



L'Organismo Indipendente di Valutazione

VERBALE N. 8
del 29 Aprile 2017

Quest'oggi l'Organismo Indipendente di Valutazione, si è riunito per procedere alla verifica e redazione della relazione annuale sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell' art. 14, c. 4 lett. a), del D. Lgs. n. 150/2009.

Ferme restando le premesse già illustrate con verbale del 27/04/2016, al quale si rimanda, l'OIV procederà a verificare le 6 principali dimensioni dell'attività amministrativa dell'Ente collegate alla disciplina di cui innanzi, già analizzate nella scorsa annualità, e sulle stesse formulerà le proprie riflessioni.

1. Livelli di *performance* perseguiti e raggiunti

Con i PdP triennali adottati nel corso del 2015 e del 2016, l'Amministrazione del Comune di Molfetta ha individuato, in relazione ai propri obiettivi strategici, gli obiettivi organizzativi ed operativi dei gruppi di lavoro (Settori) e dei singoli (Responsabili dei Servizi e U.O.).

Nel corso dell'annualità 2016, nonostante i continui richiami operati e i costanti incontri atti ad analizzare con il *management* dell'Ente gli strumenti forniti dal SMVP, vista l'assenza di idonea documentazione¹, non si è potuto procedere a realizzare le varie misurazione previste, le quali, invece, si stanno effettuando nel corso del presente esercizio².

Ancora una volta preme rilevare come una scarsità di strumenti d'IT, o più in generale d'infrastrutture di supporto, comporta che molte operazione (controlli - Interni e di tipo Strategico , misurazioni - PdP, verifiche in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione - PTPCT, ..., qualità reale e quella percepita) debbano essere compiute esclusivamente in modalità analogica comportando, a volte, una duplicazione delle operazioni, un disomogeneità rilevati e, inevitabilmente, un allungamento dei tempi, con annessa difficile *governance* sistemica di questo macro ambito.

¹ In particolare i *report* di cui all'All. D1 al SMVP.

² Circa gli effetti prodotti dal processo di valutazione si rammenta che questi vanno coordinati con le regole giuscontabili introdotte del D.lgs 118/2011 e ss.mm.ii. ed in particolare dal principio contabile applicato della competenza finanziaria, c.d., potenziata, il quale al punto 5.2. introduce rigidi meccanismi ai quali le Amministrazione sono tenute a conformarsi in sede di distribuzioni delle premialità.





L'Organismo Indipendente di Valutazione

Laddove non fosse possibile, nel medio periodo intervenire su quest'ultima tematica ricorrendo all'utilizzo di applicativi performanti e, ove non vi fosse la possibilità neanche di procedere all'implementazione della Struttura Tecnica Permanente³, l'OIV suggerisce di adottare un *review* dell'All. A1 al SMVP, al fine di introdurre elementi, riferimenti temporali, informazioni che possano agevolare i successivi processi di controllo e le procedure di *reporting*, garantendo trasparenza ed *accountability*.

Vista la diversa distribuzione dei carichi di lavoro, compresa l'allocazione delle R.U. associate al raggiungimento degli obiettivi, si suggerisce di introdurre un fattore *plus* che possa valorizzare adeguatamente i lavoratori più meritevoli⁴.

Questo tentativo di revisione, naturalmente, sarà possibile solo laddove esso sarà accompagnato dalla fattiva collaborazione degli Uffici e soprattutto dai Dirigenti dei vari Settori.

Piano delle *Performance*

Il piano delle Performance adottato dal Comune di Molfetta risulta sufficientemente coerente con il sistema integrato di pianificazione e controllo e con i principali documenti programmatici pluriennali ed annuali, ma non perfettamente in linea con le previsioni di cui al primo principio contabile applicato e, quindi, anche del Testo Unico degli Enti Locali come novellato, da ultimo, dal D.Lgs. 126/2014.

Per questo motivo, ritornando sulla proposta di *upgrade* del SMVP, si suggerisce una revisione dell'All. A1, in quanto se detta scheda deve servire a definire il PdP, ovvero, ai sensi dell'art. 169, c. 3 *bis*, del TUEL, il PEG, essa non può risultare priva del riferimento alle Missioni ed ai Programmi di bilancio (e prima ancora alle Linee Programmatiche di cui all'art. 46, c. 3 del D.Lgs 267/2000), dai quali devono discendere gli obiettivi organizzati ed operativi, dell'Amministrazione, dei gruppi di lavoro e dei singoli⁵.

³ Anche se un approccio di matrice esclusivamente *labor intensive* è poco auspicabile.

⁴ Laddove ritenuto opportuno, si potrebbe cambiare anche la scala di valutazione, svincolandola dal rigido tetto attualmente presente.

⁵ Anche se ancora lontano dalle tecniche di Program Management richiamate nella Relazione 2016, la cui adozione si considera prematura nell'Ente, le proposte di revisione dell'All. A1 si avvicinano ad un modello simile a quello ipotizzato nell'aprile dello scorso anno. Qualora la proposta di aggiornamento dell'All. A1 non fosse accolta, si suggerisce di adottare apposita cruscottistica o una matrice di raccordo che permetta di creare le sinergie indicate.





L'Organismo Indipendente di Valutazione

In considerazione del fatto che il Sistema di Misurazione e Valutazione delle *Performance* è stato pensato all'interno del ciclo di programmazione del Comune di Molfetta, per quanto resiliente possa essere, deve essere periodicamente rivisto. Prima del necessario processo di *review* associato alla prossima riforma del D.Lgs 150/2009, una necessaria integrazione riguarda l'introduzione delle previsioni di cui all'art. 21, c. 1, del D.Lgs. 50/2016 che, anche se con l'ultima Legge di Stabilità rimanda gli effetti a partire dal 2018, richiedono l'introduzione del Programma Biennale degli acquisti di beni e servizi. Detto Programma è un documento assorbito nel DUP che risulta fondamentale in sede di pianificazione e di possibile adozione di piani di razionalizzazione, nei quali la revisione della spesa collegata all'approvvigionamento di beni e servizi trova la sua collocazione principale.

Per quanto attiene ai rapporti tra PdP e processo legislativo, soprattutto di quel filone che va caratterizzandosi come diritto 2.0, si suggerisce la più fluida introduzione di obiettivi che permettano di garantire *compliance* normativa, vedendo nelle novelle di legge un *driver* di cambiamento anziché un aggravio burocratico⁶.

Si rileva come nel corso della programmazione 2016 si sia proceduto alla pesatura degli obiettivi conformemente alle indicazioni di cui al par. 13.I ed all'All. A2 del SMVP, i cui effetti si riverbereranno con le prossime misurazioni delle *performances* conseguite.

Programma per la trasparenza e l'integrità

L'Ente ha aggiornato il suo Programma, in uno con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, con DGC 39 del 15/03/2016, procedendo, in data 20/05/2016 ad aggiornare la griglia degli obblighi di pubblicazione.

Sul sito istituzionale dell'Ente è attiva e aggiornata, con un andamento a geometria variabile, la sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione del D.Lgs. 33/2013 e delle indicazioni fornite dall'Authority Anticorruzione, da ultimo con Deliberazione n. 1310/2016.

⁶ Fondamentale per cavalcare il cambiamento deve essere l'aggiornamento delle risorse umane. I piani di formazione dovrebbero rientrare, a pieno titolo, nel processo pianificatori, sicuramente devono essere parte del PdP, e possono concorrere a diventare quei *benefit* di cui al combinato disposto degli artt. 20, c. 1, lett. f) e 26, c. 1, del D.Lgs 150/2009.





L'Organismo Indipendente di Valutazione

L'ultima attestazione prodotta dall'OIV in materia di trasparenza/obblighi di pubblicazione è stata resa in data 7 aprile 2017 e le risultanze della verifica sono allegare al Verbale n. 5 prodotto in detta data.

Uno dei dati che potrebbe essere migliorato attraverso minimi accorgimenti è legato al formato del dato pubblicato. Quasi tutti i dati, infatti, non risultano in formato aperto. Per questo motivo si suggerisce, a partire dai documenti prodotti dall'OIV di procedere a pubblicarli sia sotto forma di scansioni dell'originale che come PDF-A.

Prevenzione della corruzione e sistema dei controlli interni

Con Delibera di Giunta Comunale n. 39 del 15/03/2016, dopo la fase di consultazione pubblica, come innanzi indicato, è stato definitivamente approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016/2018.

Coerentemente alle indicazioni riportate nel SMVP, i PTPC e PTI ben si integrano con il PdP e permettono sia l'assegnazione che la rendicontazione degli obiettivi partendo da logiche e *tools* comuni.

Il Responsabile del Piano ha provveduto a compilare e pubblicare nell'apposita sezione la relazione annuale secondo lo schema reso pubblico dall'ANAC sul proprio sito istituzionale⁷.

Si rileva come nel corso dell'annualità oggetto di riferimento la produzione del *report* di cui alla Scheda 1 del Par. 4 del PTPC, utile al fine della misurazione della *performance*, sia arrivata in ritardo rispetto alla data indicata nel piano e solo dietro insistenza da parte dell'OIV.

Un ulteriore miglioramento del sistema di *internal auditing* è possibile, soprattutto qualora migliorino le procedure di *reporting* e strumenti regolatori come il SICI siano maggiormente integrati con quelli propri di altre discipline.

La proposta di modifica dell'All. A1 al SMVP, cogliendo queste debolezze suggerisce di indicare, all'interno del cronoprogramma inserito nella scheda, il momento temporale nel quale effettuare la/le verifica/che⁸.

⁷ <https://www.comune.molfetta.ba.it/trasparenza/relazione-annuale-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-anno-2016/>

⁸ Gli esiti delle quali potranno essere utili ad una molteplicità di finalità, la più attuale delle quali risulta essere il referto di cui alla Deliberazione n. 5/SEAUT/2017/INPR della CdC, oltre che quello di cui all'art. 198 del TUEL (sul controllo





L'Organismo Indipendente di Valutazione

Al fine di scongiurare le incomprensioni verificatesi in sede di verifica del grado di raggiungimento del *target* del 2015, si suggerisce un costante aggiornamento del PdP qualora si presentino mutazioni nelle condizioni abilitanti al perseguimento degli obiettivi, si rilevi la presenza di esternalità negati avverse al raggiungimento degli stessi, oppure, si verificano inaspettati fattori positivi che possano far rivedere in incremento il *target*.

Solo l'aggiornamento del documento garantisce la possibilità di riconoscere le effettive performance conseguite.

Parità di Genere

In merito a questa dimensione, si registra come accanto ad un concreto impegno operativo, manchi la necessaria documentazione che declini quello che viene costantemente implementato nel microcosmo amministrativo e nella dimensione urbana dell'Ente.

L'OIV a tal proposito ho proposto un aggiornamento del Piano delle Azioni Positive ispirato alle migliori prassi nazionali in materia *gender* e di *family audit*, alle indicazioni pervenute nel consesso UE ed in quello delle Internazionale⁹.

In merito alla presente tematica, anche in applicazioni delle previsioni di cui all'art. 14 della L. 124/2015, la c.d. Riforma Madia, si consiglia l'introduzione di *policy* di *work life balance* e di modelli di organizzazione del lavoro come lo *smart working*.

Performance qualitativa e misurabilità dei risultati

In merito a questa dimensione della *performance* si registra come nel 2016 l'Ente abbia timidamente adottato le opportune misure utile a rilevare i livelli qualitativi dei propri servizi, ma come la reportistica sia completamente assente.

Al fine di attuare una puntuale ed ampia pianificazione e rilevazione della qualità percepita si rimanda al Par. 11, lett. B) del SMVP.

di gestione), la relazione di cui all'art. 10, c. 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009 (sulla *performance*), il rendiconto di gestione di cui agli artt. 227 e seg. del TUEL), per la relazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. 149/2011, (di fine mandato), ecc.

⁹ Dall'Anno Europeo del Pinguino agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, i *Sustainable Development Goals* dell'ONU. Per questi ultimi cfr. <http://www.unric.org/it/agenda-2030>, ed in particolare l'Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.





L'Organismo Indipendente di Valutazione

Per quanto attiene, in generale, la misurabilità oggettiva dei risultati raggiunti, si raccomanda una progressiva introduzione di elementi economico-finanziari-patrimoniali in fase di programmazione degli obiettivi che permettano di rilevare più puntualmente le spese sostenute e/o le economie generate.

La proposta di modifica all'All. A1 al SMVP, introducendo il riferimento alla "Risorse" compie un passo in avanti rispetto a quanto innanzi evidenziato¹⁰.

Rispetto invece alle modalità con i quali i Dirigenti dei diversi settori procedono a raccogliere i dati di cui al *sub-item* 15.4, che riguarda il "Questionario di valutazione del superiore gerarchico", si raccomanda di garantire l'anonimato dei valutatori, magari coinvolgendo, laddove l'Ente lo ritenga opportuno, sia nella fase di raccolta che di analisi dei *survey*, anche l'unità a supporto dell'OIV.

L'OIV nella seduta odierna, inoltre, continua con le misurazioni della *performance* individuale dell'anno 2015 e, al fine di poter terminare il proprio incarico senza lasciare pendenze, resta in attesa di ricevere la "Relazione sulle *Performance* anno 2016" e del "Piano della *Performance* Organizzativa consuntivo 2016", documenti propedeutici alla validazione di cui all'art. 14, c. 4, lett. c) del D.lgs. 150/2009 ed alle successive attività di misurazione dei risultati conseguiti.

Francesco Pellecchia

Giuseppe Longo

Maria Antonia Lioce

¹⁰ Nell'analizzare detto file, comprensivo di n. 2 fogli di lavoro, si consiglia di analizzare ogni cella dello stesso, opportunamente arricchita da un commento che illustra quale informazione deve essere allocata, la modalità di utilizzo del dato o il *link* al SMVP.



Piano della Performance
 Scheda obiettivi strategici triennali e operativi annuali per il triennio n -
 n+2/Periodo

Struttura	
Dirigente	
Missione n.	Programma n.
Collegamento con Linea di Mandato n.	
TITOLO STRATEGICO TRIENNALE N° _ : Titolo/Descrizione	

Obiettivo Organizzativo/Operativo n°	Titolo/Descrizione	Peso
Dirigente/i responsabile/i	indicatori	
Cronoprogramma	Descrizione indicatore	Target
GG	Risorse - Fonti e/o modalità di calcolo	Valore consuntivo <i>(dato ex post)</i>
MM		Grado di raggiungimento target <i>(valore compreso tra 0 e 100%) da non compilare sezione a cura dell'OIV</i>
FFFF		

Verifica/che in itinere

SCHEDA GRUPPO DI LAVORO PER OBIETTIVO ORGANIZZATIVO/OPERATIVO N. __

U.O. RESPONSABILE/I:

SETTORE

OBIETTIVO

GRUPPO DI LAVORO				PERCENTUALE DI TEMPO DI PARTECIPAZIONE ALL'OBIETTIVO		RISORSE ALLOCATE	
	Dipendente	CAT.	Note:	% PREVISTA	% EFFETTIVA (a consuntivo)	RISORSE FINANZIARIE	RISORSE STRUMENTALI DISPONIBILI
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							

INDICATORI DI EFFICIEZA, EFFICACIA E QUALITA'; ALTRI INDICATORI:
