



Città di
MOLFETTA

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Documento di validazione della Relazione sulla performance-Anno 2022

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Molfetta ha preso in esame la *Relazione sulla performance 2022*, approvata dall'Amministrazione con Delibera di Giunta Comunale n. 241 del 24/11/2023 e trasmessa in data 30/11/2023 a mezzo pec a questo O.I.V., ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. ai fini della sua validazione;
- B. L'O.I.V. ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno, nella fattispecie, tenendo anche conto:
- degli indirizzi suggeriti dalla delibera Civit-Anac 6/2012 specie in riferimento al tipo di giudizio finale attribuibile (validato/non validato) e dalle "Linee Guida DFP" n. 3 del novembre 2018 al fine di verificare l'applicazione dei criteri di conformità, attendibilità e comprensibilità della relazione;
 - della propria Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, approvata in data 27 aprile u.s., quale allegato al verbale n. 32/2023 e pubblicata nell'apposita sottosezione di "Controlli e rilievi sull'Amministrazione".
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute nelle carte di lavoro di cui al fascicolo conservato presso la segreteria dell'O.I.V.
- D. Tutto ciò premesso, l'O.I.V. valida la Relazione sulla performance esprimendo contestualmente le dovute osservazioni e suggerimenti (in allegato).**

Le motivazioni e il processo alla base della decisione sono riportate analiticamente nella relazione da considerarsi parte integrante del presente documento e nelle schede di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, agli atti presso la segreteria dell'O.I.V.

Molfetta, 04 dicembre 2023

Il Presidente

dr. Antonio Giancola

Il Componente

dr. Domenico Mastropiero



Città di **MOLFETTA**

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE

ALLEGATO AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELL' O.I.V. DEL 04/12/2023

La presente relazione, allegata al documento di validazione, sintetizza le fasi in cui si è articolato il processo di validazione e ne espone gli esiti.

Si premette, anche ai fini della ricostruzione delle c.d. carte di lavoro, che:

- l'O.I.V., al fine di assicurare la validazione, entro il termine del 30.06.2023, della Relazione sulla performance 2023, ribadiva con pec del 21/05/2023 all'Amministrazione il relativo cronoprogramma delle attività da svolgere. Ciò nonostante, a causa di ritardi ascrivibili alla mancata consegna della documentazione richiesta, la cui completezza è stata riscontrata solo in data 15/11/2023, si è giunti in pari data alla conclusione dell'istruttoria, rimettendo file excel concernente la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi relativamente all'anno 2022 (performance organizzativa). Tali considerazioni sono state rese sulla base dei referti iniziali e opportune richieste di integrazioni ai rispettivi uffici, nonché con i relativi colloqui con i dirigenti;
- in data 30/11/2023 con nota pec del Segretario Generale, è giunta comunicazione di approvazione della Relazione sulla performance, con Delibera di Giunta Comunale n. 241 del 24/11/2023.

Pur considerando la volontà dell'Amministrazione di partecipare alla fase di miglioramento dell'intero ciclo della performance dell'Ente, come manifestato, in sede di insediamento di questo organo, si ribadiscono le criticità opportunamente segnalate nella Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni approvata in data 27 aprile c.a., cui si rinvia.

L'O.I.V. rende quindi le seguenti valutazioni complessive, riportandosi alla Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, nonché cercando di integrare, nei dovuti limiti, gli indirizzi indicati dalla delibera Civit-Anac 6/2012, con quelli espressi nelle "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance" del DFP, n. 3/2018:

a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno 2022:

Il piano della performance è stato approvato, in via provvisoria, con Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 26/01/2022, e definitivamente insieme al PEG con delibera di Giunta Comunale n. 103 del 13/04/2022. Il PIAO è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 170 del 09/06/2022, e

successivamente rivisitato con delibera n. 271 DEL 28/12/2022. Dal punto di vista operativo, si ribadisce la necessità di migliorare:

- il collegamento degli obiettivi strategici ed operativi con le missioni ed i programmi di bilancio, specie in riferimento al grado di utilizzo di risorse correlate alle singole azioni;
- la fase di monitoraggio che, necessita di un controllo più incisivo per consentire di valutare esigenze reali di aggiornamento, soprattutto in presenza di obiettivi che non abbiano formato oggetto di attenta negoziazione e/o di situazioni di impossibilità di conseguimento per cause sopravvenute, non imputabili al Settore, di natura oggettiva e assoluta;
- pur riscontrando netti miglioramenti nella fase della determinazione degli obiettivi, si suggerisce per il futuro, una migliore definizione delle pesature relative ai singoli obiettivi al fine di esaltare ulteriormente il principio di meritocrazia sia sotto l'aspetto della performance organizzativa che individuale. Non è rilevante il numero degli obiettivi, quanto la necessità che essi siano fortemente sfidanti.

La relazione, riprende in via generale e complessiva la struttura del piano, in particolare:

- **risorse, efficienza ed economicità.** In tale sezione, andrebbero esplicitati i principali valori di bilancio ed i risultati conseguiti, prevalentemente in termini di efficienza ed economicità, facendo riferimento ad idonei indicatori come da Sistema di valutazione del Comune di Molfetta e dalle Linee Guida del D.F.P. 1/2017.
Correlata alla analisi sul grado di raggiungimento degli obiettivi, infatti, è l'analisi della gestione delle risorse economiche e finanziarie, sia in termini di risultato complessivo, sia di articolazione della spesa per centri di costo, sia di indici complessivi di bilancio che diano conto dell'equilibrio gestionale e del corretto impiego delle risorse
E' pur vero che questa dimensione, come quella degli equilibri economici, finanziari e patrimoniali, con l'entrata in vigore delle disposizioni relative all'armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio, deve ritenersi soddisfatta dalla concreta attuazione dei principi contabili applicati della programmazione, della contabilità economico-patrimoniale e del bilancio consolidato, rispettivamente allegati 4/1-4/3 e 4/4 al D.Lgs. n. 118/2011, come peraltro evidenziato in chiusura dello specifico paragrafo 11 del Sistema di valutazione in uso presso il Comune di Molfetta.
Si ritiene, tuttavia, migliorabile questa sezione della rendicontazione, ricavandone gran parte dei dati dalla relazione di accompagnamento al rendiconto.
Va, inoltre, evidenziato che resta il suggerimento di utilizzare le voci di piano integrato dei conti, previste dal nuovo sistema armonizzato, come utili basi informative, per l'implementazione di sistemi di contabilità analitica, capaci di fornire più precise informazioni sul processo di provvista e di impiego delle risorse dell'Ente, restituendo, al tempo stesso, ai vari portatori d'interesse, dati concernenti la redditività di singoli servizi o centri di costo;
- **pari opportunità e bilancio di genere.** Si prende atto dell'approvazione, con D.G.C. n. 31 del 19/01/2022 del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2022-2024 con i conseguenti risultati raggiunti. Si suggerisce il rafforzamento dell'operatività del C.U.G. Si ribadisce il suggerimento di convertire le azioni previste nel P.A.P. in obiettivi gestionali, corredati da indicatori e target, cui siano collegate specifiche risorse e personale, tanto al fine di consentire la concreta attuazione del principio di pari opportunità e valorizzazione delle differenze di genere. Si ribadisce inoltre, per il futuro, di rendicontare l'operatività svolta dal CUG. In merito all'indagine sul benessere organizzativo, si auspica una miglior

rilevazione in base a quanto previsto dal sistema di valutazione in uso;

- **qualità servizi.** Miglioramenti si rilevano in tema di qualità dei servizi. Si prende atto dell'avvenuta indagine sulla qualità dei servizi ed anche dell'attuazione, seppur non per tutti i settori, della Carta dei servizi. Si ribadisce, tuttavia, la necessità, pur riconoscendo i suddetti progressi, che ogni settore disponga di una propria Carta dei servizi insieme ai rispettivi standard di qualità, in maniera che gli stessi rappresentino l'input valutativo. Inoltre, le rilevazioni presso gli utenti, devono essere condotte con strumenti più strutturati rispetto alle c.d. "faccine". Si ribadisce, al fine di identificare il "valore pubblico", l'urgenza e la necessità di migliorare la misurazione e valutazione del livello di benessere degli *utenti e stakeholder* di riferimento, tenendo conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili. E' necessario assegnare un punteggio per obiettivi di qualità dei servizi, che non può certo basarsi sulle sole risultanze degli esiti delle indagini presso l'utenza, che peraltro, vanno condotte con modalità migliorabili, da rideterminare con la collaborazione dell'O.I.V., anche al fine di meglio definire preventivamente gli stakeholder di riferimento, da rendere partecipi alla fase valutativa;
- **tempi dei procedimenti.** Si ribadisce la necessità, ai fini di una migliore rendicontazione e trasparenza concernente i tempi dei procedimenti, nonché per i motivi già esposti nella sezione qualità dei servizi, di creare e/o aggiornare la carta dei servizi per ogni intero settore e soprattutto collegare i relativi standard di qualità. Questo consentirebbe di migliorare la definizione della metodologia utilizzata e aumentare ulteriormente anche agli stakeholder il loro grado valutativo;
- **punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.** Pur prendendo atto che nella relazione sono espresse dall'Amministrazione le criticità incontrate, si ribadisce, per il futuro, di rendicontare con apposita sezione.

b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'O.I.V. e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'Amministrazione nella Relazione:

- si prende atto che nella Relazione sulla performance, l'Ente dichiara che si riporta integralmente alla istruttoria dell'O.I.V. sulla performance organizzativa, la quale conferma l'analisi presente nella relazione, di un andamento complessivamente soddisfacente degli obiettivi raggiunti.

c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;

Si rammenta che la Relazione annuale sulla performance (art. 10 c.1 lett. b - d.lgs. 150/2009), in quanto rendicontazione dei risultati raggiunti, è un documento approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

L'O.I.V. ha richiesto integrazioni al fine di analizzare i relativi risultati concernenti gli obiettivi anche mediante colloqui diretti con i rispettivi dirigenti. Si evidenzia che:

- la Relazione sulla performance richiama integralmente l'istruttoria dell'O.I.V. sulla performance organizzativa. Si rileva nella relazione, la presenza degli obiettivi preventivati come da piano della performance, degli obiettivi DUP relativi alle Partecipate, degli obiettivi del PAP 2022-2024. Pur tuttavia, è migliorabile la fase della indicazione del grado di raggiungimento degli stessi con i relativi ed eventuali scostamenti. Per il futuro si invita, a

seguire le indicazioni delle linee guida del D.F.P. Va anche auspicato che il sistema di valutazione, meglio definisca i criteri con i quali giungere alla valutazione del “*valore pubblico*” in seguito alle nuove normative di riferimento.

- in merito alla verifica del raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali 2022: si evidenzia che i referti dei dirigenti contengono le schede di rendicontazione riferite alla generalità degli obiettivi assegnati ed inseriti nel Piano della performance. Si suggerisce di migliorare il sistema strutturato di controllo di gestione, dal quale ricavare più elementi di riscontro e verifica.
- quanto alla possibilità di far valere la Relazione sulla performance come referto sul controllo strategico, si conferma quanto già evidenziato in passato: non si rilevano disposizioni regolamentari che lo prevedano, tanto che il Regolamento dei controlli interni in vigore, stabilisce che il controllo strategico “ingloba” la Relazione sulla performance organizzativa. E’ auspicabile, pertanto, un miglioramento del controllo strategico soprattutto dal punto di vista dell’implementazione con i sistemi informativi.

d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza:

- si rileva la presenza di obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza. Tuttavia, si ribadisce la necessità di migliorare la fase di aggancio al P.T.P.C.T. del Piano della Performance e una migliore esposizione dei risultati in tema di trasparenza. Infatti, pur considerando la complessità dell’obiettivo, si suggerisce, in aggiunta agli obiettivi di mantenimento, relativi alla produzione di report che esprimino l’effettiva applicazione delle misure, di introdurre per tutti i settori, obiettivi più sfidanti che attraverso i rispettivi “indicatori di anomalia”, evidenzino ogni forma di controllo che possa migliorare la partecipazione al processo di gestione del rischio di corruzione, con riferimento a tutte le tre fasi del processo: a) mappatura dei processi attuati dalla PA; b) valutazione del rischio per ciascun processo; c) trattamento del rischio e misure per neutralizzarlo, specie in tema di applicazione del Codice degli appalti.

In riferimento alla trasparenza invece, si suggerisce di creare obiettivi di performance per ogni settore, che meglio possano efficientare le modalità con le quali si giunge alla pubblicazione e conseguente aggiornamento dei dati, secondo i tempi e i modi normati, nella consapevolezza che più cresce la trasparenza e più si contrastano i fenomeni corruttivi. Ad esempio, obiettivi che possano valutare l’operatività nella fase di fornitura dei dati, di pubblicazione e di verifica dei tempi previsti dalle norme di riferimento. L’assegnazione di obiettivi di periodico monitoraggio del corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione e la verifica di assolvimento di questi, migliorerebbe i controlli e le conseguenti necessarie attività correttive, specie in prossimità dell’attestazione di assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell’O.I.V.

- si prende atto, con la Relazione sulla performance - sezione controlli interni, che le principali carenze riguardano il solo aspetto formale “*di redazione degli atti nel dettagliare più compiutamente le motivazioni nelle premesse degli atti*” e nel menzionare negli stessi “*gli adempimenti di pubblicazione degli atti ai sensi degli artt. 26 e 27 del dlgs n. 33/2013, dei compensi a professionisti privati e agli adempimenti di inserimento dei dati nella sezione “anticorruzione” ai sensi dell’art. 1, comma 32, della L. 190/2012 per i corrispettivi per l’esecuzione di opere, lavori pubblici, servizi e forniture*”. Pur tuttavia, essendo già stata constatata tale criticità, anche nella precedente relazione, si invita, il Segretario Generale, in qualità di Responsabile anticorruzione, ad apportare immediate modifiche alle procedure amministrative, al fine di evitare il ripetersi delle stesse.

e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori:

- pur riscontrando miglioramenti nella fase di definizione degli indicatori, la mancanza della struttura tecnica permanente o del coordinamento delle unità eventualmente destinate a tale compito, rende impegnativa la fase di verifica dei criteri di calcolo degli indicatori. E' necessario programmare un vero Piano degli indicatori in coerenza con quanto definito dal Sistema di valutazione in atto, peraltro da aggiornare, e dalle Linee guida del DFP e conseguentemente introdurlo all'interno del sistema informativo, allo scopo di velocizzare le relative verifiche.

f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione):

L'O.I.V. ha eseguito la valutazione della performance organizzativa, tramite analisi diretta con gli uffici e, con i relativi dirigenti, nonché con il Segretario generale anche in qualità di responsabile anticorruzione. L'O.I.V. pur in presenza di un referto del controllo di gestione, suggerisce un miglior raccordo, specie attraverso un adeguato sistema informativo, tra il controllo di gestione e il ciclo della performance.

g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione:

- la Relazione sulla Performance rimanda ai referti prodotti dai dirigenti. L'O.I.V. ha richiesto integrazioni al fine di individuare riferimenti formali e motivare eventuali scostamenti. Resta inteso, che urge la necessità che gli stessi siano meglio rappresentati in fase di rendicontazione, specie attraverso una fase di periodico monitoraggio da effettuarsi esclusivamente attraverso un sistema informativo dedicato e non con modelli analogici. A riguardo, pur riscontrando l'acquisizione, nel corso del 2021, di un sistema informativo dedicato alla gestione del ciclo della performance, che si dichiara essere in fase di aggiornamento ed implementazione, l'O.I.V. non ha avuto modo di usufruirne. Agli atti è presente la griglia di rendicontazione degli obiettivi con le considerazioni dell'O.I.V., ed il giudizio di sintesi sullo stato di attuazione. Tale griglia si esprime in merito alle singole azioni ricomprese negli obiettivi, assumendo come considerazioni finali quelle di:
 - **Obiettivo raggiunto;**
 - **Obiettivo parzialmente raggiunto;**
 - **Obiettivo non valutabile.**

Per il futuro, si suggerisce, di:

1. differenziare la pesatura generale per ogni settore;
2. introdurre i vari step e relative sub-pesature per ogni singolo obiettivo.

h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano:

- è stata più volte rappresentata, l'esigenza di revisione del sistema di misurazione e valutazione, sia per aggiornarlo all'evoluzione normativa, sia per rispondere a canoni di semplificazione e velocizzazione degli adempimenti.

i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP:

- si ritiene migliorabile la conformità della Relazione rispetto alle linee guida del D.F.P., specie al fine di porre in atto i suggerimenti fin qui esposti.

j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.):

- la relazione si presenta sintetica e comprensibile. A parte le sezioni da migliorare, come su descritto, si suggerisce di introdurre anche tabelle riepilogative e descrittive sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e/o linee programmatiche, oltre a quelle per dirigente o articolazione organizzativa. Tale impostazione potrebbe favorire una integrazione con il referto del controllo strategico.

k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.):

- è inevitabile che la risoluzione delle criticità suddette possa certamente migliorare il grado di chiarezza e comprensibilità della Relazione, soprattutto al fine di garantire anche le esigenze della collettività (vero e proprio stakeholder), cui la relazione è destinata, con l'obiettivo di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati dell'Amministrazione.

CONCLUSIONI

In ragione di quanto precede,

- richiamate le raccomandazioni, suggerimenti ed indicazioni sopra riportate, oltre che i precedenti verbali O.I.V. e la Relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione;
- considerato che, l'art 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009, pone la validazione della Relazione, quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del decreto, salvo naturalmente le dovute osservazioni;
- sottolineato che la validazione non possa essere considerata una "certificazione" puntuale dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'Amministrazione medesima;

l'O.I.V. ritiene complessivamente validabile, pur con le dovute osservazioni, la relazione sulla performance organizzativa 2022 formulando, tuttavia, raccomandazioni che dovranno essere prese in considerazione e recepite nei successivi cicli della performance.

L'O.I.V., ribadito che:

- il proprio giudizio riguarda esclusivamente la performance organizzativa;
- la verifica del raggiungimento degli obiettivi, concernenti la performance organizzativa, discende dalla comparazione fra quanto rendicontato nella Relazione e quanto ricavabile dagli atti esaminati;
- non rientra nei poteri dell'O.I.V. la possibilità di presentare una proposta di valutazione individuale per i dipendenti con mansioni non dirigenziali;
- inevitabilmente il corrispondente giudizio finale formulato sul grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa non può essere considerato di natura valutativa del "valore pubblico", in quanto non rappresentativo anche delle criticità suddette;
- il presente documento, come previsto anche dalla Delibera Civit n. 6/2012 (attuale ANAC), funge da strumento attraverso cui l'O.I.V. ha la possibilità di formulare raccomandazioni

volte a migliorare l'intero Ciclo di gestione della performance,

invita l'Ente,

- **in quanto di sua esclusiva competenza, a tener conto nelle sue competenti articolazioni, di tutte le considerazioni fin qui esposte, nel processo della definizione delle premialità per i dipendenti con mansioni non dirigenziali, che possono discendere soltanto nel pieno rispetto dei vincoli finanziari e di quelli derivanti dal quadro legislativo e contrattuale di riferimento.**

Per quanto riguarda l'elargizione delle premialità al personale di qualifica dirigenziale, l'O.I.V si riserva ogni osservazione durante la relativa fase valutativa individuale degli stessi, a cui darà immediatamente seguito, previa acquisizione, ove non già pervenuto, del prescritto modello D1 .

La presente relazione è corredata dalla seguente documentazione, agli atti, presso la segreteria dell'O.I.V.:

A) "schede di rendicontazione degli obiettivi assegnati ed inseriti nel piano della performance 2022", contenenti, in distinte colonne:

- 1) i valori, a consuntivo, restituiti dai singoli dirigenti;
- 2) le integrazioni fornite dai dirigenti a seguito di colloquio con gli stessi;
- 3) il giudizio di sintesi dell' O.I.V., in corrispondenza di ogni obiettivo;

B) ogni altro documento acquisito nel corso del processo di validazione, ritenuto utile a supportare le considerazioni svolte, ivi compresi i dati e le elaborazioni forniti dall'Amministrazione.

Molfetta, 04 dicembre 2023

Il Presidente

dr. Antonio Giancola

I Componenti

dr. Domenico Mastropiero