



Città di
MOLFETTA

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione 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- Anno 2020.

1. Premessa.

L'art. 14 comma 4 lett. a) del D.lgs. 150/09 e successive modifiche, disciplinando le competenze e le attività dell'Organismo di valutazione, prevede espressamente che l'O.I.V. monitori il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Lo scrivente O.I.V. è stato nominato con decreto sindacale del 19/02/2021 prot. 12972 e con relativo insediamento in data 01/03/2021.

Il Comune di Molfetta ha approvato il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance con delibera giunta n. 259 del 23/12/2015.

L'O.I.V. come da verbale n. 1 del 01/03/2021, ha preso atto della volontà dell'Amministrazione di rendere più efficiente l'intero Ciclo della Performance, specie con il necessario adeguamento del suddetto sistema in ragione delle previsioni dell'articolo 7, comma 1, del d.lgs. 150/09, come modificato con d.lgs. 74/2017.

Come già ribadito nella relazione del precedente O.I.V., tale adeguamento non pare ulteriormente rinviabile, tenuto conto delle linee guida emanate dal Dipartimento per la Funzione Pubblica in merito alla valutazione della performance individuale ed alla c.d. valutazione partecipativa.

Una riflessione di adeguatezza del SMVP va fatta, poi, come precisato nelle Linee guide sul "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA) e indicatori di performance, emanate lo scorso dicembre, in considerazione della possibile revisione del modello organizzativo in uso nell'Ente, a seguito dell'introduzione del lavoro agile, quale misura di prevenzione e sicurezza nel corso dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

2. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs 150/2009, si sviluppa come segue:

- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio di Previsione;
- PEG/Piano Performance;
- 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.

Invece, 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.

Su quest'ultimo punto, si registra, in continuità con l'anno precedente, un significativo intervento dall'amministrazione che, con recente deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 01.03.2021, ha approvato il nuovo Piano delle Azioni Positive (P.A.P.), per il triennio 2021-2023, un documento che, come previsto dall'art. 48 del d.lgs. 11/04/2006 n. 198, codice delle pari opportunità, è definito in continuità con il precedente P.A.P. 2020-2022 e in linea con il DUP, il Piano della Performance e il PTPCT, per il medesimo triennio.

Il P.A.P. 2021-2023 ha ricevuto parere favorevole del CUG, comitato ricostituito nel 2019 e della Consigliera di parità della Città Metropolitana. Tra le sue azioni, particolare menzione merita la sperimentazione di tipologie di lavoro flessibile, con sensibilizzazione della dirigenza all'utilizzo dello smart-working, opportunità disciplinata dal POLA, nuova sezione dei Piani della Performance. Ci si auspica che il percorso di promozione delle pari opportunità prosegua, con traduzione delle azioni previste nel P.A.P. in obiettivi gestionali, corredati da indicatori e target, cui siano collegate specifiche risorse e personale, tanto al fine di consentire la concreta attuazione del principio di pari opportunità e valorizzazione delle differenze tra uomini e donne.

Come da pubblicazione in Amministrazione trasparente, per l'anno 2020, per il Piano della performance-PDO 2020 si registrano, i seguenti provvedimenti/atti:

1. delibera di giunta n.18 del 24/01/2020: piano della performance organizzativa - obiettivi strategici e operativi per il triennio 2020-2021-2022 - peg - art. 10 d.lgs.150/2009 e art. 169 del tuel - approvazione;
2. delibera di giunta n.80 del 22/04/2020: piano della performance organizzativa - obiettivi strategici triennali e operativi per il triennio 2020/2022 - peg - art. 10 d.lgs. 150/2009 e art. 169 del tuel - approvazione;
3. delibera di giunta n.225 del 24/11/2020: variazione al piano triennale della performance 2020-2022 e al piano esecutivo di gestione (peg) 2020-2022, ai sensi dell'art. 175 comma 9 del d.lgs. n. 267/2000.

4. delibera di giunta n.244 del 21/12/2020: variazione al Bilancio di previsione 2020-2022 - esercizio 2020 e variazione al piano delle performance e allegato piano esecutivo di gestione 2020/2022 - esercizio 2020 –

Per il 2021, invece, si rileva, la pubblicazione in Amministrazione trasparente.

1. delibera di giunta n.52 del 24/03/2021: adozione piano della performance organizzativa (piano obiettivi) provvisorio 2021/2023- art 10 d.lgs.150/2009 e art. 169 del tuel –

Per il 2020, si evidenzia come soprattutto il sistema di monitoraggio finale abbia risentito inevitabilmente, dei tempi necessari all'Ente a nominare il nuovo Organo Indipendente di Valutazione, visto che il precedente ha avuto scadenza in data 31 luglio 2020 con proroga ordinaria al 14/09/2020. Con conseguente avviso di procedura selettiva pubblica del 24/08/2020 si è dato corso alla selezione che ha portato all'insediamento del nuovo O.I.V. il 1.3.2021.

Per il 2020, dunque, pur riconoscendo apprezzabili miglioramenti, risultano pregiudicate le rilevazioni intermedie, per la misurazione della performance organizzativa (da tenere ben distinta dalla valutazione), che il vigente S.MI.VA.P. pone a carico della struttura tecnica permanente (a tutt'oggi non individuata), affidando all'O.I.V. il compito di supervisionare il corretto svolgimento delle operazioni di misurazione.

Anche per il 2020, dunque, il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, ha risentito seppur previsti dallo stesso, della mancata individuazione della struttura tecnica permanente e dell'attività del responsabile controllo di gestione, figure indispensabili a garantire anche il rispetto delle recenti innovazioni legislative in materia di armonizzazione contabile degli enti locali.

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. Tali limiti di fatto contribuiscono a rallentare e non rendere perfettamente efficiente la fase della valutazione e misurazione della performance, nonché la fase di validazione della relativa Relazione sulla performance.

Si rammenta nuovamente, come anche previsto dalle linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance e come previsto da obblighi normativi, la necessità che l'Ente, senza comportare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica costituisca al più presto tale struttura. Si prende atto della volontà dell'Ente, manifestata all'insediamento dello scrivente O.I.V., di dotarsi di un'adeguata struttura tecnica permanente o quantomeno di individuare le unità operative, in possesso delle conoscenze e delle competenze professionali necessarie per il supporto delle funzioni proprie dell'O.I.V. Si ritiene che per "struttura tecnica permanente" non si debba intendere necessariamente un ufficio definito nell'organigramma dell'ente, ma possa farsi riferimento – soprattutto negli enti di medie e grandi dimensioni – a team formalizzati e permanenti di lavoro, in cui sono presenti professionalità diverse e interdipendenti, quali dipendenti che ricoprano funzioni nell'ambito dei controlli interni (strategico/di gestione/qualità) e dello sviluppo organizzativo.

Altra criticità da segnalare, in relazione al funzionamento del S.MI.VA.P., peraltro già rilevata dal precedente O.I.V., è la perdurante assenza di un sistema informativo dedicato alla gestione del ciclo della performance e di sistemi informativi in grado di integrare il ciclo di bilancio con il ciclo della performance. Anche in tale senso, si rileva la volontà dell'Ente di un adeguamento immediato.

Va evidenziato, a riguardo, che, salvo ritardi, non meno di tre cicli si interconnettono l'uno all'altro, con attività/risultati che, anche se non definitivi e riferiti ad un anno, influenzano la pianificazione relativa a quelli successivi.

L'assenza di un adeguato sistema informativo, oltre che rallentare inevitabilmente l'attività di monitoraggio/misurazione/valutazione/rendicontazione non consente di cogliere le interconnessioni tra cicli.

Risulta, in proposito, utile richiamare quanto sostenuto dal Consiglio di Stato in sede di parere sulla bozza di decreto di ultima modifica del D.Lgs. 150/09 e precisamente nella parte in cui afferma come sia necessario che i sistemi di valutazione *“siano alimentati direttamente ed in automatico dal sistema del controllo di gestione e di gestione del bilancio”*. Ciò anche perché, come sostenuto dal medesimo Consiglio di Stato, *“i moduli analogici di misurazione, comunque facilmente manipolabili, appaiono inadatti a fornire dati utili per la valutazione”*.

Una notazione finale deve essere riservata alla valutazione della qualità dei servizi che non può ridursi alla mera raccolta occasionale di giudizi sintetici con le c.d. “faccine”. Anche alla luce della citata linea guida sulla valutazione partecipativa, si auspica un percorso di miglioramento che renda strutturata la rilevazione della qualità, sulla base di indicatori e target prefissati, da tradursi in obiettivi da includersi nel Piano della Performance/PDO. Si rileva l'esigenza, di creare una carta servizi per ogni settore con relativi standard di qualità, unici strumenti che legati a questionari strutturati possano rappresentare l'indice di gradimento degli stakeholder.

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

L'utilizzo di un sistema informativo integrato rappresenta, altresì, presupposto per l'organica unificazione tra ciclo della performance e di bilancio, espressamente prevista, per gli enti locali:

- con riferimento alla fase di previsione, dall'articolo 169, comma 3-bis, del TUEL, laddove è stabilito che il Piano della performance è organicamente unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- rispetto alla fase consuntiva, dal nuovo comma 1-bis dell'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/09, laddove è previsto che la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione.

Ovviamente a tanto è possibile giungere, ottenendo una significativa semplificazione dei processi, attraverso una specifica disciplina regolamentare di dettaglio interna all'ente che, attuando livelli d'integrazione forti, preveda l'unificazione dei documenti, tanto in fase di programmazione, che di rendicontazione, a partire da una integrazione reale dei due cicli (performance / bilancio), gestiti da sistemi informativi integrati.

Infatti, alla luce dell'entrata in vigore per gli enti locali del D.lgs. 118/2011, che introduce un nuovo sistema contabile e in particolare nuovi strumenti di programmazione economico-finanziaria, si pone la necessità di rivedere il ciclo della performance e la conseguente rendicontazione dei risultati.

In particolare, il Documento Unico di Programmazione viene individuato dal legislatore come la guida strategica ed operativa dell'ente. In tale documento di programmazione, nella sezione strategica, devono essere individuati gli indirizzi generali di programmazione e gli obiettivi strategici, mentre nella sezione operativa dello stesso devono essere individuati per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento, gli obiettivi operativi annuali da raggiungere. Pertanto, sulla base del D.U.P. entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione l'ente è tenuto ad approvare il P.E.G. con il quale l'Amministrazione individua gli obiettivi della gestione ed

affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai dirigenti. Nel PEG sono unificati il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance.

Un positivo miglioramento nella gestione del ciclo della performance, è derivato dall'accoglimento, del suggerimento dell'O.I.V. precedente, coerentemente con quanto previsto dal sistema di valutazione vigente, di dotare l'Amministrazione, in presenza di differimento dei termini di approvazione del bilancio, di obiettivi per garantire la continuità dell'azione amministrativa.

Ai sensi della delibera CIVIT n. 4/2012, l'O.I.V., nell'ambito della relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, è chiamato a verificare anche "Il grado di chiarezza della definizione degli obiettivi e del cascading degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi".

Infatti, nell'ambito del processo di programmazione e controllo gli enti locali devono attuare strettamente la logica del cascading, attraverso cui si realizza (secondo quanto affermato dalla ex CIVIT nella 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".

La mancanza della struttura tecnica permanente, nel corso del 2020 e a tutt'oggi, non ha consentito di verificare la completezza del processo nell'assegnazione degli obiettivi al personale dipendente.

Con il piano 2020 è stato possibile cogliere il collegamento tra la programmazione gestionale e quella strategica, anche se difetta il collegamento degli obiettivi strategici ed operativi con le missioni ed i programmi di bilancio, né con le risorse assegnate con il piano esecutivo di gestione.

Certamente migliorabile è 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 sono facilmente misurabili.

E' importante, poi, che il piano precisi la BASELINE (da dove si parte) e indichi la FONTE del dato, per una migliore rendicontazione.

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.

Si ritiene indispensabile, migliorare la fase di definizione degli obiettivi cui si deve giungere previo necessario e doveroso confronto fra dirigente, posizioni organizzative e dipendenti tutti.

Una più approfondita conoscenza del significato, delle finalità ed anche dei meccanismi operativi della misurazione e valutazione della performance da parte di tutti gli attori, 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.

Infine, è necessario migliorare la fase di aggancio del piano al Piano triennale per la prevenzione della corruzione, tenuto conto che l'obiettivo strategico ed operativo di riferimento prevede come unica linea di azione la presentazione di relazioni periodiche sullo stato di attuazione del piano, senza alcun collegamento con le specifiche misure di trattamento del rischio previste dal piano

medesimo, né a forme di verifica sull'efficacia delle misure generali e specifiche previste, né sullo stato degli adempimenti in tema di trasparenza.

E' necessario che i dirigenti, comprendano la necessità di trasferire gli obiettivi enunciati nel P.T.C.P.T all'interno del piano della Performance/PDO rendendoli punto di riferimento per i singoli dipendenti.

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.

Il regolamento dei controlli interni ai sensi della deliberazione del Commissario Straordinario n. 49 del 16/05/2013 prevede diversi tipi di controllo:

- controllo strategico finalizzato all'accertamento dello stato di attuazione dei programmi e della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa alle linee programmate;
- controllo di gestione;
- controllo di regolarità amministrativa e contabile finalizzato ad assicurare che l'attività amministrativa non determini conseguenze negative sul bilancio e sul patrimonio dell'ente;
- controllo sulle società partecipate;
- controllo degli equilibri finanziari;
- controllo della qualità dei servizi erogati.

Dai referti al controllo di gestione, pubblicati sul sito, si ha notizia dell'esistenza di un Ufficio Controllo di Gestione, nell'ambito del Settore Servizi Finanziari ed istituzionali e di un'attività di trasmissione schede e raccolta report. L'O.I.V., pur non avendo evidenza delle modalità con le quali il sistema sia operativo nell'Ente, ritiene che il sistema, pur migliorato, non sia idoneo a superare i rilievi sui controlli interni, esercizio 2015, della Pronuncia della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Puglia.

Alle considerazioni del precedente organo, si aggiunge l'esigenza che il controllo di gestione assuma, nell'ambito delle strutture di supporto, la funzione di cuore pulsante della "macchina" dedicata a supportare l'intero ciclo della performance.

A tal proposito, la volontà dell'Ente di migliorare l'intero ciclo della performance, deve passare da una migliore definizione dei compiti del servizio preposto al controllo di gestione, particolarmente nella fase di misurazione degli scostamenti tra obiettivi programmati e risultati raggiunti.

E', infatti, soprattutto nella fase di monitoraggio, che la struttura addetta al controllo di gestione, raccolti i dati e gli indicatori di efficacia, efficienza ed economicità alimentati da questi e verificata la correttezza dei medesimi, supporta l'O.I.V., attraverso report che consentano di avere immediata e facile comprensione dello stato di avanzamento degli obiettivi.

Il monitoraggio oggettivo e tracciabile di dati verificati nella fonte e non già attestati in modo autoreferenziale dai dirigenti, da parte della struttura addetta al controllo di gestione - operatività peraltro previsto al paragrafo 10 del vigente S.MI.VA.P. - consentirebbe di evidenziare prontamente le criticità, così da proporre tempestive azioni correttive o di miglioramento.

Si tratta di un ruolo operativo ritenuto essenziale che andrebbe valorizzato dall'Amministrazione con concreta definizione dei compiti di interfaccia con tutti gli attori a vario titolo interessati e coinvolti nel Ciclo della performance, per l'affiancamento dall'interno dell'attività di external auditor che è propria dell'O.I.V., organo di supporto metodologico, come precisato all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009.

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.

Si ritiene migliorabile la fase dell'invio dei conseguenti reports specie nel rispetto della periodicità trimestrale.

Sul controllo della qualità dei servizi finalizzato a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'ente, si rileva che, nell'anno 2020, non sono state ancora seguite le indicazioni fornite dall'O.I.V. precedente, che si fanno proprie.

Lo scrivente O.I.V. non ha ricevuto alcun report in merito agli esiti di tale controllo venendo meno l'auspicata integrazione degli esiti di tale controllo con la eventuale valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti.

In ultimo, lo scrivente O.I.V. auspica un miglioramento dell'attività dei rispettivi uffici nel predisporre le risultanze sia degli esiti sul controllo sugli equilibri finanziari che in merito ai controlli sulle società partecipate del Comune, come previsti dall'art. 147 quater del D.Lgs. n. 267/00. A riguardo si evidenzia la necessità di giungere, nel breve, ad approvazione del nuovo regolamento sul controllo analogo.

Per quanto detto è da ritenere che l'obiettivo legato ai controlli interni avrebbe meritato una strutturazione di azioni riferite alle criticità rilevate dalla Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo della Puglia su controlli interni esercizio 2015 deliberazione n. 94 del 22 giugno 2017, e per le quali, con la comunicazione al consiglio comunale, si è assunto impegno per il correlato superamento.

5. Procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Non si ha notizia di tentativi di conciliazione avanti la Commissione Provinciale di conciliazione ex art. 410 c.p.c. per il riconoscimento della retribuzione di risultato e né tantomeno di eventuali corresponsioni di importi convenuti a titolo di "risarcimento danno da perdita di chance".

6. Rilevazione annuale dell'O.I.V. sul benessere organizzativo.

L'Amministrazione ha provveduto, ad eseguire autonomamente nell'anno 2020 indagini sul personale volte a rilevare il benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio dirigente da parte del personale. In riferimento a tale ultima indagine, è stato ricevuto riscontro tramite pec Affari Generali in data 07/04/2021.

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

Risulta approvato il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione per l'anno 2020/2022 e 2021/2023. Risulta predisposta la relazione annuale sullo stato di attuazione del P.T.P.C.T. dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La Relazione del RPCT, non evidenzia particolari criticità, anche se persiste la dichiarazione di una mappatura parziale ed incompleta dei processi e dei relativi rischi. Si ritiene, infatti, migliorabile la partecipazione al processo di gestione del rischio di corruzione, concernenti tutte le tre fasi del processo: a) mappatura dei processi attuati dalla PA; b) valutazione del rischio per ciascun processo; c) trattamento del rischio e misure per neutralizzarlo. Si suggerisce ad esempio, di creare "indicatori di anomalia" al fine di migliorare l'efficienza ed efficacia del sistema anticorruzione.

Si rileva dalla relazione inoltre, che nel corso del 2020 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti e che si è reso necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. I-quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva.

Si ribadisce, quindi, l'importanza che il P.T.P.C.T. 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.

L'OIV consiglia di aggiornare il regolamento sul procedimento disciplinare, specie in tema di costituzione dell'U.P.D. Parimenti il codice di comportamento andrà adeguato alle luce delle recenti linee guida ANAC.

Si rileva infine, in merito alle attestazioni degli O.I.V. in materia di obblighi di pubblicazione, la **proroga dei termini** al 31 maggio 2021, con relativo obbligo di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" entro il 30 giugno 2021.

Conclusioni.

L'O.I.V. ribadisce che, al fine di migliorare il funzionamento del sistema di valutazione e pertanto elevare la qualità dei servizi resi alla cittadinanza, appare imprescindibile che il sistema di valutazione si avvalga delle risultanze del sistema dei controlli interni (controllo strategico, controllo di gestione, controllo di regolarità amministrativa-contabile, controllo sulle società partecipate, controllo sulla qualità).

A sua volta il sistema dei controlli interni deve essere integrato con i sistemi informativi dell'Ente e con la conseguente dotazione della struttura tecnica permanente al fine di eseguire un costante monitoraggio, nonché una migliore definizione degli Indicatori di performance così come si evince dalle linee guida del D.F.P.

In assenza di tale integrazione il sistema di valutazione rischia di essere autoreferenziale e non suffragato da elementi oggettivi e tracciabili.

Si segnala l'esigenza di revisione dello S.MI.VA.P., sia in ragione degli adeguamenti normativi e metodologici intervenuti, sia in ragione di esigenze di semplificazione rilevate in sede di applicazione del sistema stesso, ma soprattutto in considerazione dell'entrata in vigore, a partire dal prossimo 1° luglio, della nuova macrostruttura (delibera di giunta n. 55 del 30/03/2021: rimodulazione macrostruttura dell'ente).

Giova evidenziare inoltre, che le eventuali modifiche di piano/PDO, concernenti le variazioni di obiettivi/indicatori/target, giustificabili al solo ricorrere di ben motivati e straordinari eventi che possano impedire il raggiungimento totale o parziale dell'obiettivo, devono essere sempre adeguatamente motivate.

Ad ogni variazione, il piano con le modifiche e rispettive cause ben evidenziate, va prontamente trasmesso all'O.I.V.

Si ricorda, infine, la necessità di migliorare sia la fase di definizione della pesatura che di attribuzione delle posizioni organizzative, nonché la fase di pesatura delle posizioni dirigenziali.

L'O.I.V. si rende disponibile ad ogni forma di collaborazione auspicando nel contempo che vengano attuati i suggerimenti finora rilevati.

Al fine di una migliore disamina dei rilievi evidenziati si rinvia ai verbali dell'O.I.V. e alle relative note del Presidente O.I.V.

Molfetta, 29 aprile 2021

Il Presidente

dr. Giancola Antonio (firmato sull'originale)

I Componenti

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

dr. Mastropiero Domenico (firmato sull'originale)