COMUNE MOLFETTA - C_F284 - 1 - 2025-05-20 - 0039326

Città di Molfetta

Organismo Indipendente di Valutazione

Relazione 2024 sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009- .

La relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 c. 4 lett. a) d.lgs. 150/2009) è un documento nel quale l'OIV, entro il 30 aprile di ogni anno, riferisce sul funzionamento effettivo del ciclo della performance.

Tale documento mette in luce le criticità e i punti di forza del ciclo, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

1. sistema di misurazione e valutazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione in uso presso il Comune di Molfetta risale alla deliberazione della Giunta Comunale n.259 del 23\12\2015. Pur nell'indubitabile pregio di tale documento, come più volte evidenziato in sede di validazione della relazione sulla performance ed anche nella relazione annuale sul funzionamento del sistema, appare necessaria una complessiva rivisitazione del sistema, anche al fine di recepire l'evoluzione del quadro normativo di riferimento.

A tale ultimo proposito, viene in evidenza l'introduzione del P.I.A.O. (divenuto operativo a seguito dell'approvazione del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, con il quale sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti, e del decreto 30 giugno 2022, n. 132 che ha definito il contenuto del Piano) ed anche il D.Lgs. 222.2023 che ha anche novellato il D.Lgs. 150.2009 e il D.Lgs. 62.2024, introducendo il nuovo principio dell'accessibility first, senza trascurare la novella legislativa dell'articolo 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito

COMUNE MOLFETTA - C_F284 - 1 - 2025-05-20 - 0039326

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,

Per rispondere a tale necessità l'OIV ha quindi predisposto una bozza di lavoro, che nella seduta del 16\12\2024 è stato sottoposto al segretario generale, al fine di avviare un opportuno approndimento per adattarlo al contesto operativo del Comune di Molfetta.

Gli aspetti di maggior rilievo e di maggior impatto della proposta di SMIVAP, afferiscono:

- ambiti e modalità di misurazione della performance organizzativa;
- ambiti di misurazione della performance individuale e relativa pesatura
- inserimento tra le dimensione della performance individuale dei "comportamenti organizzativi e professionali", derivanti

i. per il personale di comparto, comprese le elevate qualificazioni: dal framewrok delle competenze trasversali del personale non dirigenziale definito dal Ministero per la Pubblica Amministrazione con decreto del 28 giugno 2023, composto da 16 Competenze traversali articolate in 4 Aree e 3 Valori, trasversali a tutte le competenze: Integrità, Inclusione, Sostenibilità, principi ideali dell'azione individuale e collettiva.

ii. per il segretario generale e i dirigenti: dal modello delle competenze dirigenziali predisposto dalla S.N.A. nel 2022 e recepite dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.02.2022, nell'ambito delle "linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica", composto da 15 competenze articolate in cinque aree:

L'OIV resta in attesa di notizie circa il seguito di tale proposta, confermando la propria disponibilità per ogni forma di confronto e di supporto per le previste fasi di consultazione, nell'auspicio di rendere operativo il nuovo sistema con l'esercizio 2025.

COMUNE MOLFETTA - C_F284 - 1 - 2025-05-20 - 0039326

2. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del D.L.gs 150/2009, si sviluppa come segue: - Documento Unico di Programmazione; - Bilancio di Previsione; - PEG – PIAO con relativa sezione valore pubblico-performance-prevenzione della corruzione; PEG con declinazione degli obiettivi di gestione - Rendiconto della Gestione - Relazione sulla Performance.

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi sono:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;

e) applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati raggiunti.

Relativamente alla performance organizzativa, l'articolo 8 del D.lgs. 150/09 individua gli ambiti che devono essere contenuti nel sistema:

a. l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

b. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

c. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

e. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

f. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; g. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; h. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il Comune di Molfetta ha introdotto ed implementato il sistema di misurazione e valutazione della performance, dotandosi degli strumenti essenziali ed assicurando gli adempimenti necessari ed obbligatori. Certamente dovrà essere migliorata la descrizione degli obiettivi, ma ancor più l'individuazione di indicatori e target che non siano meramente temporali, riferiti a singoli adempimenti, ma espressione di efficacia od efficienza e, soprattutto, significativi, verificabili ed attendibili. Obiettivi con descrizioni generiche, legati ad adempimenti obbligatori e con indicatori del tipo fatto\non fatto, non sempre sono espressione di una migliore qualità dell'azione amministrativa. Andrebbe certamente valorizzata la fase di negoziazione degli obiettivi e, soprattutto, il potere\DOVERE di proposta degli stessi da parte dei dirigenti, la cui padronanza della metodologia di programmazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione, così come di costruire obiettivi s.m.a.r.t. presidiati da indicatori significativi, misurabili ed attendibili, sembra presentare margini di crescita non trascurabili. Una più approfondita conoscenza del significato, delle finalità ed anche dei meccanismi operativi della misurazione e valutazione della performance da parte della classe dirigente, potrebbe contribuire non solo al miglior esercizio del ruolo di valutatore, favorendo le necessarie differenziazioni in ragione del merito, ma anche alla più consapevole gestione della condizione di valutato.

Una riflessione deve essere riservata alle difficoltà operative derivanti da una struttura tecnica ancora da rendere operativa, alla mancanza di un sistema informativo strutturato, alla mancanza di dati dal controllo di gestione e dal controllo sulla qualità dei servizi. La mancanza di un sistema di controllo di gestione strutturato ed armonizzato con il ciclo della performance, incide sensibilmente sulla misurazione degli indicatori e del correlato grado di raggiungimento degli obiettivi, basato solo sui referti prodotti dai dirigenti, con evidenti limiti in termini di attendibilità e verificabilità. Una notazione finale

COMUNE MOLFETTA - C_F284 - 1 - 2025-05-20 - 0039326

riguarda la valutazione della qualità dei servizi che, anche alla luce della linea guida D.F.P. sulla valutazione partecipativa, necessita di un percorso implementazione che renda strutturata la misurazione della qualità rilevata, sulla base di indicatori prefissati, nonché della qualità percepita, mediante il gradimento espresso dagli utenti sulla base di questionari strutturati.

3. **Modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.**

La recente introduzione del P,I.A.O. , con la correlata abrogazione del comma 3 dell'articolo 169 del t.u.e.l, hanno fatto venir meno la prevista unificazione tra PEG e PIANO DELLA PERFORMANCE. Ciò tuttavia non elimina la necessità che, nell'ambito processo di programmazione e controllo gli enti locali debbano attuare la logica del cascading, attraverso cui si realizza (secondo quando affermato dalla ex CIVIT n delibera n. 89/2010) la progressiva "declinazione degli obiettivi, sia nel tempo (dagli obiettivi strategici di lungo periodo a quelli operativi di breve periodo) sia dai livelli organizzativi più elevati dell'amministrazione fino alle singole unità organizzative ed agli individui". Con il PIAO ed in particolare con la sezione denominata "valore pubblico", si auspica si cogliere un maggiore collegamento tra la programmazione gestionale e quella strategica, con le missioni ed i programmi di bilancio, e con risorse assegnate con il piano esecutivo di gestione.

A tale logica risponde anche il recente aggiornamento dei principi contabili che hanno riaffermato la valenza programmatica e previsto la declinazione di obiettivi gestionali cui riferire le risorse assegnate con il PEG.

4. Le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti. Atti e documenti relativi alle diverse tipologie di controllo interno: controllo di gestione, controllo sugli equilibri di bilancio, controllo sulla qualità dei servizi, controllo sulle società partecipate, controllo successivo di regolarità amministrativa, con particolare riguardo alle direttive di conformazione ed ai relativi riscontri.

Entrando nel merito delle diverse tipologie di controllo, si rileva:

- Ad oggi, non si ha evidenza che il controllo di gestione sia espletato con un sistema informatico di rilevazione dei dati, in maniera che le fonti informative utilizzate per l'esercizio del controllo di gestione siano costituite dai dati e dalle informazioni fornite dai servizi, dal PEG, dalle banche dati dell'Amministrazione

COMUNE MOLFETTA - C_F284 - 1 - 2025-05-20 - 0039326

comunale, con particolare riferimento a quelle finanziarie con i relativi indicatori.

- Per quanto riguarda il controllo di regolarità amministrativa e contabile, il regolamento prevede un controllo preventivo e successivo finalizzato a verificare la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. Il Controllo preventivo è svolto da ciascun dirigente in sede di assunzione dei provvedimenti o di rilascio dei pareri ed attestazioni di competenza. Il Controllo successivo di regolarità amministrativa si svolge su un campione di atti.

Sono stati rimessi all'OIV i referti con gli esiti del controllo condotto sui primi tre trimestri 2024, dai quali non emergono rilievi o criticità sul campione di atti esaminati. Allo stato non si ha evidenza degli esiti del controllo successivo di regolarità amministrativa per il IV° trimestre 2024 e si è in attesa della produzione di dati e documenti da parte del Segretario Generale

- Sul controllo della qualità dei servizi finalizzato a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'ente, lo scrivente O.I.V. ne auspica lo svolgimento, sottolineando le opportunità di integrazione degli esiti di tale controllo con la valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti.

- In ultimo, lo scrivente O.I.V. auspica un impegno degli uffici nel tener conto delle risultanze degli esiti sul controllo sugli equilibri finanziari; auspica altresì che siano potenziati e resi più incisivi i controlli sulle società partecipate, con particolare riferimento a quelle soggette al regime dell'in house.

5. Anticorruzione e attestazione della trasparenza ai sensi del D.Lgs. n. 33/13.

Il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione è confluito anch'esso nel PIAO con la sezione valore pubblico-performance e prevenzione della corruzione. Il PIAO presenta un adeguato sviluppo della sezione prevenzione della corruzione.

Risulta predisposta la relazione annuale 2024 sullo stato di attuazione del PTPCT pubblicata in amministrazione trasparente.

La Relazione del RPCT, non evidenzia particolari criticità, a parte la carenza di personale per una struttura di supporto al r.p.c.t.. Da una lettura della scheda riferita allo stato di attuazione delle misure, si ritiene, comunque, migliorabile la partecipazione dei dirigenti e degli incaricati di p.o. al processo di gestione del rischio di corruzione, concernenti tutte le tre fasi del processo: a) mappatura dei

COMUNE MOLFETTA - C_F284 - 1 - 2025-05-20 - 0039326

processi attuati dalla PA; b) valutazione del rischio per ciascun processo; c) trattamento rischio e misure per neutralizzarlo.

Si rileva l'importanza che il PTPCT individui specifici obiettivi di performance organizzativa o individuale, con relativi indicatori e di target di riferimento che andranno a corredare la sezione strategica ed operativa del d.u.p.

Si auspica che con l'introduzione del PIAO, le dimensioni della performance siano più efficacemente agganciate a quelle della prevenzione della corruzione, traducendo in obiettivi specifici la realizzazione delle misure di trattamento previste per i processi a rischio più elevato, con indicatori tarati sull'efficacia delle misure individuate rispetto ai rischi mappati. Si suggerisce di indicare per ogni dirigente quali processi saranno monitorati e su quali misure di trattamento di specifici rischi si misurerà la sua performance.

In materia di trasparenza, persistono aree di criticità, più volte segnalate in occasione del rilascio delle Attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. Pur apprezzando gli sforzi nel recepire i suggerimenti di questo O.I.V. e pur dando atto del miglioramento della struttura del sito, si evidenzia il persistere di alcune carenze , come da griglia rilasciata con verbale n.15 del 07\01\2025, relativa al monitoraggio al 30.11.2024 sull'assolvimento obblighi di trasparenza – deliberazione ANAC n.213 del 23.04.2024 .

con il medesimo verbale l'O.I.V. ha suggerito di inserire tra gli obiettivi di performance individuale, nelle pertinenti sezioni del PIAO 2025\2027, quelli riferibili ai seguenti temi:

- mappatura complessiva ed aggiornata per ogni adempimento di trasparenza del soggetto che deve produrre il dato, che deve trasmetterlo, che deve pubblicarlo, che deve monitorare lo stato dell'adempimento. Il soggetto andrà nominalmente individuato in ragione del profilo ricoperto.

- Redazione e produzione di report semestrali, sotto il coordinamento del r.p,c.t., sugli esiti del monitoraggio e sullo stato degli adempimenti.

- Aggiornamento e riordino contenuti delle pagine e sotto-pagine, con particolare riferimento a quelle nelle quali il monitoraggio ha evidenziato perduranti carenze (in particolare nella sezione enti controllati ed in quella contributi e sovvenzioni)

COMUNE MOLFETTA - C_F284 - 1 - 2025-05-20 - 0039326

COMUNE MOLFETTA - C_F284 - 1 - 2025-05-20 - 0039326

- adeguamento della struttura della sezione amministrazione trasparente ai "nuovi schemi di pubblicazione su utilizzo risorse, organizzazione e controlli su attività", di cui alla deliberazione ANAC n.495 del 25\09\2025, depositata in data 07\11\2024 (url: https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-495-del-25-settembre-2024)

Come già riportato nel verbale n.12 del 16.12.2024, si sottolinea che:

la nuova macro-struttura,entrata in vigore il 01.01.2025, non contempla, né colloca in alcuna posizione funzionale la figura del segretario generale dell'ente, sicchè due competenze ascrivibili alla sue prerogative istituzionali sono inserite nell'area di staff del Sindaco (controllo atti amministrativi) e nel I° settore (trasparenza ed anticorruzione). Sarebbe apprezzabile una migliore esplicitazione delle soluzioni organizzative assunte affinché il segretario generale possa assolvere al ruolo di responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, così come al coordinamento dei controlli interni e alla direzione del controllo successivo di regolarità amministrativa, garantendogli autonomia ed evitando ogni possibile potenziale interferenza.

6. **Conclusioni.**

Ferme le osservazioni che precedono, l'O.I.V. ritiene che vi siano le condizioni per proseguire un percorso di miglioramento già in atto ed in merito al quale si dichiara, sin d'ora, disponibile per ogni possibile forma di supporto.

Molfetta, lì 19.05.2025

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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

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

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