



CITTÀ DI CANICATTÌ

(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO)

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

(art. 14 D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.)

RELAZIONE ANNUALE

SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE,

DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, Delibere Anac (ex CiVIT) n. 4/2012 e n. 23/2013

Indice

Presentazione

Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione

A. Performance organizzativa

B. Performance individuale

C. Processo di attuazione del ciclo di gestione della performance

D. Infrastruttura di supporto

E. Sistemi informativi a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. A. C. in' followed by a stylized flourish.

Presentazione

Il presente documento “**Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni a cura dell’Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Canicattì (Ag)**” ha lo scopo di rendicontare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, in relazione ai compiti specifici affidati dall’Ente, in sede legislativa e regolamentare, all’OIV.

Il documento è a cura dell’OIV, e i compiti di quest’ultimo sono ispirati ai principi generali del DLgs 150/2009 e s.m.i., come recepiti in specifico regolamento dell’Ente. In particolare competono all’OIV compiti di monitoraggio, verifica e validazione connessi al sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale, la verifica della corretta applicazione dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo del sistema premiale, la verifica dell’ottemperanza agli obblighi di trasparenza e pari opportunità e del grado di condivisione del sistema di valutazione.

La presente relazione intende inoltre evidenziare il grado di attuazione dei principi e dell'assolvimento degli obblighi insiti nelle disposizioni del DLgs 150/2009 e s.m.i. per quanto applicabili alle Autonomie locali, e fornire eventuali indicazioni e proposte di miglioramento.

L’OIV, ai sensi dell’art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, ha elaborato la presente Relazione ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità. Come evidenziato nella delibera CIVIT n. 4/2012, la stesura della presente Relazione risponde, altresì, ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell’approccio utilizzato.

Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 30/09/2019 è stato approvato il Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del Comune di Canicattì, che non ha recepito le osservazioni preliminari di questo OIV.

Con determina sindacale n. 56 del 24/04/2019 è stato approvato il sistema di Misurazione e



Valutazione del segretario comunale.

Con nota del 13 gennaio 2021 questo OIV ha espresso il proprio parere preliminare sulla valutazione del segretario comunale, nella quale questo OIV così si è pronunciato:

“Tanto premesso, non si hanno sufficienti elementi per la valutazione del comportamento professionale manageriale, che attiene soprattutto ai rapporti con l’Amministrazione e con i suoi componenti.

Al fine di compiutamente esprimere il proprio parere, quindi, ed anche per razionalizzare il processo valutativo, atteso che in base al Regolamento approvato viene richiesto all’OIV un “parere” e non già una “proposta” di valutazione, ritiene questo OIV di dover pronunciarsi esclusivamente sulla regolarità del processo valutativo, secondo quanto previsto in generale dall’art. 14, co. 4, lettera d) del D.lgs. 150/2009 e s.m.i.¹.

Il comportamento professionale/manageriale può – difatti - essere compiutamente apprezzato dal vertice dell’Amministrazione attiva, in persona del sig. Sindaco, cui compete la valutazione finale.”

Sotto il profilo regolamentare si rileva l’Ente non ha provveduto ad adempiere puntualmente al disposto di cui all’art. 7, comma 1, secondo periodo:

*1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e **aggiornano annualmente**, previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.*

Difatti successivamente al 2019 non risulta essere stato chiesto alcun parere (obbligatorio) a questo OIV, né risulta essere stato aggiornato il SMVP. Pertanto questo OIV, nella procedura di valutazione, si è attenuto alle norme regolamentari adottate, ancorché non aggiornate.

A. Performance organizzativa

Il Piano esecutivo di gestione provvisorio (PEG), il Piano degli obiettivi (P.D.O.) e il piano della performance provvisorio anno 2021/2023 (art. 169 co. 3bis del D.Lgs. 267/2000) è stato approvato in

¹ d) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all’articolo 9, comma 1, lettera d), nonché dell’utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all’amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;



via provvisoria con deliberazione della Giunta comunale n. 46 del 23-03-2021, su proposta del Segretario generale, condivisa dall'Amministrazione. Non risulta pubblicata nella pertinente sezione di "Amministrazione trasparente" l'approvazione del PEG in via definitiva, e da notizie acquisite per le vie brevi non risulta adottata la relativa deliberazione.

Esso risente delle limitazioni di cui all'art. 243 bis del TUEL, sino all'approvazione del bilancio di previsione stabilmente riequilibrato, trovandosi il Comune in stato di riequilibrio finanziario.

La relazione annuale sulla performance relativa all'anno 2019 è stata trasmessa alla STP a firma del Segretario generale, e l'OIV, con verbale n. 14/2020 ha evidenziato che la relazione *"deve essere sottoscritta.... dall'Organo di vertice politico e che deve essere strutturata e rispondere ai contenuti indicati nella deliberazione ANAC (ex CIVIT) n. 5/2012"*. La relazione sulla performance relativa all'esercizio 2020 non è stata adottata dall'Ente né presentata a questo OIV per la validazione. Non si hanno notizie sulla relazione annuale sulla performance 2021.

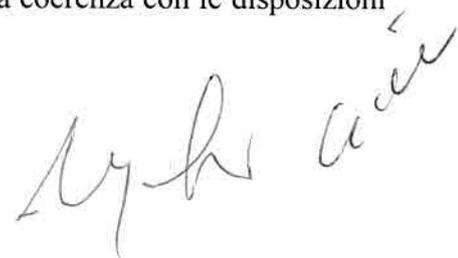
Per quanto riguarda il livello di raggiungimento degli specifici obiettivi contenuti Piano, con riferimento all'anno 2021, sono previsti indicatori, quasi tutti di tipo qualitativo, e quindi non pienamente rispondenti a quanto previsto dall'art. 5, co. 2, del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., nonché alle indicazioni di cui alle delibere ANAC nn. 89/2010 e 1/2012, nonché alle indicazioni fornite anche da questo OIV, che più volte ha invitato l'Ente a definire obiettivi quantificabili e misurabili, ed i rispettivi indicatori di tipo quantitativo, oltre che qualitativo.

Per la fase di definizione degli obiettivi, l'OIV ritiene che i processi posti in essere dall'Amministrazione, individuati in via provvisoria e non definitiva, non siano pienamente idonei e rispondenti ai requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009, per quanto precedentemente esposto.

Per la fase della misurazione, l'OIV è impossibilitato ad esprimere la propria valutazione sui monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione per mancanza di dati, come riportato nell'Allegato 1 sezione A.

B. Performance individuale

In merito alla definizione e assegnazione degli obiettivi, per il 2021, questo Organismo Indipendente di Valutazione ha preso in esame i documenti programmatici approvati, ed ha valutato lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni



del Sistema (Allegato 1 sezione B).

A seguito della valutazione che sarà effettuata da questo Organismo Indipendente di valutazione per le posizioni organizzative, nonché dal Sindaco per il Segretario Generale, verranno pubblicate sul sito nella sezione Amministrazione trasparente e nelle relative sottosezioni, i dati inerenti la valutazione, la cui pubblicazione è obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n.33/2013 per come modificato dal D.Lgs. n.97/2016.

Alla data di stesura della presente relazione non sono pervenute da parte dei soggetti che svolgono funzioni dirigenziali, nominati dall'Organo di indirizzo politico, le relazioni sul raggiungimento degli obiettivi assegnati relativamente all'esercizio 2021, con la reportistica indicata da parte di questo OIV. Al riguardo si fa presente che l'art. 7 del regolamento approvato con delibera GM prevede il termine massimo del 30 ^{MARZO} ~~aprile~~ ^{con} per tale adempimento.

Grado di condivisione del Sistema di valutazione

L'OIV evidenzia la necessità di avviare l'indagine sul grado di condivisione del Sistema e sulla valutazione del "superiore gerarchico" ai sensi dell'art. 14, comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009.

Con riferimento all'applicazione dei sistemi premiali, l'OIV è impossibilitato ad esprimere le proprie valutazioni per carenza di dati.

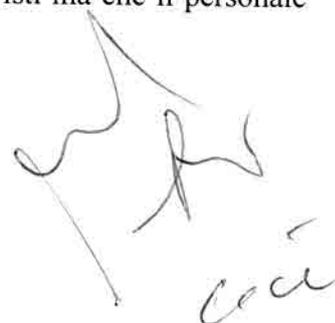
Con riferimento alla distribuzione dei premi, essendo la valutazione relativa al 2020 non effettuata per carenza di reportistica da parte del personale con funzioni dirigenziali, si sono compilate solamente le sezioni 1, 7 e 9 dell'Allegato 3. Si precisa che il Contratto Collettivo decentrato per l'anno 2021 non risulta pubblicato nella competente sezione di Amm. Trasparente. L'OIV ha acquisito direttamente copia del verbale di accordo definitivo sottoscritto in data 11/03/2022, relativo alla sola parte economica.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

L'OIV ha valutato l'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti.

L'OIV rileva che la Struttura Tecnica Permanente è costituita nei termini previsti ma che il personale addetto è impiegato solamente part-time per la STP.

Si fa riferimento a quanto riportato nell'Allegato 1 sezione C.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

D. Infrastruttura di supporto

L'OIV esprime la necessità di adeguare/implementare i sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della *performance* (Allegato 1 sezione D.1-D.5 – D.6).

E. Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Circa la valutazione sul funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati, alla luce della rilevanza che tali sistemi rivestono quale presupposto per l'attuazione del Programma triennale e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, nonché sulla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione dei dati e sul sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati, l'OIV ha potuto verificare, in occasione delle rilevazioni precedentemente effettuate, la possibile implementazione dei sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nonché la necessità di implementazione delle misure organizzative finalizzate al rispetto degli obblighi di pubblicazione, quali adottate dall'RPCT (peraltro di nuova nomina, recente).

L'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" è strutturata in conformità alle indicazioni emanate dall'ANAC (ex CiVIT). Essa riporta i prescritti contenuti, ma gli stessi spesso non sono aggiornati con continuità e tempestività.

La ricognizione dei sistemi informativi e informatici è stata effettuata compilando il questionario di cui all'Allegato 1 sezioni E.2 - E.3 – E.4, cui si fa riferimento.

F. Definizione e gestione di standard di qualità

Relativamente al processo di gestione degli standard di qualità, l'Ente non si è ancora dotato di propri standard di qualità dei servizi, conclamati in apposita/e carta/e dei servizi.

L'OIV riferisce nell'Allegato 1 sezione F.

G. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Come previsto dalla Delibera 23/2013, l'OIV deve esprimere una valutazione sull'efficacia delle azioni poste in essere dall'amministrazione alla luce dei risultati conseguiti nel precedente ciclo della



performance, analizzando l'effettiva utilità della misurazione della *performance* ai fini di un progressivo miglioramento della gestione.

Stante quanto in precedenza esposto, l'OIV è impossibilitato ad esprimersi, per mancanza dei dati relativi alla valutazione del precedente esercizio.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha provveduto – nei limiti delle informazioni e dati disponibili - alla compilazione dei tre allegati alla presente relazione in conformità alla Delibera ANAC n. 23/2013.

La presente relazione viene confermata e sottoscritta dai componenti dell'Organismo.

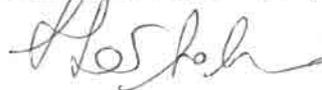
26 aprile 2022

L'Organismo indipendente di valutazione

Giuseppe Castellana – Presidente



Loredana Di Salvo – componente



Giovan Racalbuto, - componente

