



Città di MOLFETTA

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE DI SEDUTA DEL 10.01.2018

L'anno duemiladiciotto, il giorno dieci del mese di gennaio, alle ore 15,30, presso la sede della Amministrazione Comunale, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione, nelle persone di:

- Dott. Lazzaro Francesco Angelo – presidente
- Dott.ssa Fasciano Anna Maria – componente
- Dott. Giancola Antonio - componente

Svolge le funzioni di verbalizzazione la dott.ssa Fasciano Anna Maria, quale componente più giovane d'età, stante l'assenza per indisponibilità della segretaria Sig.ra Montano Filomena.

ORDINE DEL GIORNO

1. Indennità di risultato per i dirigenti per le annualità 2013-2014

L'OIV, da una consultazione dell'albo pretorio informatico, pur non avendone ricevuto comunicazione specifica, rileva che con la delibera giunta n.110 del 6/12/2017 è stato disposto il tentativo di conciliazione avanti la Commissione provinciale di conciliazione ex art. 410 c.p.c. per il riconoscimento della retribuzione di risultato afferente gli anni 2013 e 2014 in seguito alla richiesta di alcuni dirigenti. Con successiva delibera n. 125 del 19.12.2017 la Giunta Comunale ha preso atto dei verbali di conciliazione perfezionati in data 13.12.2017 presso la Commissione Provinciale di Conciliazione, dando mandato al servizio autonomo avvocatura comunale per l'ulteriore seguito finalizzato alla corresponsione degli importi convenuti a titolo di "risarcimento danno da perdita di chance".

In riferimento alla suddetta procedura l'O.I.V. ritiene opportuno esprimere alcune considerazioni, tenuto conto che la relativa problematica era stata trattata nei verbali OIV n. 2 del 07.09.2017, da ritenersi quivi richiamato, con richiesta di un complesso di dati ed informazioni, che già nel verbale n. 4 del 24/10/2017, si segnalava, come a tutt'oggi, non pervenuti.

L'OIV in seguito ad una propria indagine, sulla quale si riserva ulteriori analisi, constata che:

- nell'anno 2013 a seguito delle elezioni politiche cambiava l'organo politico-amministrativo, il quale constatata l'assenza dell'OIV, in data 09/12/2013 provvedeva a pubblicare il bando per la nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009;
- in data 29/05/2014 veniva nominato il nuovo OIV a seguito del parere positivo rilasciato dall'Anac in data 19/03/2014;



Città di MOLFETTA

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance che andava a sostituire quello precedente, veniva approvato solo in data 23/12/2015 (delibera giunta n. 259);
- l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e Piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2013 avveniva solo in data 30/12/2013 (delibera giunta n. 131 del 30/12/2013);
- l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e Piano degli Obiettivi per l'anno 2014 avveniva solo in data 27/10/2014 (delibera Giunta Comunale n. 238 del 27/10/2014);
- con le delibere giuntali n. 279 del 27/11/2014 e n. 9 del 22/01/2015 si procedeva a confermare la scheda "Obiettivi strategici triennali e operativi annuali per il triennio 2013-2015";
- con deliberazione giunta n.43\2015 l'amministrazione ha preso atto del monitoraggio degli obiettivi strategici 2013 e 2014 effettuato ai dirigenti e contestualmente approvato il piano delle performance organizzativa consuntivo 2013/2014
- non risulta eseguita alcuna valutazione per le annualità 2013 e 2014 da parte dell'OIV, seppur esso sia stato nominato in data 29/05/2014;
- con verbale del 3 giugno 2015, l'OIV dichiarava la "inadeguatezza della documentazione necessaria a misurare i livelli di prestazione conseguite dai dirigenti nell'annualità 2013 e in particolare la mancanza agli atti delle relazioni dei Dirigenti". Nessun parere dell'OIV risulta presente agli atti per la valutazione relativa all'anno 2014.

In ragione di quanto precede, tenuto conto che:

- non è ipotizzabile che la Giunta con delibera 43 del 26/02/2015 abbia potuto valutare il conseguimento degli obiettivi, in quanto: "La valutazione dei dirigenti o dei titolari di PO (per gli enti privi di personale con qualifica dirigenziale) è attribuita alla competenza di un soggetto – l'OIV – dotato di specifica professionalità, esperienza ed imparzialità nettamente distinto dagli organi di indirizzo politico-amministrativo. Conseguentemente, si deve escludere che la valutazione delle attività svolte e la verifica del grado di raggiungimento dei risultati possa essere effettuato direttamente dalla Giunta comunale con propria deliberazione. Sotto altro profilo non è superfluo osservare che sul piano logico l'attribuzione dell'indennità di risultato non può prescindere dalla preventiva individuazione di specifici obiettivi gestionali che costituiscono il necessario parametro di riferimento ai fini della valutazione finale". Corte dei conti Sezione regionale di controllo per la Puglia Deliberazione n. 123/PAR/2013;
- la validazione della relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito; tale compito è rimesso ad organismo esterno ed indipendente, munito di specifiche competenze tecnico – professionali



Città di MOLFETTA

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

che, all'evidenza, non possono essere superate dalla decisione dell'organo di indirizzo politico;

- la mancata assegnazione degli obiettivi e/o la mancanza di un sistema di misurazione e valutazione della performance sono condizioni ostative all'erogazione del trattamento economico accessorio al personale dipendente;

- è necessario il collegamento tra la distribuzione della retribuzione accessoria e il sistema di misurazione e valutazione, in conformità con quanto previsto dall'art. 18 del d.lgs. n. 150 del 2009;

si è del parere che non vi siano i presupposti per l'erogazione dell'indennità di risultato per le annualità in argomento.

E' ben vero che la strada intrapresa dall'Amministrazione Comunale sia stata quella di aderire al tentativo di conciliazione non già come riconoscimento del trattamento di risultato, bensì in termini di risarcimento del danno da perdita di chance, valutando l'opportunità e la convenienza di sottrarsi all'alea di un probabile giudizio, i cui oneri di difesa, uniti a quelli di eventuale soccombenza avrebbero potuto determinare oneri aggiuntivi a carico del bilancio comunale, così come raccomandato dalla delibera ANAC 124/2010.

Tuttavia anche tale strada, soprattutto in fase conciliativa, richiede ed impegna l'ente ad una puntuale ed articolata motivazione delle proprie scelte sia per l'an che per il quantum. Sotto il primo profilo appare utile una analitica ricostruzione formale e documentale delle attività e degli adempimenti posti in essere dai dirigenti interessati ai fini della predisposizione e rendicontazione degli obiettivi; se non può essere loro addebitata l'inerzia dell'organo di indirizzo politico, deve essere comunque dimostrato il puntuale assolvimento dei propri doveri di predisposizione e proposta degli obiettivi da perseguire nel corso degli esercizi considerati. Sotto il secondo profilo andrebbe esplicitato l'iter logico-giuridico che, in assenza di una liquidazione giudiziale del danno, dimostri la congruità del valore riconosciuto in rapporto al pregiudizio effettivamente patito dal dirigente; a tale ultimo proposito verrà in rilievo la corretta e puntuale rendicontazione prodotta a dimostrazione dei risultati effettivamente conseguiti, avendo cura di controdedurre, almeno per il 2013, a quanto rilevato dall'OIV nel suo verbale del 03.06.2015.

Di tanto non si ha evidenza nei provvedimenti ad oggi assunti, per i quali si auspica una doverosa integrazione, suggerendo anche l'acquisizione di pareri da parte di Organi di indirizzo e controllo sulla spesa pubblica e sui trattamenti economici al personale dipendente. L'utilità di un simile percorso, peraltro, deve essere considerata non solo in riferimento alle due posizioni già affrontate, ma anche in delle ulteriori figure dirigenziali avvicendatesi negli anni 2013 e 2014 che potrebbero avanzare analoghe pretese.

Il percorso di analisi ed approfondimento come innanzi sollecitato non potrà tralasciare quantomeno altri due aspetti:

- il primo riferito alla valutazione delle condotte dalle quali sia generato il danno oggetto di risarcimento;



Città di **MOLFETTA**

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- il secondo riferito alle risorse finanziarie per la copertura della spesa, che non potranno attingere ai fondi per il trattamento accessorio del personale dirigenziale, proprio per la diversa natura e fonti legittimanti gli esborsi.

Entrambe le anzidette tematiche, ma si ritiene l'intera vicenda, non potrà non coinvolgere il Collegio dei Revisori dei Conti, cui il presente verbale dovrà essere partecipato in coerenza con il Sistema integrato dei controlli interni.

L'OIV, pur nel rispetto delle autonome scelte assunte dall'Amministrazione, annoverabili nelle politiche di prevenzione e gestione del contenzioso dell'ente, ritiene esprimere raccomandazione affinché:

1. sia rafforzato, nei termini anzidetti, l'apparato motivazionale a presidio dei provvedimenti assunti o da assumere, assicurando che ciò preceda l'ulteriore corso delle procedure;
2. si valuti l'opportunità di sottoporre la vicenda a parere dell'ARAN o del Dipartimento per la Funzione Pubblica, ovvero di avvalersi dell'attività consultativa ex art.7, comma 8, l. 131/2003, soprattutto in vista di analoghe azioni risarcitorie azionabili dagli altri titolari di incarichi dirigenziali per le annualità 2013/2014;
3. si valutino, le condotte dalle quali sia derivato il danno oggetto di riconoscimento, individuando le eventuali azioni da intraprendere, con il coinvolgimento ed il supporto del Collegio dei Revisori dei Conti;
4. si dia evidenza giuridico-contabile alle economie da registrarsi nei fondi per il trattamento accessorio della dirigenza, specificando:
 - che le risorse di cui ai verbali di conciliazione sottoscritti trovino copertura alla specifica voce di piano "oneri da contenzioso" del bilancio 2017-2019, indicandone l'esercizio di esigibilità della spesa;
 - se, per analoghe future pretese, risultino accantonate congrue risorse, suggerendone, in mancanza, l'accantonamento, anche alla luce di quanto prescritto dai Principi applicati della contabilità finanziaria ed economico-patrimoniale, Allegati 4/2-3 al D.Lgs. n. 118/2011.

2. Progressione economica orizzontale del personale in servizio a tempo indeterminato. Selezione al 31/12/2016.

Con nota 72733 del 14.12.2017, indirizzata anche all'O.I.V., il dirigente del Settore Welfare, ha sollevato alcune criticità in merito ai sistema di attribuzione dei punteggi ai fini del riconoscimento ed attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

Il riferimento è alle procedure avviate con determinazione 727 del 29.09.2017, di approvazione dell'avviso, e concluse con determinazione 1144 del 21.12.2017, di approvazione delle graduatorie finali di merito.

Pur esulando dalla specifica competenza dell'O.I.V. il controllo sulle procedure in argomento, peraltro derivanti dagli accordi decentrati annuali, presidiati dal parere del



Città di MOLFETTA

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Collegio dei Revisori dei Conti ex art 40 bis del decreto legislativo 165/01, appare utile richiamare l'attenzione sui presupposti richiesti per porre in essere una progressione economica, ancorché di tipo orizzontale, quali, a titolo esemplificativo:

1. la corretta quantificazione e costituzione del fondo per il trattamento accessorio nell'ambito del quale vi sia evidenza delle risorse di derivazione stabile effettivamente disponibili per l'assegnazione di nuove p.e.o.
2. il preventivo avviso al personale in modo da consentire allo stesso l'adozione dei comportamenti ritenuti più opportuni ai fini della valutazione. Diversamente oggetto della valutazione sarebbero comportamenti già tenuti dai lavoratori e, pertanto, già conosciuti dal datore di lavoro pubblico e quindi, nel momento di una tale opzione, già sarebbero noti i destinatari del beneficio economico di cui si tratta;
3. l'applicazione di criteri selettivi e meritocratici, agganciati al sistema di valutazione della performance individuale del personale interessato.

A tale ultimo proposito, i criteri attualmente in uso sembrano privilegiare il dato dell'esperienza scaturente dall'anzianità di servizio; ciò in ragione del peso specifico attribuito, che tendenzialmente annulla il differenziale di punteggio che può scaturire dagli altri fattori di valutazione. Non sfugge, infatti, che in presenza di valutazioni compattate in un range molto ristretto, la vera differenza di punteggio è legata all'anzianità di servizio. In tale ottica anche quanto rappresentato dal Dirigente Lorusso pare meritevole di considerazione e dovrebbe spingere, per il futuro, ad un ripensamento del sistema.

L'OIV, quindi, si rende sin d'ora disponibile a contribuire alle modifiche dei criteri valutativi utilizzati ai fini della progressione orizzontale, al fine di rafforzarne l'aderenza al principio premiale.

Il Presidente viene incaricato per la trasmissione del presente verbale al Sindaco, al Segretario Generale nonché al Collegio dei Revisori, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti per legge mediante pubblicazione nella sezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione".

Alle ore 19,00, non essendovi altri argomenti da trattare si pone termine alla odierna seduta.

Letto, confermato e sottoscritto in Molfetta, il 10.01.2018.

Il Presidente

Dott. Lazzaro Francesco Angelo

I Componenti

Dott.ssa Fasciano Anna Maria

Dott. Giancola Antonio