



CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Organismo Indipendente di Valutazione

Prot. n° 12/2022/OIV - 16/06/2022

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 2020

- Il piano degli obiettivi e della performance 2020 è stato approvato con delibera di giunta n. 313 del 15/10/2020.
- Con delibera di giunta n. 406 del 17/12/2020 è stato modificato l'articolo 13 comma 9 del vigente regolamento comunale "Disciplina della misurazione, valutazione integrità e trasparenza della performance" che così recita: "È previsto che il 70% del compenso complessivo di produttività verrà destinato a compensare la performance individuale attraverso la valutazione dei comportamenti professionali attribuiti al dipendente per il raggiungimento degli obiettivi generali di settore (quota A), mentre il rimanente 30% della somma sarà destinata a compensare la performance organizzativa e individuale attraverso la valutazione del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati all'unità organizzativa o al gruppo di dipendenti a cui lo stesso risulta assegnato".
- Con delibera n. 209 del 10/07/2020 la giunta comunale ha deliberato il nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali conseguente alla nuova "configurazione e articolazione del modello organizzativo del Comune" (delibera di giunta n. 55/2020 e 183/2020. Non risulta ad oggi che si sia dato seguito alla predetta delibera.



CITTA' DI TRAPANI
Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile
Organismo Indipendente di Valutazione

Come è evidente il processo di programmazione è particolarmente tardivo e linea con l'anno precedente (delibera n. 352 del 21/10/2019). La rendicontazione da parte dei dirigenti di settore risulta anch'essa tardiva e spesso incompleta. In generale gli obiettivi coincidono con l'attività di ordinaria dei vari settori, determinando di conseguenza il raggiungimento degli obiettivi con grande facilità. Risulta, inoltre, particolarmente complessa la verifica documentale del risultato raggiunto, non disponendo il Comune di un efficace sistema di controllo di gestione. Sarebbe d'aiuto indicare nella scheda di autovalutazione di ogni responsabile di settore i riferimenti formali che confermano il raggiungimento di ogni singolo obiettivo.

Pur tenendo conto delle difficoltà in cui si trova operare il Comune, soprattutto per la lamentata carenza di personale, si ritiene indispensabile l'avvio di un processo di valorizzazione della gestione per obiettivi superando la cultura "dell'adempimento". Anche per l'anno 2020 le indicazioni operative proposte sono sovrapponibili a quelle del 2019 e in particolare:

- 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 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



CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Organismo Indipendente di Valutazione

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) Considerato che 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 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.
- e) Rilevare in modo sistematico la qualità percepita dai 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

✍

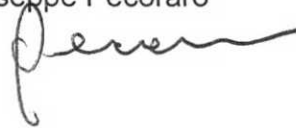
sono le interviste, sia in presenza che telefoniche, e/o questionari auto compilati su carta o online.

- f) È auspicabile lo sviluppo della cultura manageriale tra i dirigenti attraverso percorsi formativi adeguati.

Trapani, 16 giugno 2022

L'OIV

Giuseppe Pecoraro

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pecoraro', written over the printed name.