

**RELAZIONE ANNUALE
ANNO 2016
DIRIGENTI**

La presente relazione è predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 comma 1, lett. B) del D.lgs 150/2009.

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione Illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6 del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

La relazione intende evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2016, le valutazioni ed i risultati organizzativi ed individuali raggiunti dai dirigenti.

Il D.Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi

- . definizione e assegnazione degli obiettivi e collegamento tra obiettivi e risorse;
- . monitoraggio in corso di esercizio misurazione e valutazione della individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti; rendicontazione dei risultati performance organizzativa ed rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico-amministrativo;

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2016 ed i risultati ottenuti, portando per la prima volta a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa e applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell'O.I.V.

Lo scrivente organismo indipendente per la valutazione delle performance - con la presente relazione, redatta su base annua, assolve al compito di valutare i risultati dei dirigenti in relazione agli obiettivi programmatici dell'ente per l'anno 2016.

Gli obiettivi programmatici per l'anno 2016, oggetto della presente relazione Sono stati individuati con deliberazione del Commissario ed assegnati ai dirigenti responsabili dei settori dell'Ente attraverso delle schede sintetiche diversificate Per ciascun settore, nelle quali sono elencati gli obiettivi specifici da raggiungere nell'anno 2016.



Preliminarmente, appare utile sottolineare, che IACP di Trapani continua da anni ad essere gestito da una figura commissariale dotata di poteri di ordinaria amministrazione. L'Ente, nella sua gestione di indirizzo politico, ha dovuto quindi essere guidata da commissari ad acta, nominati di volta in volta da diversi anni. Questo tipo di guida, nella gestione dell'organo di indirizzo politico, sicuramente rende più difficoltoso il lavoro dei dirigenti.

Ciò ha determinato la decisione, assunta da parte del commissario in carica, di nominare un Dirigente ad interim l'ulteriore delicato compito di riempire un vuoto che oramai da anni si mantiene allo IACP di Trapani.

Pertanto, il dotto Pietro Savona continua anche per l'anno 2016 a svolgere anche l'incarico di dirigente ad interim del settore tecnico.

Il dott. Pietro Savona è inoltre dirigente del settore Amministrativo.

Il dott. Pietro Savona è inoltre onerato, all'inizio anno 2016, dall'ulteriore compito di responsabilità nella direzione dell'Ufficio Prevenzione della Corruzione.

L'altro dirigente di Settore dell'ente è la D.ssa Nunzia Gabriele Responsabile del Settore Economico finanziario.

E' da sottolineare che attualmente la dott.ssa Gabriele svolge la funzione di dirigente a scavalco in quanto si trova nella posizione di comando proveniente dallo IACP di Catania.

Nonostante l'ulteriore carico di responsabilità ha dimostrato le ottime capacità del dirigente suindicato nella gestione delle Attività Direttive degli Uffici a lei rispondenti.

E le attività sono state svolte perfettamente in conformità alla normativa di riferimento con ottimi risultati.

La relazione, relativa all'anno 2016, sull'attività e sulla situazione finanziaria dell'ente raffigura puntualmente la situazione generale dell'ente. In ordine al settore amministrativo, in essa sono dettagliate le condizioni dello stato patrimoniale dell'ente. E' ben identificata la "mission" dell'ente. Sono evidenziate le criticità, relative alle morosità e all'insufficienza dei fondi per rendere ancor più efficace ed efficiente il servizio di manutenzione. Dalle verifiche, valutazione e attività di controllo è risultato evidente che l'Ente IACP di Trapani ha sicuramente un punto di debolezza nella gestione commissariale che lo interessa oramai da alcuni anni. Ma, nonostante ciò è riuscito a dotarsi costruendo nel tempo, grazie all'azione dei suoi dirigenti, diversi punti forza. Tra essi ne evidenzio alcuni: il livello di informatizzazione raggiunto in quasi tutte le attività che interessano i vari uffici dell'ente.

La presenza all'interno dell'ente di un Ufficio Legale che sicuramente riesce a permettere all'ente di ottenere un'azione razionalizzata in termini di economia.

L'adozione di un regolamento interno sulla gestione delle morosità.

In ordine all'attività svolta nell'anno 2016 dal responsabile della prevenzione della corruzione si rileva che il lavoro è svolto in piena conformità allo spirito legislativo in



materia. La dottoressa Gabriele, che è il responsabile incaricato dell'Ufficio, svolge e dirige la sua azione al fine di combattere la cattiva amministrazione mettendo in atto azioni che sono deterrenti per tutti gli atti che potrebbero non rispettare i parametri del buon andamento e dell'imparzialità. Ciò è peraltro evidente nella dettagliata relazione annuale redatta dal responsabile della prevenzione della corruzione. Tutte le procedure previste all'interno dei vari servizi ed uffici dell'Ente sono disciplinate secondo i parametri sopra esposti.

Al fine della prevenzione dei fenomeni di corruzione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha previsto per tutti i servizi dell'ente tutta una serie di misure volte al contrasto di eventuali fenomeni di corruzione.

Sono previsti ed effettuati controlli e verifiche connesse ai procedimenti amministrativi.

Riorganizzazione dei servizi e rotazione del personale dell'ente. Formazione dei dipendenti su materie di etica e legalità.

Azioni legate all'attività di trasparenza in riferimento ai dlgs 150/2009 e 33/2013.

Sono state effettuati interventi tesi a migliorare la funzionalità del sito istituzionale dell'ente implementandolo ulteriormente inserendo una nuova sezione specifica per le segnalazioni da parte dei dipendenti dell'ente

E sicuramente appare utile sottolineare che il personale dipendente esprime adeguate capacità professionali nell'assolvimento degli incarichi e compiti.

Questo organismo, al fine di procedere alla valutazione dei dirigenti, secondo i criteri previsti dal relativo regolamento, ha effettuato una verifica annuale.

Sulla scorta delle relazioni presentati dai dirigenti, questo organismo ha proceduto alla valutazione delle prestazioni individuali di ciascuno di essi rese nell'anno 2016, secondo i vigenti criteri adottati dall'Ente, anche ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato in relazione agli obiettivi raggiunti.

Preliminarmente appare utile sottolineare che l'attività svolta dai Dirigenti dei settori è da considerare anche in virtù del fatto che tutt'ora l'Ente svolge le proprie attività all'interno di una cornice in cui le novità normative hanno determinato competenze sempre crescenti con un aumento della mole di lavoro che incide notevolmente sull'attività complessiva dell'Ente. Inoltre non sono da sottovalutare le limitazioni all'operatività derivanti dalla scelta di una guida Commissariale che dispone di ridotti poteri di volta in volta conferiti attraverso singoli decreti assessoriali.

L'Oiv, dopo aver acquisito dai Dirigenti di settore dell'Ente la valutazione relativa ai servizi, nonché la valutazione relativa ai titolari di Posizione Organizzativa, ha proceduto alla valutazione.

Per quanto sopra, sulla scorta degli atti a disposizione, dei criteri stabiliti dal regolamento e dalla relativa deliberazione commissariale, nonché degli obiettivi indicati nella più volte richiamata deliberazione commissariale appare utile sottolineare che le Performance dei Dirigenti, che risultano sicuramente positive,

tengono conto della stretta correlazione tra le attività effettuate dai diversi servizi interni ai diversi Settori (Amministrativo, Tecnico ed Economico Finanziario). Pertanto, dopo quanto esposto, anche al fine di sensibilizzare ulteriori ed eventuali procedure per auspicare sempre maggiori miglioramenti delle Performance non può che esprimersi conclusivamente un giudizio positivo per ciascun dirigente, come singolarmente indicato nelle relative schede finali di valutazione allegate alla presente e che vengono riassunte nei punteggi nel seguente prospetto:

Dott. Pietro Savona, Settore Amministrativo, valutazione performance conseguita 90%;

Dott. Pietro Savona, Settore Tecnico a.i. , valutazione performance conseguita 95%;

D.ssa Nunzia Gabriele, Settore Economico finanziario performance conseguita 95% ma in considerazione della limitata presenza dovuta all'incarico a comando, si ritiene equo proporre la liquidazione del 50% di tale performance.

La collaborazione tra Commissario, Dirigenti e OIV ha consentito di raggiungere obiettivi di maggiore efficacia ed efficienza dell'Ente.

Trapani, li 31/07/2017

OIV

Maurizia di Gregorio

