



Comune di Melilli

(Provincia di Siracusa)

AREA del SEGRETARIO COMUNALE



COMUNE DI MELILLI

Provincia di Siracusa

Prot. in Arrivo
N. 0027972 del 20-12-2019

Melilli, li

RELAZIONE ANALISI DI CONTESTO

L'analisi di contesto nella elaborazione del piano anticorruzione è il presupposto per meglio programmare ed indirizzare le misure di prevenzione che il responsabile deve suggerire.

La redazione dell'analisi di contesto è stata pensata rispetto alle aree di rischio ed avviata con una comunicazione interna la quale ricercava le informazioni necessarie per la sua effettività.

I dati dell'ufficio dei procedimenti disciplinari, assieme a quelli richieste alle singole aree hanno fatto da apripista rispetto alle logiche anticorruzione, a cui si sono sommate le indagini sul benessere organizzativo e sulla trasparenza.

Anticorruzione legalità e trasparenza vivono sinergici nella concettualizzazione della l.190/2012.

Questa analisi è la sintesi dei fatti rilevanti nei due anni precedenti ed ha il compito di divenire spartiacque verso un modello che presuppone un cambio di passo generale a cominciare dalla concettualizzazione di modalità e sistemi più propri alle complessità che caratterizzano Melilli.

Questa è la prima considerazione ossia la "caratterizzazione".

Melilli è un ente che ha una capacità di spesa importante assieme ad un contenzioso altrettanto importante che ha nella contrattualistica il suo vulnus che definisce nel contempo le criticità di contesto ampiamente evidenziate.

Infatti, man mano che si sviluppava l'analisi di contesto, interno ed esterno, su questa determinante è stato progettato dall'esperto legale del sindaco l'avv. Daniel Amato un'attività formativa sulla contrattualistica e la trasparenza e questa azione è già stata approvata con delibera di giunta.

Il progetto utilizza tanto la tecnica della formazione frontale quanto quella della esperienza condivisa che così processa la formazione – intervento.

Incentra la sintesi su uno strumento di lavoro il Project work ed ha come obiettivo la possibilità di fare analisi del contesto e definire delle regole tecniche sulle quali costruire un modello certificato.

Si punta a radicare modelli condivisi e metterli a sentinelle della legalità.

La relazione dell'ufficio dei procedimenti disciplinari ci offre in sintesi anche il quadro dei procedimenti penali aperti, e ci presenta un ente che ha criticità di tenuta nei rapporti tra politica e burocrazia. Infatti il modello della separazione viene più volte indicato nei rilievi della magistratura come "incrinabile", e questo è un aspetto importante della sostenibilità.

L'azione di rafforzamento deve puntare ai ruoli ed ai presidi.

I ruoli devono essere definiti per standardizzare il modello e misurarlo, e questo, assieme al rafforzamento dei presidi di garanzia interna: procedimenti disciplinari, trasparenza e controlli da una parte, performance, benessere, customer e valutazione dall'altra devono certificare l'agire normativo dell'Ente con chiara evidenza della univoca visione istituzionale.



Comune di Melilli

(Provincia di Siracusa)

AREA del SEGRETARIO COMUNALE

Interessanti sono le indicazioni che, per parole chiave registrano le relazioni dei responsabili di pp.oo. Intanto esiste, generalizzata, una attenzione ai protocolli ed alle operazioni contrattuali a cui si aggiunge spesso una elencazione delle procedure di gara avviate, come per dire che la contrattualistica viene vissuta come complessa e rischiosa.

Sembra non esistere un rischio corruzione per gli atti a maggiore complessità, mentre non si avverte neppure, tranne alcuni casi, la esistenza di contrapposizioni e ricorsi ai procedimenti. Scarsi i rilievi alle azioni di direzione in funzione della performance soggettiva e di gruppo. Alcuni analizzano il campo di riferimento del servizio e dei servizi che vengono offerti e questo è un dato su cui sarebbe interessante avviare una ricerca specifica.

L'ente genera servizi e produce attese, si dimensiona ai bisogni, ma non si rileva un quadro esatto degli scenari. Sarebbe interessante avviare una verifica per avere maggiori informazioni che fanno parte dell'analisi dello scenario esterno che la macro organizzazione deve avere a riferimento. Il dato è importante per le implicazioni nel tema che ci interessa.

Alcuni responsabili riferiscono di un quadro relazionale sui bisogni e sarebbe bene avere una capacità di misurarli.

Emerge poco il gruppo, e si sente chiaro come l'interlocutore parla spesso in prima persona fatto questo che incide sulla capacità di autoanalisi dalla quale emergere la preoccupazione affiancata alla carenza di strumentazione oggettiva.

Non c'è neppure un riferimento ad un caso tra tutti quelli avvenuti neppure per raccontarlo e questo fa emergere un razionale estraniarsi, mentre c'è coinvolgimento, non foss'altro perché Melilli è la istituzione a cui si appartiene, ed i fatti, devono aiutarci ad agire prognosticamente in virtù dell'adesione alla visione comune che la dirigenza esprime.

Questo quadro mi presenta un ente che ha "deflazionato" i conflitti e che, tranne per azioni riferibili alla contrattualistica non produrrà contenziosi e conflitti interni.

Questo modo di rappresentarsi, autoreferenziali nei fatti sembra essere il motivo conduttore di una organizzazione non misurabile e non confrontabile laddove l'autoreferenzialità è la visione comune.

Il risultato è interessante ma dovrà riemergere e non da documenti autoreferenziali.

Nel caso della trasparenza nessun dato certificato è stato possibile avere. Ma questo non poteva rappresentare un blocco. Un limite sì, lo è stato e lo è ancora.

Ho chiesto nella ricostruzione del modello di trasparenza in uso, che si usassero dei codici semantici per interpretare le parole usate, i rinvii e foss'anche le mancate risposte.

Ancora una volta, uno screening fatto su parole, ma a differenza del parlare per relazioni dei responsabili, nell'area della trasparenza si tratta di mancate relazioni e mancate risposte in un ambito in cui contare e sapere è fatto semplice ed obbligato per legge.

L'odierno modello della trasparenza, così desunto, si confronta con un contesto che risulta non misurare né essere misurabile.

Certo è che, se la parte informatica non rispetta il governo amministrativo della funzione, allora v'è criticità nel contesto.

L'obiettivo è quello di avere il governo del presidio di legalità, il sito ed il suo sistema informatico, per così tenere la bussola ed avere la misurabilità delle azioni per affiancare il modello di analisi che ha fatto da grimaldello all'odierno sistema.

Sono certo che alla fine del deposito saremo in grado di indicare le azioni di piano della trasparenza da intraprendere per avviare l'azione di adeguamento al modello normativo.

Vorrei concludere con un primo dato di analisi del questionario sul benessere organizzativo che, ho voluto si somministrasse in occasione della stesura del documento sull'analisi di contesto.



Comune di Melilli

(Provincia di Siracusa)

AREA del SEGRETARIO COMUNALE

Intanto alla somministrazione hanno partecipato ben 116 dipendenti su 142.

Solo due questionari sono in bianco ed 1 è parzialmente compilato.

Certamente tanti dipendenti hanno accettato di parlare e lo hanno fatto con solerzia. Già nella prima mattinata della somministrazione oltre 100 dipendenti avevano risposto al questionario.

Come per dire voglio partecipare e da subito!

Un breve ragionamento abbiamo condotto su una tabella.

Il questionario si compone di due parti la prima intercetta 9 argomenti che vanno dalla sicurezza alla partecipazione, ai rapporti con il capo ed alla identità e, l'immagine della mia amministrazione. Alla fine di questa prima parte c'è una tabella riepilogativa che misura il gradimento in un continuo di misurazione che, legge l'adesione alla domanda, da per nulla (1) a completamente (6).

La stragrande maggioranza dei dipendenti ha gradito parlare del quesito "il mio lavoro", ben 62 dipendenti hanno qualificato 6 ossia pienamente d'accordo con la formulazione dell'argomento e le domande, seguono la sicurezza sul lavoro, il contesto e l'immagine della mia amministrazione con 59, mentre a 58 sta "i miei colleghi" e, "il senso di appartenenza". 42 è il punteggio più basso per la massima condivisione e lo ritroviamo per l'argomento "l'equità nella mia amministrazione" che, assieme a carriera e discriminazioni definiscono il range 42-52.

Si attesta sul 20% il numero dei questionari che hanno valutato da 1 a 3 le domande, e l'80% quelli che hanno valutato le domande da 4 a 6. La divaricazione più importante si ha nel quesito il senso di appartenenza 16 (1-3) 84 (4-6). Quella inferiore sul quesito 4 la carriera e lo sviluppo professionale, che registra il più basso punteggio del range del gradimento (4-6) ed il più alto del range (1-3) quale termine di non gradimento dell'argomento.

Sono certo che l'analisi dei questionari, che abbiamo avviato, ci dirà molto su ambiti solo accennati che incidono sui rapporti e sulla identità e che possono coinvolgere la stessa visione generale e lo stesso rischio benessere. Attendiamo che le analisi di prima lettura commissionate ad una ditta possano arrivare presto per così aprire il dovuto dibattito e così conoscere ancor più le relazioni in funzione dell'efficienza, del benessere e della qualità del contesto burocratico, artefice primo della regolarità dell'azione.

Nel frattempo, ieri il consiglio Comunale ha approvato il bilancio di previsione 2020-2022. Strumento cardine per avviare affiancando la programmazione, il cambio di passo strutturale già deliberato.

In questa direzione è lo sforzo per declinare le misure del piano anticorruzione e della trasparenza assieme a quelle organizzative per il coordinamento, la vigilanza, la misurazione, il controllo e la performance.

Redatto. In progress ed oggi sottoscritto.

Il Responsabile della prevenzione
della Corruzione e della Trasparenza
(dott. Carmelo Cunsolo)

