

Giuseppe Pecoraro