



## Città di Molfetta

### Organismo Indipendente di Valutazione

VERBALE DI SEDUTA N. 11 DEL 02 DICEMBRE 2024

L'anno duemilaventiquattro, il giorno due del mese di dicembre, alle ore 15.30, presso la sede comunale di Molfetta, si è riunito, l'Organismo Indipendente di Valutazione, nominato con decreto sindacale prot. n.55031 del 12\07\2024 e successivamente integrato con decreto prot. 75220 del 26\09\2024, nelle persone di:

- Dott. Lazzaro Francesco Angelo – presidente
- Dott. Pennisi Giovanni – componente
- Avv. Carabellese Doriana – componente

Svolge le funzioni di verbalizzazione il presidente OIV dott. Francesco Angelo Lazzaro

#### **1. VALIDAZIONE della relazione sulla performance per l'anno 2023, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 198 del 11.11.2024.**

L'Organismo Indipendente di Valutazione:

- tenuto conto degli indirizzi indicati dalla delibera Civit-Anac 5 e 6/2012 e dalle "Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance" del DFP, 3\2018;
- esaminata la relazione sulla performance per l'anno 2023, approvata con deliberazione della giunta comunale n.198 del 11\11\2024 e rimessa a questo Organismo con PEC del 25\11\2024
- rilevato che tale relazione è coerente con gli esiti della misurazione degli obiettivi di performance 2023, come da verbale n. 9 del 04\11\2024, nonché con la proposta di valutazione del personale dirigenziale 2023 di cui al punto precedente

- rilevato che la relazione incorpora la documentazione rimessa dai dirigenti dell'ente, così come integrata per l'effetto dell'istruttoria condotta da questo Organismo,

**rende l'allegato documento di validazione con osservazioni, corredato da relazione illustrativa.** tali documenti sono trasmessi:

- ai Sigg. Sindaco ed al Segretario Generale, per la disamina, nell'ambito delle rispettive competenze e per l'assunzione di ogni possibile iniziativa per il superamento delle criticità rilevate, a partire dal ritardo con il quale si è perfezionato tale adempimento

- al Responsabile per la Trasparenza, per la pubblicazione, a norma dell'art. 14, comma 4, lettera c) del vigente D.Lgs. n. 150/2009, nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente, del sito istituzionale dell'Ente.

#### **2. contestazioni riferite a progetti di produttività personale di comparto**

Con nota 76844 prot. del 02\10\2024 il dipendente Saverio Amato, ha posto all'attenzione di vari soggetti istituzionali, incluso l'OIV, alcune erogazioni di premialità in favore di personale di comparto che, a suo dire, si porrebbero in violazione di precetti normativi e/o regolamentari afferenti il trattamento accessorio del personale non dirigenziale.

I contenuti di tale missiva sono già stati oggetto di esame da parte di questo Organismo, come da verbale n.9 del 04\11\2024 ai cui contenuti ci si riporta.

Con nota prot. 91270 del 15\11\2024, il medesimo Dipendente fa seguito alla pregressa missiva, lamentandone il mancato riscontro. In particolare lamenta la mancata applicazione del potere sostitutivo, ex art.2, commi 9bis e 9ter della legge 241\90 ai fini dell'annullamento in autotutela di provvedimenti asseritamente illegittimi.

Con ulteriore nota 93895 del 25\11\2024, il segnalante da atto di aver ricevuto riscontro dal segretario generale dell'ente e dal dirigente del settore I° (come da nota 92987 del 21\11\2024 di cui produce copia ), ma rinnova le proprie osservazioni critiche, ribadendo la richiesta di esame da parte degli Organi di Controllo

Al riguardo, si ritiene utile precisare quanto segue per i profili più prettamente formali:

- a) in termini generali la richiesta di esercizio di poteri di autotutela non radica in capo all'Autorità Amministrativa, un dovere di provvedere, né costituisce il segnalante come parte di un procedimento cui accede un diritto al riscontro.
- b) l'O.I.V. non è organo di controllo sulla regolarità amministrativo-contabile sui deliberati o sulle determinazioni dirigenziali e non ha titolo né per sindacare la legittimità di atti e provvedimenti, né di arrogarsi o esercitare in alcun modo o forma, poteri amministrativi o gestionali, men che meno di annullare provvedimenti assunti dai dirigenti o sostituirsi agli stessi.
- c) in particolare non compete all'OIV ingerirsi nei trattamenti accessori del personale, né di esprimersi sulla corretta costituzione ed utilizzo dei fondi per il trattamento accessorio, essendo tali compiti ascritti al Collegio dei Revisori dei Conti ex art.40bis del d.leg.vo 165\01. Il proprio compito di misurazione della performance si esaurisce con la proposta di valutazione del solo personale di livello dirigenziale, senza intervenire sui sistemi premiali correlati.

Nel merito di quanto segnalato, l'OIV si riporta a quanto già contenuto nel verbale del 04\11\2024 ed ulteriormente ribadito nel documento di validazione della relazione sulla performance per l'anno 2023, dichiarando sin d'ora la propria disponibilità, ove ritenuto utile, di condurre confronto riservato con il Segretario Generale, il Dirigente del I° Settore ed eventualmente con il Collegio dei Revisori dei Conti

Nei termini che precedono deve quindi intendersi reso il riscontro al Dipendente Saverio Amato, per il quale si incarica il Presidente dell'OIV

Alle ore 17,30 non essendo altri argomenti da trattare è posto termine all'odierna seduta, delle cui operazioni è redatto il presente verbale che verrà trasmesso ai Sigg. Sindaco ed al Segretario Generale, affinché si dia corso a quanto nello stesso riportato, oltre all'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti per legge,.

Letto, confermato e sottoscritto in Molfetta, il 02.12.2024.

Il Presidente Dott. Lazzaro Francesco Angelo (firmato sull'originale)

Il Componente Dott. Pennisi Giovanni (firmato sull'originale)

La Componente Avv. Carabellese Doriane (firmato sull'originale)

COMUNE MOLFETTA - C\_F284 - 1 - 2024-12-04 - 0096657





## Città di Molfetta

### Organismo Indipendente di Valutazione

#### VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023, RILASCIATA DALL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE CON VERBALE N. 11 IN DATA 02\12\2024

Il presente documento di validazione della Relazione sulla Performance 2023, sintetizza le fasi in cui si è articolato il processo di validazione e ne espone gli esiti.

- **Considerazioni preliminari - la ricostruzione delle c.d. "carte di lavoro"**

Per quanto l'insediamento di questo Organismo risalgia al mese di luglio 2024, in una logica di continuità amministrativa, compete la chiusura del ciclo della performance dell'anno 2023, sulla base della relazione approvata con atto giuntale n.198 del 11\11\2024.

L'O.I.V. con i propri verbali:

a) n.6 del 23.09.2024, ha concluso l'esame istruttorio delle rendicontazioni prodotte dai dirigenti dell'ente in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi 2023, come rimesse dal segretario generale in sede di insediamento e di seguito integrate, come da quadro riepilogativo che segue:

- segreteria generale: pec del 9 settembre e successive integrazioni del 14 e 20 settembre 2024
- comando di polizia locale: prot. 64107 del 19 agosto e successive integrazioni del 17 settembre 2024
- settore 1 bilancio – patrimonio – partecipate e servizi istituzionali: pec del 20 settembre 2024
- settore 2 socialità – area 4 adolescenza e giovani: prot. 72592 del 18 settembre 2024
- settore 3 territorio: prot. 70090 del 01 settembre 2024
- settore 4 innovazione – servizi ai cittadini ed alle imprese: prot. 69128 del 06 settembre 2024
- settore 5 lavori pubblici: non disponibile alla data della seduta (pervenuta successivamente con pec del 7 e del 13 ottobre)

con generazione delle schede di pre-istruttoria, contenenti:

- la proposta di pesatura di ciascun obiettivo, secondo la metodologia prevista dallo SMIVAP
- una priva misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi 2023, sulla base dei dati ricavati dalle rendicontazioni dei dirigenti

b) n.7 in data 09 e n.8 16 ottobre 2024, ha condotto colloqui individuali svolti con i dirigenti dell'ente, al fine di richiedere loro integrazioni e precisazioni in merito a quanto rendicontato.

c) n.9 del 04.11.2024, a seguito dell'esame delle integrazioni richieste, ha completato le attività di misurazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi 2023, con conseguente determinazione del punteggio per la valutazione del personale di livello dirigenziale per il fattore AFFIDABILITA' - capacità di prestare servizio nel rispetto degli obiettivi assegnati. Con lo stesso verbale veniva precisato che, in difetto di specifici obiettivi connessi alla qualità dei servizi, l'OIV non era nelle condizioni di esprimere una misurazione, né di assegnare punteggio per il fattore AFFIDABILITA' – livello di performance qualitativa del settore,

d) con verbale n.10 in data 25\11\2024, ha proceduto all'esame dei modelli D1 prodotti dai

dirigenti dell'ente, al fine di attribuire i punteggi per gli ulteriori fattori di valutazione (capacità organizzativa e gestionale – professionalità e capacità comunicativa), previsti dallo SMIVAP, al fine di elaborare proposte di valutazione per l'annualità 2023

Premesso quanto innanzi, il Nucleo rende quindi le seguenti valutazioni complessive, 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, del novembre 2018:

**a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti della sezione performance del PIAO 2023\2024:**

pur rimarcando le esigenze di miglioramento nella costruzione e nella qualità degli obiettivi, affinché siano effettivamente rispondenti all'acronimo "SMART" (Specifici, Misurabili, Accessibili, Realistici e legati al Tempo") e siano corredati da indicatori significativi, misurabili ed attendibili, oltre che target sostenibili, la relazione 2023 assolve alle esigenze relative:

- al necessario collegamento tra la programmazione gestionale e quella strategica, contenuta nel d.u.p. che, nella logica dell'albero della performance, consenta di ricavare elementi utili all'esercizio del controllo strategico;
- al collegamento degli obiettivi strategici ed operativi con le missioni ed i programmi di bilancio

difetta per contro:

- un evidente ma opportuno collegamento con le risorse assegnate con il piano esecutivo di gestione.
- Una necessaria distinzione tra dimensione organizzativa ed individuale.

A tale ultimo proposito si rileva che sia in sede di impostazione del PIAO che in sede di rendicontazione, vengano in evidenza solo le dimensioni di performance organizzativa legate all'attuazione di piani e programmi, tralasciando le altre dimensioni previste dallo SMIVAP, nella misura in cui non è dato ricavare obiettivi, né indicatori riferiti alla qualità dei servizi, all'efficienza nell'impiego delle risorse e all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi, al conseguimento di condizioni durevoli di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale, alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, allo sviluppo delle relazioni con i cittadini, con una loro partecipazione al sistema di valutazione

Tenuto conto che la relazione sulla performance assolve anche alle finalità del referto del controllo strategico, è auspicabile, altresì, un maggior approfondimento degli aspetti legati all'attuazione del programma politico-amministrativo ed all'attuazione delle politiche pubbliche, cogliendo i risultati conseguiti in termini di bisogni soddisfatti e di impatti prodotti o, meglio, di valore pubblico realizzato. In particolare si auspica la valorizzazione degli indicatori di impatto legato alle dimensioni di valore pubblico assunte nel PIAO.

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

- 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;
- la dimensione organizzativa è limitata allo stato di attuazione delle politiche dell'ente, non vi sono riferimenti alle altre dimensioni di performance organizzativa ed anche la dimensione dell'integrità e trasparenza è poco sviluppata e meritevole di un approccio più penetrante
- la relazione recepisce gli esiti delle misurazioni condotte dall'OIV sullo stato di attuazione degli obiettivi e non vi sono scostamenti.





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

- in merito alla verifica del raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali, i referti dei dirigenti contengono le schede di rendicontazione riferite alla generalità degli obiettivi assegnati ed inseriti nella sezione valore pubblico-performance-del PIAO; la sezione prevenzione della corruzione non è efficacemente tradotta in obiettivi, né presidiata da indicatori atti a registrare i risultati ottenuti e l'efficacia delle misure programmate.
- Per gli obiettivi strategici, la relazione riporta una descrizione sintetica di quanto realizzato, non ricollegato agli indicatori di impatto previsti nel PIAO. Non sono precisate le percentuali realizzative calcolate.
- Per gli obiettivi gestionali si fa riferimento alle schede istruttorie dell'OIV, senza alcuna rielaborazione utile a favorire una immediata percezione dell'andamento dell'attività gestionale.

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

- il PIAO 2023 presentava un unico obiettivo trasversale riferito alla prevenzione della corruzione e solo per il settore 1 era previsto un obiettivo più strutturato. L'obiettivo trasversale, infatti, è risultato generico nella formulazione e non corredato da significativi indicatori. Anche la refertazione offerta dai dirigenti, tranne che da quello del settore 1, è risultata priva di elementi di dettaglio e comunque tali da non consentire di cogliere la strategia complessiva posta in essere e l'adeguatezza delle scelte assunte.
- anche la relazione sulla performance affronta in modo estremamente generico il tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza, peraltro non facendo proprio, né richiamando come allegato la relazione annuale del R.P.C.T.,

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

- E' opportuno avviare una riflessione sul sistema degli indicatori nel rispetto di quanto definito dal Sistema di valutazione in atto, ma soprattutto delle Linee guida del DFP.
- In un numero non trascurabile di casi gli indicatori non soddisfano i canoni di significatività, verificabilità o, piuttosto, si basano sul fatto/non fatto con target temporale. Andrebbe ampliato il numero di indicatori che permettano di cogliere l'adeguatezza del risultato rispetto ai bisogni da soddisfare. Su tale aspetto non si registrano gli auspicati miglioramenti attesi e già rappresentati in sede di validazione della relazione 2022. Anche in sede di colloquio si è registrata da parte dei dirigenti una diffusa difficoltà all'utilizzo di indicatori di efficienza ed efficacia, limitandosi a registrare e descrivere cosa si è fatto.

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

in difetto di un sistema strutturato di controllo strategico e di controllo di gestione, non può sottocersi come la gran parte dei dati è offerta dagli stessi dirigenti e non sempre trova un supporto documentale immediato e diretto per la verifica.

L'Organismo ha proceduto a verifiche, sia pure a campione, tese ad acclarare l'attendibilità del dato, mediante acquisizione di documentazione di supporto.

L'assenza di un sistema informativo per la raccolta, la gestione ed elaborazione dei dati, non agevola le attività di misurazione.

**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 è basata sui referti prodotti dai dirigenti; la natura poco sfidante degli obiettivi



ha palesato un pressochè generalizzato raggiungimento, sia pure con evidenti difficoltà nel vedere correttamente valorizzati gli indicatori ed i target di riferimento.

- I colloqui individuali condotti con i dirigenti hanno evidenziato criticità nell'attività di negoziazione degli obiettivi, sia nella fase di costruzione che in quella di monitoraggio e rendicontazione. Si denota una spasmodica tensione nel dimostrare che tutto è stato fatto, senza una analisi consapevole dei bisogni da soddisfare e delle esigenze verso le quali orientare l'azione amministrativa. Probabilmente tale atteggiamento è frutto di una visione del sistema di misurazione della performance visto solo come strumento di accesso ai sistemi premiali e non come strumento di miglioramento della qualità dell'azione amministrativa e della produttività del lavoro.

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

- il referto dei dirigenti ha come riferimento prioritario ed anzi esclusivo gli obiettivi inseriti nel piano;
- il modello D1, basato sulle autodichiarazioni dei dirigenti ed articolato su un complesso elenco di circa 50 item, non è parso idoneo a fornire elementi di dettaglio sull'andamento complessivo dell'attività dirigenziale, difettando indicatori riferiti alla qualità dei servizi, alla qualità dell'azione amministrativa, all'impiego delle risorse finanziarie, alla qualità organizzativa ed ai rapporti istituzionali, oltre che elementi descrittivi dei comportamenti esibiti e descrittivi delle abilità dirigenziali.

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

- la relazione si presenta sostanzialmente coerente con le linee guida DFP, con margini di miglioramento per la parte strategica, in riferimento agli impatti realizzati ed alla qualità rilevata e percepita per un set di servizi.
- Andrebbe migliorata la rappresentazione dei risultati. Si ribadisce la carenza di dati per la dimensione organizzativa ed anche per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Una ampia sezione è dedicata alla performance delle società partecipate, con una ricognizione degli obiettivi loro assegnati con il dup.
- Si rileva la carenza di allegati esplicativi e di analisi di quanto riportato in relazione; in alcuni casi dei documenti sono richiamati ma non allegati

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

- la relazione si presenta sintetica e comprensibile, ferme le carenze più volte ribadite nei punti che precedono.

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

- la relazione è chiara e comprensibile, con margini di miglioramento al fine di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati dell'Amministrazione.

**l. rispetto dei tempi di pagamento – articolo 4bis d.l. 13\2023**

Con riferimento alla novella legislativa dell'articolo 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in legge 21 aprile 2023, n. 41, che introduce, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento da valutare, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento, per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e per i dirigenti apicali delle rispettive strutture, si da atto che:

- nel 2023 era presente un obiettivo legato alla riduzione dei tempi di pagamento a valenza trasversale. E' stato altresì approvato uno specifico progetto di razionalizzazione dei tempi



di pagamento, la cui relazione finale, con validazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti è stata prodotta dal dirigente del Servizio Finanziario. dalla consultazione di tale documentazione si ricava un tempo medio di ritardo negativo di:-8 giorni, sia pure con un indice di tempestività è ancora positivo per 13,17 giorni

- si rinnova l'invito ad una migliore e più strutturata costruzione dell'obiettivo per l'anno 2024, con analisi del processo di liquidazione e pagamento e strutturazione di rilevazioni puntuali sui tempi medi di pagamento e di ritardo a livello di singola posizione dirigenziale e correlati codici di fatturazione elettronica
- si raccomanda, prima di ogni erogazione di premialità, di operare una attenta considerazione del quadro normativo di riferimento sia per il trattamento di risultato dei dirigenti, sia per le premialità in favore del personale di comparto.

## CONCLUSIONI

In ragione di quanto precede,

- richiamate le considerazioni, i suggerimenti ed indicazioni sopra riportate;
  - sottolineato che la validazione non possa essere considerata una "certificazione" puntuale dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'Amministrazione medesima;
  - rappresentata la necessità di aggiornamento dello SMIVAP anche al fine di recepire nella dimensione individuale della performance gli obiettivi di rispetto dei tempi di pagamento, in applicazione dell'articolo 4bis del d.l. 13\2023.
  - ribadita la necessità di una migliore implementazione del processo di costruzione-assegnazione-monitoraggio e rendicontazione obiettivi, ai fini di una migliore descrizione di cosa si voglia fare ed anche del perché e dei risultati che si vogliono conseguire
  - evidenziata la necessità di ricomprendere in fase di programmazione, ed anche di rendicontazione, tutte le dimensioni di performance organizzativa, differenziandola dalla performance individuale.
  - evidenziata la necessità di dotarsi di un adeguato sistema informativo a supporto del controllo di gestione e del ciclo della performance per agevolare la raccolta dei dati, rendendola ordinata, fruibile, ma anche verificabile
  - **fermo l'invito a porre in essere ogni misura utile a completare il ciclo della performance entro il termine ordinario del 30 giugno,**
- si valida, con le osservazioni che precedono, la relazione sulla performance 2023.**  
**il presente documento di validazione, a cura del r.p.c.t. sarà pubblicato in amministrazione trasparente – pagina “ controlli e rilievi sull'amministrazione” – sottopagina: “Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”**

Letto, confermato e sottoscritto in Molfetta, il 02\12\2024.

**Il Presidente Dott. Lazzaro Francesco Angelo (firmato sull'originale)**

**Il Componente Dott. Pennisi Giovanni (firmato sull'originale)**

**La Componente Avv. Carabellese Doriania (firmato sull'originale)**



