Allegato A) al Verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Canicattì n. 01/2018 dell'11 gennaio 2018

RELAZIONE SULLO STATO DELLA PERFORMANCE, SUGLI OBIETTIVI, SULLA STRUTTURA DEGLI UFFICI – ANNO 2017 -

In adempimento ai propri compiti, l'Organismo Indipendente di Valutazione, al di fuori della valutazione oggetto di separate relazioni che saranno effettuate sull'attività posta in essere dai signori Dirigenti nel corso dell'anno 2017, rappresenta in sintesi quanto esso ha avuto modo di rilevare nel corso dell'attività svolta dai dirigenti stessi nell'anno 2017.

La presente relazione, in prosecuzione di quelle prodotte negli anni 2015 e 2016, mira a rappresentare gli aspetti caratterizzanti e le criticità che l'OIV ha avuto modo di accertare nel corso dell'attività, delle visite effettuate presso gli Uffici comunali, degli incontri avuti con i signori Dirigenti che hanno consentito di evidenziare le caratteristiche della struttura organizzativa del Comune.

Per l'intero anno 2017, la struttura organizzativa dell'Ente, costituita da cinque direzioni, è stata retta, oltre che dal Segretario Generale dr. Domenico Tuttolomondo, da due soli dirigenti , il dr. Angelo Licata ed il dr. Domenico Ferrante, oltre a 6 funzionari (ing. Gioachino Meli, dr. Paolo Adamo, dr.ssa Carmela Meli, rag. Antonio Pontillo, dr. Salvatore Mannarà, dr.ssa Patrizia Sola) ai quali sono state assegnate le Posizioni Organizzative istituite con deliberazione della Giunta Comunale n.65 del 7 ottobre 2016.

Pur ritenendosi doveroso sottolineare come in un contesto di evidente carenza di dirigenti e di personale addetto ai diversi uffici, l'OIV ritiene opportuno evidenziare talune specificità che, a proprio giudizio, presentano ampi margini di miglioramento.

L'OIV ha acquisito e preso atto delle relazioni prodotte rispettivamente dall'Avv. Domenico Ferrante in data 10 gennaio 2018, dal dr. Angelo Licata in data 14 novembre 2017, dal dr. Salvatore Mannarà e dalla dr.ssa Patrizia Sola in data 31 luglio 2017, dall'ing. Calogero Meli in data 3 novembre 2017 e 9 gennaio 2018, dal rag. Antonio Pontillo in data 28 luglio 2027, nonché della relazione del Segretario Generale del 9 novembre 2017.

PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO DEGLI OBIETTIVI

L'OIV sin dal 2015 ha rilevato ed evidenziato, anche a mezzo delle relazioni annuali già prodotte al Sindaco ed all'ANAC, l'anomala situazione in cui si trova il Comune di Canicattì relativamente alla mancata approvazione del Piano della Performance che, si ricorda, è il documento di programmazione annuale con il quale l'Ente definisce gli obiettivi dell'azione amministrativa, avuto riguardo alle risorse assegnate alle diverse direzioni, per consentire che la prestazione degli uffici abbia la dovuta efficienza, efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

L'articolo 3 del decreto legislativo 27ottobre 2009 n.150 prevede che gli enti pubblici adottino metodologie utili alla misurazione, valutazione e premiazione della performance con riferimento alla complessiva struttura amministrativa, nelle articolazioni in cui essa si sviluppa, con riferimento alle varie unità operative ed ai singoli dipendenti, configurandosi al riguardo rispettivamente la *Performance Organizzativa* e la *Performance individuale alla cui misurazione e valutazione* è correlata l'erogazione della retribuzione di risultato prevista annualmente per il personale dirigente. Tali procedure possono trovare concretezza se l'Amministrazione individua gli obiettivi strategici pluriennali e di breve tempo che debbono essere assegnati alle Unità Operative.

Il Piano della Performance è collegato al Piano Esecutivo di Gestione ed è dipendente dagli strumenti finanziari per la determinazione delle risorse da destinare al conseguimento degli obiettivi indicati. La mancata approvazione degli strumenti di programmazione operativa, riconducibili al piano della performance, priva l'Ente della programmazione impedendo la razionalizzazione delle attività che le singole direzioni sono chiamate ad effettuare.

La mancanza di tali strumenti, ovviamente, non comporta inattività da parte delle singole direzioni che, però, si trovano ad operare in una situazione emergenziale senza la visione di un programma organico.

Anche se il piano della performance è collegato agli strumenti finanziari, questo OIV ritiene che non tutti gli obiettivi necessitano di un impegno di spesa che, ove fosse necessario, potrebbe essere riconducibile nei limiti di spesa dell'esercizio provvisorio, nelle more dell'approvazione dei bilanci.

Da ciò si deduce che l'Amministrazione può, comunque, procedere nei tempi ragionevoli alla preventiva formulazione di un piano della performance assegnando obiettivi proporzionati agli impegni di spesa nei limiti consentiti dalle vigenti disposizioni di legge (esercizio provvisorio).

Al riguardo, si ritiene utile segnalare la positiva attività di individuazione di obiettivi gestionali assegnati, con provvedimento del 9 novembre 2016, agli incaricati di Posizioni Organizzative dall'allora dirigente "ad interim" della direzione V – Polizia Municipale -, dr. Angelo Licata, senza che per la realizzazione di molti di tali obiettivi fossero previsti specifici impegni di spesa.

Ove perdurasse la mancanza di formulazione del piano della performance, l'OIV si troverebbe in una situazione di effettivo disagio e dovrebbe limitarsi ad effettuare, come questo OIV ha dovuto effettuare negli anni 2015, 2016 e 2017, una valutazione limitata esclusivamente alle capacità manageriali, al conseguimento ed alla qualità di eventuali obiettivi specifici che nel corso dell'anno vengono assegnati ai dirigenti ed ai responsabili di Posizioni Organizzative, al fine di dare all'Amministrazione un contributo valutativo su aspetti che costituiscono soltanto una parte delle effettive competenze dell'OIV.

Si evidenzia, per quanto possa occorrere, che le deliberazioni della Giunta municipale, acquisite, con cui annualmente viene demandato ai singoli dirigenti l'onere di individuare e proporre un programma di indirizzi, non può considerarsi validamente sostitutivo della esclusiva e non derogabile prerogativa dell'Amministrazione di predisporre il piano della performance e di programmare l'attività dell'Ente anche attraverso la formulazione di obiettivi operativi.

Non sfugge all'OIV la stretta interdipendenza tra il Piano della Performance, il piano degli obiettivi e gli strumenti finanziari che l'Ente è chiamato annualmente ad approvare.

E' proprio la tardiva approvazione degli strumenti finanziari, pur nel rispetto delle facoltà consentite dalle vigenti disposizioni di legge, che di fatto impedirebbe l'approvazione del detto piano.

Anche sotto tale profilo, sarebbe auspicabile che il bilancio di previsione ed il bilancio consuntivo dell'Ente vengano approvati in termini ragionevoli poiché appare singolare che un "bilancio di previsione" relativo ad un determinato esercizio finanziario venga approvato alla fine dell'esercizio stesso (o, addirittura, come si è già verificato, nei primi giorni dell'anno successivo!)

POLIZIA MUNICIPALE

Sulla base di dati disponibili, l'OIV ha preso atto che nel corso del primo semestre 2016, periodo in cui il servizio non era presidiato da un dirigente, su un totale di 1.604 accertamenti per violazioni al C.d.S., l'84,7% di essi, pari a n.1.359, è stato elevato da quattro Ausiliari del Traffico con rapporto di lavoro part-time. Le restanti n.245 violazioni sono state contestate dai Vigili Urbani e, segnatamente, di esse il 48% è stato rilevato da un solo Vigile, mentre il restante 52%, pari a n.127, sono state contestate da 19 addetti. Nel caso in cui tale rapporto dovesse confermarsi anche per gli altri periodi non può non rilevarsi come l'attività in oggetto sia suscettibile di ulteriore miglioramento.

I numerosissimi interventi effettuati per l'accertamento della regolarità delle postazioni di spazi commerciali in occasione di mercati rionali e settimanali, peraltro dettagliatamente evidenziati nella relazione prodotta per l'anno 2017, non sembra che siano esaustivi per garantire all'Ente i previsti introiti che, parrebbe, non siano coerenti con le previsioni di introito a causa di una diffusissima insolvenza che, pur non quantificata dall'OIV, tuttavia sembra essere rilevante.

Si prende, tuttavia, atto dei numerosissimi interventi finalizzati a servizi di vigilanza in occasione delle frequenti manifestazioni pubbliche sia di natura religiosa, sia di natura scolastica e sportiva.

Con riferimento alla puntuale verifica della regolarità del parco automobilistico circolante, l'Amministrazione potrebbe valutare l'opportunità di dotare il Comando Polizia Municipale di attrezzature idonee *("street control")* alla rilevazione di specifiche violazioni (mancata revisione del veicolo, regolarità degli adempimenti fiscali, regolarità dell'assicurazione RCA) che potrebbero causare gravissimi danni alla collettività.

DIREZIONE GESTIONE TERRITORIO E AMBIENTE

Si prende atto della complessità che caratterizza la Direzione, priva ormai da diversi anni di un dirigente, il cui funzionamento viene garantito dalle due Posizioni Organizzative nonché da un evidente impegno del personale addetto che, così come in altre direzioni, appare quantitativamente insufficiente.

Le dette P.O. sono in atto affidate a due funzionari (l'ing. Gioachino Meli ed il dr. Paolo Adamo) i quali evidenziano apprezzabili doti professionali e manageriali che si estrinsecano anche attraverso una significativa autonomia gestionale – come emerso nel corso delle audizioni degli ultimi tre anni – in assenza di specifici indirizzi che dovrebbero provenire dall'Amministrazione che, però, come più volte evidenziato, demanda annualmente ai dirigenti il compito di indicare gli indirizzi operativi dell'anno di riferimento.

Emerge, tuttavia, che la pur apprezzabile autonomia gestionale della direzione Gestione Territorio e Ambiente possa essere suscettibile di una maggiore integrazione e coordinamento con gli organi dell'Amministrazione al fine dell'assunzione di provvedimenti che siano coerenti con gli obiettivi di programma dell'Ente e che possano prevenire situazioni pregiudizievoli che potrebbero derivare dal pur encomiabile obiettivo di semplificare le procedure edilizie.

E' noto, infatti, che la semplificazione di procedure finalizzate a dare impulso alle attività edilizie debba avere come inderogabile presupposto un'attività di verifica della rispondenza delle attività programmate con le previsioni delle norme in materia e dei regolamenti comunali vigenti.

Anche in relazione alla raccolta differenziata della spazzatura si ritiene che sussistano ampi margini di razionalizzazione del servizio che non va esclusivamente valutato sotto l'aspetto della sua crescente diffusione (dato questo sicuramente apprezzabile) ma va anche considerato nell'ambito del risultato economico che, da quanto emerso, potrebbe addirittura essere penalizzato rispetto alla raccolta non differenziata. Tale considerazione si ritiene che, previa verifica sulla sua correttezza, debba indurre ad un miglioramento del servizio per assicurare, appunto, economie di spesa che costituiscono, unitamente ad altri elementi, l'obiettivo cui tende generalmente la raccolta differenziata.

Come già evidenziato in precedente relazione, l'OIV ritiene di richiamare ulteriormente l'attenzione dell'Amministrazione sulla validità del Sistema Informativo Territoriale Regionale (S.I.T.R.) che costituisce un importantissimo strumento che, attraverso la raccolta, l'immagazzinamento, la gestione, l'elaborazione di dati relativi al territorio, offre un supporto all'azione programmatica dell'Amministrazione "assicurando una maggiore velocità decisionale, una riduzione di spesa operativa, un miglioramento dei servizi resi al cittadino", come evidenziato nel sito istituzionale del Comune di Canicatti. Esso consente l'integrazione tra i dati dei diversi uffici del Comune, senza che si tralasci la possibilità dell'utilizzo del SITR quale strumento di contrasto all'evasione fiscale.

Nonostante la sua importanza e l'opportuna evidenziazione che di esso viene data nel sito istituzionale del Comune, tuttavia appare in atto insufficientemente utilizzato nonostante il Comune abbia investito nel tempo risorse finanziarie per la preparazione di personale che avrebbe dovuto gestire il servizio. L'OIV ritiene che il S.I.T.R. offra ampi margini di miglioramento e meriti una maggiore attenzione poiché il suo funzionamento arrecherebbe notevoli vantaggi all'Ente.

PERSONALE

Come già evidenziato, la prima criticità che emerge esaminando la situazione del personale dell'Ente è quella relativa all'area della Dirigenza che, oltre al Segretario Generale, è costituita soltanto da due unità, a fronte di un organico previsto di cinque dirigenti.

Tale situazione crea all'Ente un minor costo determinato dalle mancate retribuzioni degli emolumenti di tre dirigenti, pur con la doverosa rettifica determinata dai maggiori costi per le n.6 posizioni organizzative che l'Amministrazione, con propria deliberazione n.65 del 7 ottobre 2016, ha istituito anche per sopperire alla mancanza di dirigenti, assegnandone, a tal proposito, due alla direzione II – Finanze e Tributi -, n. 2 alla Direzione III – Gestione Territorio e Ambiente -, n. 2 alla Direzione V – Polizia Municipale -, pur dovendosi rilevare che queste ultime P.O. non sono state rinnovate alla scadenza annuale poiché, nel

frattempo, è stato assegnato all'ufficio un dirigente, il dr. Domenico Ferrante, proveniente dalla Direzione IV – Servizi alla Città.

Le vigenti disposizioni che impediscono l'assunzione di nuovo personale dell'area dirigenziale condizionano il completamento delle direzioni su cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.

Tuttavia, non può non rilevarsi che la presenza delle Posizioni Organizzative presso le direzioni prive del responsabile non sembra che presentino particolari limiti alla rispettiva operatività, come ad esempio la direzione Gestione Territorio e Ambiente e la Direzione Finanze e Tributi la cui attività è, per ciascuna di esse, validamente assicurata da due Posizioni Organizzative.

Al riguardo non può non evidenziarsi l'opportunità di una valutazione da parte dell'Amministrazione di dotare di un responsabile di P.O. anche le direzioni guidate da un dirigente, ferma restando la dotazione di due responsabili di P.O. per le direzioni prive di un dirigente.

Ai fini della valutazione della consistenza del personale, è utile considerare anche il numero dei dipendenti addetti ai servizi svolti da società esterne all'Ente come, ad esempio, il personale addetto alla raccolta dei rifiuti urbani ed il personale addetto alla gestione dei parcheggi nelle cosiddette "zone blu".

A parere dello scrivente OIV, l'Amministrazione dovrebbe verificare periodicamente la coerenza di assegnazione del personale alle rispettive direzioni in funzione degli obiettivi che essa si prefigge di conseguire. In particolare, gli uffici tributari oggi costituiscono particolare rilevanza per evitare che la decorrenza di termini prescrizionali possa vanificare l'introito di molti tributi.

L'OIV ha, inoltre, preso atto della positiva attività promossa dalla Posizione Organizzativa n.1 affidata al rag. Antonio Pontillo, finalizzata alla razionalizzazione di procedure che impediscano la prescrizione dei termini per il recupero di tributi ancora non riscossi ed auspica che ulteriori provvedimenti siano assunti dall'Amministrazione per una migliore efficacia delle attività di incasso degli stessi, avuto riguardo, peraltro, ad informazioni circa l'esiguità degli incassi di tributi affidati alla gestione di esattorie.

Nel caso in cui tale ufficio dovesse essere considerato strategico, l'Ente valuterà l'opportunità di rafforzarne la struttura sia sotto il profilo del numero e della professionalità del personale ad esso destinato, sia sotto il profilo degli strumenti tecnici che saranno ritenuti idonei.

L'OIV ha pure preso atto della mancata valutazione del personale dipendente da parte delle Direzioni.

Al riguardo si fa presente che uno degli elementi di valutazione dei dirigenti da parte dell'OIV è, appunto, la capacità di valutazione del personale.

Elemento, questo che, così come per la performance e per gli obiettivi strategici e specifici, non risultano assunti nel corso degli anni di riferimento.

Relativamente al personale dell'Ente, l'OIV fa esplicito riferimento alle considerazioni espresse nella propria relazione annuale dell'anno 2015 che qui si intende *integralmente* richiamata.

PROTOCOLLO

L'OIV ha rilevato l'esistenza di diversi uffici di protocollo, oltre a quello generale dell'Ente.

L'istituzione di essi, in effetti, risponde a precise esigenze di immediatezza nel rapporto con l'utenza poiché consente la tempestività del rapporto cittadino/pubblica amministrazione.

Tuttavia appare utile che l'Amministrazione disponga accurata verifica sul loro funzionamento anche nell'ottica della sua eventuale razionalizzazione e per un puntuale utilizzo dei dipendenti addetti a tali servizi onde evitare, se dovesse risultare necessario, che si verifichino casi di sproporzione tra il numero complessivo degli addetti e la quantità di lavoro effettivamente svolto.

TRASPARENZA

Il settore Amministrazione Trasparente costituisce un elemento di criticità poiché, dall'esame effettuato dall'OIV in adempimento alla delibera dell'ANAC n. 43/2016 per la verifica dei dati inseriti nello specifico settore, sono stati rilevati diversi casi di incompletezza ed irregolarità nell'inserimento dei dati.

E', pertanto, urgente necessità che la materia sia presidiata con più auspicabile attenzione e che i singoli uffici provvedano, periodicamente, alla verifica dei dati inseriti al fine di evitare inadempienze ed irregolarità che potrebbero impedire la puntuale conoscenza dell'attività dell'Ente.

Al riguardo si rileva che anche le relazioni relative agli anni 2015 e 2016 predisposte dall'OIV in esecuzione delle previsioni normative, nonostante specifico sollecito effettuato al Segretario Generale, responsabile della Trasparenza dell'Ente, non risultano ancora pubblicate nella relativa sezione del sito ufficiale del Comune.

SOCIETA' PARTECIPATE

Appare assai urgente un intervento nello specifico settore delle società partecipate dal Comune perché si abbia contezza anche di eventuali rischi di natura finanziaria che possano derivarne all'Ente.

Sono emerse diffuse criticità che riguardano anche la presenza attiva nella gestione delle società in argomento oltre che, in taluni casi, la mancata acquisizione di elementi utili a determinare l'entità di eventuali rischi che possano derivare poiché si è, talora, in presenza di società partecipate dal Comune di Canicattì che da alcuni anni non procedono all'approvazione dei propri bilanci.

Canicattì, 11 gennaio 2018

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DEL COMUNE DI CANICATTI'

Giuseppe Gentile

Daniela Cannarozzo

Calogero Meli