

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE  
COMUNE DI CANICATTI'**

**RELAZIONE SULLO STATO DELLA PERFORMANCE, SUGLI OBIETTIVI, SULLA  
STRUTTURA DEGLI UFFICI**

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 2015, rappresenta in sintesi quanto esso ha avuto modo di rilevare nel corso dell'attività svolta con particolare riferimento all'anno 2015.

La presente relazione mira a rappresentare i punti di forza e le criticità che l'OIV ha avuto modo di accertare nel corso delle visite effettuate presso gli Uffici comunali e degli incontri avuti con i signori Dirigenti che hanno consentito di evidenziare le caratteristiche della struttura organizzativa del Comune.

**PREMESSA**

La struttura organizzativa del Comune è condizionata dall'assenza di diversi dirigenti che ha determinato, per la Direzione Gestione Territorio e Ambiente, la istituzione di tre Posizioni Organizzative affidate a tre Funzionari, mentre la Direzione Finanza e Tributi è stata affidata ad un Funzionario con temporanee mansioni dirigenziali. La Direzione Polizia Municipale è stata affidata al dr. Diego Peruga con mansioni dirigenziali. Relativamente a quest'ultima direzione si rileva che dalla fine del mese di dicembre 2015 il responsabile ha cessato il proprio rapporto di lavoro col Comune essendo stato vincitore di concorso dirigenziale presso altro Comune ove ha preso servizio.

Le Direzioni che nel corso del 2015 risultano, pertanto, presidiate da Dirigenti sono la Direzione Affari Generali e la direzione Servizi alla Città.

In una situazione di così palese criticità, l'OIV ha tuttavia avuto modo di rilevare come il Comune riesca a beneficiare, nel complesso, di una soddisfacente gestione operativa anche in relazione alle emergenze che si presentano con cadenza quotidiana. Il tutto grazie alla professionalità dei propri Dirigenti e di tutto il Personale che, nei vari ruoli, è chiamato ad assolvere i propri compiti istituzionali.

La positiva considerazione complessiva della gestione degli Uffici del Comune, tuttavia, non può esimerci dall'obbligo, a mero titolo di collaborazione, di fornire agli Organi dell'Amministrazione un costruttivo contributo perché siano rilevati gli aspetti operativi che, a giudizio dello scrivente OIV, presentano ampi margini di miglioramento.



impatto per il miglioramento della qualità dei servizi erogati con riferimento agli aspetti temporali della loro esecuzione etc...

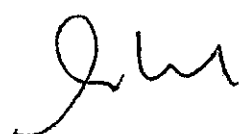
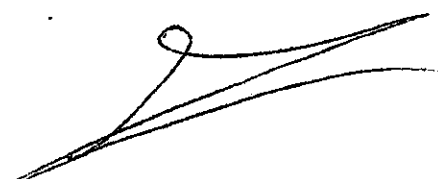
Al riguardo, la Commissione per la Valutazione la Trasparenza e la Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), con delibera n.121/2010, espressamente prevede "con riferimento ai tempi di approvazione del Piano della performance, la Commissione ribadisce la necessità che vi sia uno stretto collegamento tra l'approvazione del bilancio e la predisposizione del Piano della performance". E' evidente che tale previsione di CIVIT si fonda sul presupposto che l'Ente si doti in termini ragionevoli dello strumento finanziario costituito dal bilancio previsionale la cui tradiva approvazione vanifica di fatto la validità e le finalità stesse del Piano della performance. E' anche per tali considerazioni che lo scrivente OIV ritiene che, in assenza del bilancio previsionale, nei tempi ragionevoli, si possa procedere, comunque, all'approvazione di un piano di obiettivi senza che essi abbiano necessariamente e completamente un contenuto economico che necessiti, appunto, di un bilancio previsionale. Vi sono molti obiettivi che possono avere anche contenuti di rilevanza sociale ed organizzativa i cui conseguimenti possono prescindere dalla disponibilità del finanziamento per la loro stessa esecuzione.

E' auspicabile, tuttavia, che l'Organo di indirizzo del Comune possa in futuro prevedere con ragionevole anticipo il Piano della performance (con gli indicatori di misurazione) relativamente agli obiettivi da assegnare alle direzioni al fine di migliorare quantità e qualità di servizi da rendere alla città, nel rispetto degli orientamenti che l'amministrazione stessa ritiene di assumere. In assenza di tali strumenti, l'OIV non può dare completezza alla propria attività di valutazione, soprattutto relativamente al giudizio sul processo di funzionamento del sistema di valutazione poiché, come detto, manca l'indicazione degli obiettivi, quali strumenti di programmazione dell'attività dell'Amministrazione.

E' ovvio che le anomalie riscontrate non possano essere ricondotte esclusivamente alla responsabilità dei dirigenti ai quali non può neppure contestarsi il "concorso alla mancata adozione del Piano" poiché è non vi è stata la programmazione da parte degli Organi dell'Amministrazione per l'adozione del piano stesso. Né può essere considerata esaustiva, a tal fine, la deliberazione della Giunta Municipale n. 22 del 22 febbraio 2015 che pone a carico dei signori Dirigenti l'onere di formulare gli "indirizzi circa le azioni da porre immediatamente in essere per la migliore attività amministrativa ...." Pur dovendosi, però, prendere atto che i dirigenti sembra che non abbiano dato piena esecuzione alla delibera stessa.

Tali inadempienze, indipendentemente da chi le abbia generate, hanno di fatto determinato l'assenza del Piano della performance e, quindi, degli obiettivi che avrebbero dovuto guidare l'azione amministrativa nel corso del 2015.

Si prende atto, tuttavia, delle attività, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, prodotte dai Dirigenti del Comune e dal personale, non soltanto in termini emergenziali (che spesso costituiscono la quotidianità), ma anche in termini di esecuzione di obiettivi specifici che l'Amministrazione di volta in volta assegna ai dirigenti stessi. Anche se, al riguardo, si evidenziano ulteriori anomalie determinate in taluni casi dall'assegnazione di obiettivi specifici "verbalmente", come ci è stato in taluni casi riferito nel corso degli incontri avuti con i signori Dirigenti.



Lo scrivente OIV, per collaborazione e nei limiti in cui l'Amministrazione riterrà di utilizzarle, esporrà qui di seguito alcune considerazioni scaturite dalle conoscenze, pur parziali, acquisite nel corso degli incontri e delle visite effettuate presso gli Uffici comunali.

## **PERSONALE DIPENDENTE**

Si prende atto della consistenza del personale addetto sia agli uffici che fanno capo alla Segreteria Generale sia agli uffici delle cinque direzioni (Affari Generali, Servizi Finanziari, Gestione Territorio e Ambiente, Servizi alla Città, Polizia Municipale) costituito, alla data del 20 gennaio 2015, da 251 dipendenti (allegato C) così ripartiti:

- N.138 a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno
- N.113 a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Ai fini del fabbisogno del personale, occorre tener conto del decreto legislativo 25 febbraio 2000 n.61 (allegato D) che, all'articolo 6, determina i criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale prevedendone la proporzionalità all'orario lavorativo svolto, rapportato al tempo pieno. I dipendenti part time del Comune di Canicattì vanno, pertanto, rideterminati nel minor numero complessivo dei due terzi e cioè nel numero di 75.

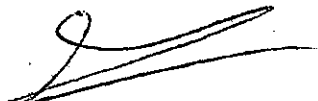
Tale correttivo equipara quantitativamente il *numero effettivo dei dipendenti dell'Ente ad una forza lavoro di 213 unità*, oltre ai Responsabili delle Direzioni Affari Generali, Servizi alla Città e Polizia Municipale, nonché al Segretario Generale.

Il ricalcolo, così operato, è utile per la determinazione effettiva del numero di dipendenti che il Comune dovrebbe avere con riferimento alle fonti ufficiali che periodicamente determinano l'effettivo fabbisogno di personale dei comuni italiani in relazione al numero di abitanti.

Si prende atto anche della deliberazione assunta dalla Giunta Municipale in data 5 luglio 2013 N. 75 su proposta del Dirigente della Direzione Affari Generali circa la rideterminazione della dotazione organica e l'organigramma che indicano nel numero di 102 i posti vacanti nella pianta organica dell'Ente. Tuttavia, in un momento di particolare difficoltà economica generale che, peraltro, pone anche dei limiti a nuove assunzioni di personale negli Enti Pubblici, è utile tener conto anche di altre fonti in materia di piante organiche e di rapporto tra dipendenti e popolazione.

In particolare, secondo il decreto del Ministero dell'Interno del 24 luglio 2014 (allegato E), per il triennio 2014-2016 il rapporto medio dipendenti-popolazione per un comune che abbia fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale (condizione nella quale non rientra il Comune di Canicattì) ed in fascia demografica pari allo stesso Comune (popolazione 34.863 al censimento 9/10/2011), dovrebbe essere di un dipendente ogni 133 abitanti.

Pur non trovandosi il Comune di Canicattì tra quelli di cui al citato decreto del 24 luglio 2014, ritenendosi comunque che tale rapporto possa essere esteso anche agli altri Comuni, verrebbe fissato in 262 il numero complessivo del personale che evidenzierebbe, per il nostro Ente, un deficit di dipendenti pari a 49 unità (262 - 213). Considerando, tuttavia, che taluni servizi (raccolta dei rifiuti solidi urbani con 53 dipendenti e gestione di alcuni parcheggi con 4 dipendenti) sono affidati a società esterne ed il relativo personale addetto (complessivamente 57 dipendenti) non è computato tra quelli in forza all'Ente, sembra che effettivamente il Comune di Canicattì disponga di un organico che appare in linea con i parametri indicati dal decreto ministeriale.

 4

Per completezza d'informazioni e per non tralasciare altra fonte informativa, si sono consultati i prospetti contenuti nel quarto rapporto 2015 dell'IFEL, Fondazione ANCI, (allegato F) ove si evidenzia che soltanto le regioni italiane più virtuose rispettano (anche per i Comuni non in dissesto) i parametri di cui al decreto ministeriale del 24 luglio 2014. Ovviamente il parametro è notevolmente superato dalle regioni meno virtuose come, ad esempio, la Sicilia e la Valle d'Aosta ove per ogni mille abitanti risultano rispettivamente 10,18 e 11,40 dipendenti.

Le suesposte considerazioni relative all'organico di cui oggi dispone il Comune di Canicattì sono da noi ritenute utili ai fini della predisposizione del piano della performance e degli obiettivi poiché si ritiene che la ripartizione del personale tra le direzioni appare suscettibile di miglioramento, in relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende assegnare alle singole direzioni.

## SERVIZI VARI

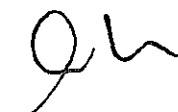
L'OIV sottopone alla valutazione dell'Amministrazione l'opportunità che, in ipotesi di assegnazione di obiettivi finalizzati alla lotta all'evasione fiscale o al recupero di tributi o alla creazione di un archivio unico che consenta al cittadino di aver conoscenza, attraverso unica fonte informativa, della propria complessiva posizione fiscale verso il Comune (oggi il cittadino è costretto ad acquisire separatamente le informazioni dai vari uffici: TOSAP, IMU, TARI etc. poiché manca una unica anagrafe contributiva), si dovrebbe procedere ad una adeguata integrazione delle risorse attualmente in carico alla Direzione Finanze e Tributi.

Relativamente a tale Direzione, si fa espresso riferimento alla "Relazione della Commissione di Studio finalizzata alla riorganizzazione delle attività complessive delle entrate tributarie dell'Ente – Atto di indirizzo" approvata dalla Prima Commissione Consiliare con delibera 54 del 30 aprile 2010. Tale documento viene qui richiamato esclusivamente al fine di sottoporre ai competenti Organi dell'Amministrazione l'opportunità di valutarne l'attualità nonché il contenuto.

In materia di viabilità il piano della performance dovrebbe tenere conto di un adeguamento del numero dei vigili addetti al servizio. Ciò, ovviamente, al fine di migliorare il livello del servizio offerto sia agli automobilisti sia ai pedoni che da una anomala circolazione automobilistica potrebbero trarne nocumento. G

Un piano degli obiettivi coerente con il contenimento della spesa non può, ad esempio, tralasciare la valutazione del rapporto costi/benefici connesso alla gestione di alcune strutture e servizi che meriterebbero più puntuali valutazioni e riorganizzazioni al fine di migliorarne l'offerta al cittadino, anche attraverso la razionalizzazione delle risorse umane nell'ottica del contenimento dei costi di gestione ove esse dovessero apparire sproporzionate ai servizi resi.

Nell'ottica della auspicabile approvazione del piano della performance e degli obiettivi da assegnare particolare attenzione merita il funzionamento del Nodo di Canicattì del "Sistema Informativo Territoriale Regionale" (S.I.T.R.) la cui gestione, secondo l'organigramma, è attribuita alla direzione Gestione Territorio e Ambiente, P.O. n.1. Tale strumento, previsto dall'accordo di programma, nell'ambito della Misura 5.05 del Complemento di Programmazione del POR Sicilia 2000/2006, costituisce la base della Infrastruttura dei dati territoriali secondo direttive europee. Canicattì è uno dei "nodi" essendo Comune con oltre 30.000 abitanti (al censimento 1991 il numero era di oltre 34



mila). Il Comune di Canicattì aveva destinato due unità, previo specifico addestramento, per l'espletamento di tale importante servizio che costituisce, peraltro, uno strumento di rilevante efficacia anche nella gestione del patrimonio edilizio della città. Purtroppo, nonostante gli iniziali programmi del Comune di Canicattì, il S.I.T.R., a causa di altre emergenze operative, non viene adeguatamente gestito.

L'OIV ritiene che il piano della performance ed il piano degli obiettivi debbano scaturire dalla comune valutazione tra Amministrazione e dirigenti i quali proporranno programmi di ristrutturazione dei propri uffici nell'ottica della razionalizzazione dei servizi resi al cittadino e del contenimento della spesa, nell'ambito degli obiettivi che l'Amministrazione riterrà di assegnare.

Tali considerazioni vengono sottoposte all'attenzione del Signor Sindaco per sottolineare l'imprescindibile rilevanza di una concreta attività di programmazione attraverso gli strumenti fondamentali del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance, al fine di razionalizzare l'attività amministrativa attraverso i necessari stimoli operativi.

Canicattì, 20 settembre 2016

PRESIDENTE (Giuseppe Gentile)



COMPONENTE (Daniela Cannarozzo)



COMPONENTE (Calogero Mellì)

