



# Città di **MOLFETTA**

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

## **DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'ANNO 2017**

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Molfetta, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere CIVIT n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* approvata dall'Amministrazione con delibera giuntale n. 185 del 18.06.2018, integrata e modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 304 del 16/11/2018.
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi:
- in base agli indirizzi indicati dalla delibera Civit-Anac 6/2012 e dalle "Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance" del DFP, dello scorso novembre 2018;
  - dalla Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.
- D. **Tutto ciò premesso, l'OIV sulla base delle richiamate Linee Guida del D.F.P. , VALIDA CON OSSERVAZIONI la Relazione sulla performance relativa all'anno 2017.**  
Le motivazioni e il processo alla base della decisione, sono riportate analiticamente nell'allegata Relazione e relativa documentazione allegata, parti integranti del presente documento.

Molfetta, 05.02.2019

Il Presidente

**Dr. Lazzaro Francesco Angelo**

I Componenti

**Dr.ssa Fasciano Anna Maria**

**Dr. Giancola Antonio**



# Città di **MOLFETTA**

## **ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

### **VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017 RELAZIONE**

**ALLEGATA AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELL'OIV DEL 05.02.2018**

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.

In primo luogo si precisa che la Relazione sulla Performance 2017, risulta:

- adottata con delibera giunta n. 185 del 18.06.2018 e trasmessa a mezzo pec a questo OIV in data 25 giugno 2018;
- esaminata dall'OIV con verbale n. 11 del 27/06/2018, con il quale si dichiarava da subito l'impossibilità di validare la stessa entro la scadenza del 30 giugno 2018 e si richiedevano modifiche ed integrazioni, fermo restando le criticità rilevate sul ciclo della performance;
- integrata e modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 304 del 16/11/2018, come comunicato dal Segretario generale, a mezzo pec, in data 21/11/2018;
- esaminata in contraddittorio con i dirigenti interessati in occasione della seduta dell'OIV del 07.12.2018, come da verbale n. 16;
- arricchita per effetto delle precisazioni ed integrazioni rese:
  - a) con nota prot. 78973 del 12/12/2018 dall'arch. Lazzaro Pappagallo, in riferimento agli obiettivi del settore lavori pubblici;
  - b) con nota prot. n. 80014 del 17.12.2018 dall'ing. Alessandro Binetti, in riferimento agli obiettivi del settore territorio;
  - c) con nota prot. 2191 dell'11.01.2019 dal Segretario Generale dott.ssa Irene Di Mauro, in riferimento agli obiettivi della segreteria generale, delle strutture del sindaco e dei settori Affari Generali ed Economico Finanziario;
- istruita dall'OIV nelle sedute dell'11 e 18 gennaio 2019, anche ai fini della formulazione di un giudizio di sintesi sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

L'OIV evidenzia da subito che per l'anno 2017 il funzionamento del sistema è stato influenzato dalle vicende politiche dell'ente che ha avuto una gestione commissariale fino alle elezioni politiche di giugno 2017 con relativa approvazione degli obiettivi strategici ed individuali, Piano della performance-PDO, solo in novembre 2017 (deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 2/11/2017) e che l'attuale O.I.V ha iniziato la sua operatività dal 1° agosto 2017.

L'OIV, nonostante le criticità già rilevate ed esplicitate nella Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ha provveduto ad esaminare gli obiettivi organizzativi rendicontati nella relazione suddetta, analizzando, nei limiti delle suddette criticità, che il raggiungimento degli obiettivi dichiarato dall'Amministrazione, fosse direttamente ricavabile dai contenuti degli allegati alla Relazione e dalle eventuali successive integrazioni.

L'OIV 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, dello scorso novembre 2018:

**a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno 2017:**

In via preliminare devono richiamarsi i suggerimenti già resi in sede di esame del piano della performance, nonché in sede di Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, sottolineando come la tardiva approvazione del Piano abbia inciso sulla fase di monitoraggio e di conseguenza su quanto prescritto dall'art. 6. d.lgs. 150/2009: "le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c".

Si auspica un miglioramento nella costruzione del piano della performance e, di riflesso della relazione finale, con particolare riferimento:

- all'integrazione con la programmazione strategica ed il ciclo del bilancio;
- 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, nonché con le risorse assegnate con il piano esecutivo di gestione.

La relazione, pur riprendendo in via generale e complessiva la struttura del piano, rendiconta in modo non pienamente esaustivo alcune sezioni quali:

- a) risorse, efficienza ed economicità, in cui si dovrebbero esplicitare 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 da Linee Guida del D.F.P. 1/2017. 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. Va, tuttavia, suggerito 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 (con ciò cogliendo, peraltro, i rilievi mossi dalla Corte dei Conti, con deliberazione n. 94/VSGC/2017), 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;
- b) pari opportunità e bilancio di genere. Il bilancio in oggetto deve risolversi nella esposizione degli obiettivi, delle risorse utilizzate e dei risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità, coerentemente con quanto previsto dall'art. 40, comma 2, lettera g-bis), della legge n. 196/2009 come modificata dalla legge n. 39/2011. Ad esempio, non si ha riscontro dell'attività del C.U.G.;
- c) qualità servizi: non si denota totalmente adempiuto quanto prescritto dall'art. 14, comma 4-bis del D.Lgs. 150/09: "Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui

al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti". Infatti, ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e)";

- d) tempi dei procedimenti;
- e) punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance;

**b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV 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, e il bilancio di genere realizzato. Pertanto, preso atto che gli obiettivi strategici ed individuali, Piano della performance-PDO, siano stati approvati solo in novembre 2017 (deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 2/11/2017), si ritiene che sia indispensabile migliorare la fase propedeutica della preventiva programmazione di cui sopra, che è fondamento alla rendicontazione dei risultati. Scopo dell'OIV quindi, è stato quello di evidenziare le conseguenti criticità.
- Le valutazioni dell'amministrazione, anche grazie alle precisazioni ed integrazioni emerse dagli incontri con i dirigenti e dalle informazioni aggiuntive e precisazioni dagli stessi prodotte, sono sostanzialmente coerenti con quelle dell'OIV. Devesi, tuttavia, evidenziare come l'OIV abbia come unica fonte informativa i referti prodotti dai dirigenti e gli atti dagli stessi richiamati, non essendovi un sistema strutturato di controllo di gestione dal quale ricavare elementi di riscontro e verifica. Va anche aggiunto che, in un numero non trascurabile di casi, gli indicatori sono legati al compimento di attività o adempimenti, piuttosto che a target di efficienza ed efficacia.

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

l'OIV ha provveduto a richiedere integrazioni al fine di analizzare i relativi risultati concernenti gli obiettivi.

In merito alle integrazioni sulla Relazione, si evidenzia che:

- in riferimento al controllo della qualità dei servizi erogati, si rimanda ai rilievi esposti dall'OIV a mezzo comunicazione del Presidente dr. Lazzaro del 19/02/2018 prot. 10786. Si prende atto, a mezzo deliberazione di Giunta Comunale n. 304 del 16/11/2018 dell'esistenza di un referto sulla qualità dei servizi datato 18/06/2018 a firma del Segretario generale (URP, biblioteca, cultura, ufficio matrimoni, nati, informalavoro). Pur apprezzando l'esecuzione di tale controllo, si rileva che resta limitato a pochi uffici e non presuppone la definizione di standard di funzionamento, rispetto ai quali misurare il gradimento degli utenti. Si ritiene auspicabile una più ampia definizione della mappa dei prodotti e servizi erogati agli utenti finali ed intermedi ed anche un maggiore coinvolgimento degli stakeholder ai fini della programmazione e verifica qualità dei servizi;
- in merito alla verifica del raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali 2017 i referti dei dirigenti contengono le schede di rendicontazione riferite alla generalità degli obiettivi assegnati ed inseriti nel piano della performance;

- non si rilevano disposizioni regolamentari che prevedano di far valere la relazione sulla performance come referto sul controllo strategico, tanto che il Regolamento dei controlli interni in atto, stabilisce che il controllo strategico “ingloba” la relazione della performance organizzativa. Pur tuttavia, si suggerisce di adottare un referto sul controllo strategico, in ossequio a quanto disciplinato dall’art 3 e 4 dello stesso regolamento e con ciò superando le criticità evidenziate, a riguardo, dalla Corte dei Conti, con deliberazione n. 94/VSGC/2017;

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

- si auspica un miglioramento nella fase di aggancio al PTPC del Piano della Performance e una migliore esposizione dei risultati in tema di trasparenza. Pare troppo generico l’obiettivo assegnato ai dirigenti e riferito all’applicazione delle misure del piano ed ancor di più poco significativo l’indicatore rappresentato dalla mera produzione di report sintetici che nulla dicono sulla effettiva applicazione delle misure, ma anche sulla loro efficacia rispetto al rischio valutato. Sul punto non si può fare a meno di richiamare i verbali OIV 7, 8 e 10 del 2018 nei quali è stata esaminata la Relazione del responsabile del 2017 e posti alcuni quesiti non completamente corrisposti. Si suggerisce di inserire nella Relazione sulla performance una sezione dedicata al piano di prevenzione della corruzione. Si suggerisce, inoltre, di condurre un monitoraggio annuale sullo stato di attuazione della generalità degli obblighi di trasparenza, individuando con precisione i soggetti chiamati a fornire i dati e quelli incaricati per la pubblicazione.

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

- la mancanza della struttura tecnica permanente o delle unità destinate a tale compito, ha reso difficoltosa la fase di verifica dei criteri di calcolo degli indicatori. E’ necessario programmare un vero Piano degli indicatori nel rispetto di quanto definito dal Sistema di valutazione in atto, ma soprattutto delle Linee guida del DFP. Ai fini valutativi, si auspica inoltre che siano evidenziati per il futuro anche la rendicontazione di eventuali risparmi di gestione con relativi indicatori.

**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’OIV non ha contezza dell’esistenza e del funzionamento di un sistema di controllo di gestione, né gli è stato inviato il previsto referto. Aggiungasi che:

- il sistema dei controlli interni non è stato integrato con i sistemi informativi dell’Ente e con la conseguente dotazione della struttura tecnica permanente;
- le risultanze del sistema dei controlli interni non sono rese fruibili (controllo strategico, controllo di gestione, controllo di regolarità amministrativa-contabile, controllo sulle società partecipate, controllo sulla qualità).
- non si ha evidenza dell’esistenza di un sistema informativo dedicato per la gestione del ciclo della performance e di sistemi informativi in grado di integrare il ciclo di bilancio con il ciclo della performance (sistemi controllo gestione/controllo strategico/contabilità generale e analitica);

come già detto l’unica fonte è il referto dei dirigenti ed il riferimento ad atti formali dagli stessi indicati.

**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;

- attraverso colloquio con i dirigenti e rispettive richieste di integrazioni si è cercato 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 monitoraggio.

Al presente verbale è allegata la griglia di rendicontazione degli obiettivi con le considerazioni dell'OIV, le eventuali precisazioni dei dirigenti ed il giudizio di sintesi sullo stato di attuazione nelle forme di:

- obiettivo pienamente raggiunto;
- obiettivo parzialmente raggiunto (attività realizzate in misura stimata superiore al 50%)
- obiettivo non raggiunto/non validabile.

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

- pur riscontrando la presenza di un sistema di valutazione (regolamento approvato e che necessita di un immediato adeguamento), il processo di misurazione ha risentito inevitabilmente delle criticità che si espongono; tra queste, la ritardata approvazione degli obiettivi;

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

- si ritiene si possa migliorare la conformità della relazione rispetto a quanto prescritto dalla delibera exCivit n. 5 del 07 marzo 2012 concernente le linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance, ed in particolare si evidenzia non sia stato utilizzato l'allegato 2-3-4 come aggiornato al 30/05/2013. Per il futuro si invita a seguire le linee guida DFP.

#### **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 di cui si è già detto al punto a), si suggerisce di introdurre tabelle riepilogative e descrittive sullo stato di attuazione degli obiettivi, privilegiando una impostazione per obiettivi strategici e/o linee programmatiche, anziché 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 osservazioni, suggerimenti ed indicazioni sopra riportate, oltre che i precedenti verbali OIV e la relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione;**
- **sottolineato che la validazione non possa essere considerata una "certificazione" puntuale dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima;**

**L'OIV approva con osservazioni la sola performance organizzativa, rilasciando attestato di validazione della relazione sulla performance 2017, come da allegato.**

**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 soltanto dalla comparazione fra quanto rendicontato nella Relazione e quanto ricavabile dagli atti esaminati;
- il giudizio di sintesi sullo stato di attuazione degli obiettivi di performance organizzativa non afferisce e non elimina le criticità rappresentate;
- inevitabilmente il corrispondente giudizio formulato sul grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa non può essere considerato di natura valutativa, in quanto non rappresentativo anche delle criticità suddette;
- non rientra nei poteri dell'OIV la possibilità di presentare una proposta di valutazione individuale, né di ingerirsi nel processo di definizione delle premialità, per i dipendenti con mansioni non dirigenziali, in quanto di esclusiva competenza dell'Amministrazione;

**invita l'Ente, pur sempre nel rispetto delle vigenti regole giuscontabili, a tener conto durante la fase decisionale, di tutte le osservazioni di cui al presente verbale e specie quelle derivanti dalla ritardata approvazione degli obiettivi.**

**Per quanto riguarda l'elargizione delle premialità al personale di qualifica dirigenziale, l'OIV si riserva ogni osservazione durante la relativa fase valutativa individuale degli stessi, a cui l'OIV darà immediatamente seguito.**

La presente relazione è corredata:

A) dall'allegato "schede di rendicontazione degli obiettivi assegnati ed inseriti nel piano della performance", contenente, in distinte colonne:

- 1) i valori, a consuntivo, restituiti dai singoli dirigenti, come approvati con deliberazione di G.C. n. 185 del 18.06.2018;
- 2) le integrazioni fornite dai medesimi, a seguito i rilievi mossi dall'OIV, come approvati con deliberazione di G.C. n. 304 del 16.11.2018;
- 3) le considerazioni dell'OIV;
- 4) le eventuali ulteriori integrazioni, a seguito incontro con i dirigenti del 7.12.2018;
- 5) il giudizio di sintesi dell'OIV, in corrispondenza di ogni obiettivo;

B) da tutta la documentazione acquisita nel corso del processo di validazione, ritenuta utile a supportare le considerazioni svolte, ivi compresi i dati e le elaborazioni forniti dall'amministrazione.

Molfetta, il 05.02.2019

Il Presidente

Dr. Lazzaro Francesco Angelo (firmato sull'originale)



I Componenti

Dr.ssa Fasciano Anna Maria (firmato sull'originale)

Dr. Giancola Antonio (firmato sull'originale)

