



Città di MOLFETTA

ORGANISMO INDIPENDENTE DIVALUTAZIONE

Documento di validazione della Relazione sulla performance-Anno 2020

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Molfetta ha preso in esame la *Relazione sulla performance 2020*, approvata dall'Amministrazione con Delibera di Giunta Comunale n. 109 dell'11/06/2021 e trasmessa a mezzo pec a questo OIV in data 15 giugno 2021, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., ai fini della sua validazione;
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno, nella fattispecie, tenendo anche conto:
- degli indirizzi suggeriti dalla delibera Civit-Anac 6/2012 specie in riferimento al tipo di giudizio finale attribuibile (validato/non validato) e dalle "Linee Guida DFP" n. 3 del novembre 2018 al fine di verificare l'applicazione dei criteri di conformità, attendibilità e comprensibilità della relazione;
 - della Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, approvata in data 29 aprile u.s., quale allegato al verbale n. 2/2021 e pubblicata nell'apposita sottosezione di "Controlli e rilievi sull'Amministrazione".
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute nelle carte di lavoro di cui al fascicolo conservato presso la segreteria dell'OIV.
- D. Tutto ciò premesso, l'OIV valida la Relazione sulla performance.**

Le motivazioni e il processo alla base della decisione sono riportate analiticamente nella relazione da considerarsi parte integrante del presente documento e nelle schede di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, agli atti presso la segreteria dell'OIV.

Molfetta, 29 giugno 2021

Il Presidente

dr. Antonio Giancola

I Componenti

dr.ssa Anna Maria Fasciano

dr. Domenico Mastropiero



Città di MOLFETTA

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE

ALLEGATA AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELL'OIV DEL 29/06/2021

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.

Si premette, anche ai fini della ricostruzione delle c.d. carte di lavoro, che:

- con nota pec del 24/05/2021, l'OIV, al fine di assicurare la validazione, entro il termine del 30.06.2021 della Relazione sulla performance 2020, comunicava all'Amministrazione la chiusura dell'istruttoria dei referti 2020, rimettendo file excel con le sue considerazioni finali in merito al raggiungimento degli obiettivi dell'anno 2020. Tali considerazioni sono state rese sulla base dei referti iniziali e delle integrazioni fatte pervenire dai dirigenti (l'ultima delle quali risalente al 26 maggio u.s.);
- in data 15/06/2021 con nota pec del Segretario Generale, è giunta richiesta di validazione della Relazione sulla performance, approvata con Delibera di Giunta Comunale n. 109 dell'11/06/2021.

All'approvazione della Relazione sulla performance, nei termini necessari a consentire di portare a compimento, entro le scadenze di legge, il processo di validazione, si è giunti grazie alla fattiva opera di impulso del Sindaco e del nuovo Segretario Generale, giacché l'OIV si è insediato solo l'01.3.2021. Già nel verbale n. 1/2021, l'OIV indicava adempimenti e termini di scadenza, preordinati al conseguimento del suddetto obiettivo, chiedendo al Segretario Generale, nel suo ruolo di raccordo e di coordinamento, di farsi parte attiva con i Dirigenti, soprattutto al fine di definire gli esiti del monitoraggio finale, stante la vacatio determinatasi per via della cessazione del precedente organo al 31 luglio 2020, con proroga ordinaria al 14/09/2020.

Nonostante le criticità, opportunamente segnalate nella Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, è emersa, sin da subito, la volontà dell'Amministrazione, per il tramite del suo Segretario Generale, e così come evidenziato nelle conclusioni della stessa Relazione, di partecipare attivamente alla fase di miglioramento dell'intero ciclo della performance dell'Ente, mostrando positiva interazione con l'OIV, pur nella consapevolezza che restino significativi margini di crescita, particolarmente nella classe dirigente e anche in ragione di quanto già evidenziato nei verbali del precedente organo ed emerso dalla documentazione prodotta all'OIV. Miglioramenti sono auspicabili:

- 1) nel livello di padronanza della metodologia, di programmazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione;
- 2) nella capacità di proporre/costruire obiettivi SMART, presieduti da indicatori significativi, misurabili ed attendibili;
- 3) in considerazione di una migliore differenziazione di giudizi, tra valutati, in ragione del merito.

Si conferma, come segnalato dal precedente OIV, la non più procrastinabile esigenza di aggiornare il

Sistema di Misurazione e Valutazione, anche in considerazione dell'entrata in vigore, a partire dal prossimo 1° luglio, della nuova macrostruttura (Delibera di Giunta Comunale n. 55 del 30/03/2021: rimodulazione macrostruttura dell'Ente). A tal proposito, si rileva la disponibilità dell'Amministrazione di predisporre un sistema informativo con conseguente adeguamento del sistema di valutazione.

Lo scrivente Organismo ha provveduto ad esaminare gli obiettivi organizzativi rendicontati nella Relazione sulla performance 2020, verificando 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, n. 3/2018:

a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno 2020:

Il piano della performance - approvato, in via provvisoria, con Delibera di Giunta Comunale n. 18 del 24/01/2020, successivamente deliberato ed organicamente unificato, con il PEG-PDO con Delibera di Giunta Comunale n. 80 del 22/04/2020 ed aggiornato con delibera di Giunta Comunale n. 225 del 24/11/2020, presenta le seguenti criticità riferite:

- 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. Le schede obiettivo non riportano alcun dato contabile e non espongono indicatori riferiti al grado di utilizzo di risorse correlate alle singole azioni;
- alla fase di monitoraggio che, per quanto in precedenza detto, è risultato, nella fase finale del 2020 non tempestivo, non consentendo di valutare esigenze reali di aggiornamento, soprattutto in presenza di obiettivi che non abbiano formato oggetto di attenta negoziazione e/o di situazioni di impossibilità sopravvenuta, oggettiva e assoluta e non imputabile al responsabile e al suo servizio di conseguire l'obiettivo, e specie nell'eventualità di una rimodulazione degli stessi indicatori atti a misurare i livelli di performance;
- alla presenza di obiettivi non pienamente rispondenti all'acronimo "SMART", ovvero: "Specifici, Misurabili, Accessibili, Realistici e legati al Tempo".

Di contro, nel Piano della performance 2020 e, di riflesso nella relazione finale, è stato possibile cogliere il collegamento tra la programmazione gestionale e quella strategica.

La relazione, riprende in via generale e complessiva la struttura del piano, in particolare:

- **risorse, efficienza ed economicità.** In tale sezione, andrebbero esplicitati 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;

- **pari opportunità e bilancio di genere.** A riguardo, si apprezza la strutturazione di una apposita sezione. Si prende atto dell'operatività del C.U.G. nel 2020 e dell'approvazione del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2020-2022 con i conseguenti risultati raggiunti. Si suggerisce di convertire le 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;
- **qualità servizi.** Va rilevato che i dati, non sono riferiti a standard contenuti nelle carte di qualità, né le rilevazioni presso gli utenti sono condotte con strumenti più strutturati rispetto alle c.d. "faccine". Si ritiene indispensabile, al fine di identificare il "valore pubblico", migliorare la misurazione e valutazione del livello di benessere degli *utenti e stakeholder* di riferimento tenendo conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili. E' necessario assegnare un punteggio per obiettivi di qualità dei servizi, che non può certo basarsi sulle sole risultanze degli esiti delle indagini presso l'utenza, che, peraltro, vanno condotte con modalità migliorabili, da rideterminare con la collaborazione dell'OIV. Si ritiene urgente, la creazione di obiettivi, indicatori e target strettamente legati oltre ai servizi di sportello e alle funzioni amministrative, anche e soprattutto a quelli concernenti la produzione di servizi e prestazioni di utilità sociale;
- **tempi dei procedimenti.** Si ritiene necessario, ai fini di una migliore rendicontazione e trasparenza concernente i tempi dei procedimenti, nonché per i motivi già esposti nella sezione qualità dei servizi, creare e/o aggiornare la carta dei servizi per ogni settore e soprattutto collegare i relativi standard di qualità. Questo consentirebbe di meglio definire la metodologia utilizzata e allargare il perimetro dei procedimenti monitorati;
- **punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.** Pur prendendo atto che nella relazione siano esposte dall'Amministrazione le criticità incontrate, si suggerisce, per il futuro, di rendicontare con apposita sezione.

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;
- le valutazioni dell'Amministrazione, anche grazie alle precisazioni ed integrazioni prodotte dai dirigenti, 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. Si suggerisce una migliore distinzione tra obiettivi di performance organizzativa e obiettivi individuali di competenza dei rispettivi dirigenti.

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. A riguardo:

- in riferimento al controllo della qualità dei servizi erogati: si prende atto del “report di analisi di customer satisfaction” per l’anno 2020, trasmesso dal Segretario Generale con pec del 18/05/2021. Pur apprezzando la nuova consapevolezza dell’Amministrazione, della funzione ormai fondamentale e strategica della misurazione della qualità dei servizi, si rileva la non completezza della 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 della qualità dei servizi;
- in merito alla verifica del raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali 2020: si evidenzia che i referti dei dirigenti contengono le schede di rendicontazione riferite alla generalità degli obiettivi assegnati ed inseriti nel Piano della performance;
- quanto alla possibilità di far valere la Relazione sulla performance come referto sul controllo strategico, si conferma quanto già evidenziato dal precedente organo: non si rilevano disposizioni regolamentari che lo prevedano, 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 P.T.P.C.T. 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;
- si prende atto esclusivamente con la Relazione sulla performance alla sezione controlli interni che le principali carenze riguardano il solo aspetto formale “*di redazione degli atti nel dettagliare più compiutamente le motivazioni nelle premesse degli atti*” e nel menzionare negli stessi “*gli adempimenti di pubblicazione degli atti ai sensi degli artt. 26 e 27 del dlgs n. 33/2013, dei compensi a professionisti privati e agli adempimenti di inserimento dei dati nella sezione “anticorruzione” ai sensi dell’art. 1, comma 32, della L. 190/2012 per i corrispettivi per l’esecuzione di opere, lavori pubblici, servizi e forniture*” Si invita pertanto, il Segretario Generale in qualità di Responsabile anticorruzione a vigilare sul corretto adempimento dei riferiti obblighi di legge, affinché sia assicurata validità ed efficacia ai provvedimenti adottati.

Relativamente all’anticorruzione, si suggerisce, al di là dei relativi obblighi normativi, di attuare anche attraverso la creazione di specifici obiettivi di performance e di “indicatori di anomalia”, ogni forma di controllo che possa migliorare 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, specie in tema di applicazione del Codice degli appalti. Sul punto, gli interventi si rendono ancor più stringenti alla luce dei fatti penalmente rilevanti di cui è dato atto nella Relazione annuale sullo stato di attuazione del P.T.P.C.T., oltre che al fine di contrastare le opportunità corruttive che, come di recente evidenziato nella relazione annuale alla Camera, dal Presidente ANAC, prosperano proprio in periodi

di pandemia, anche a causa degli indeboliti controlli e di inadeguate misure di trasparenza.

E proprio in tema di trasparenza, si suggerisce di creare obiettivi di performance per ogni settore, che meglio possano responsabilizzare e valutare le modalità con le quali si giunge alla pubblicazione e conseguente aggiornamento dei dati nei tempi e modi normati, nella consapevolezza che più cresce la trasparenza, più si contrastano i fenomeni corruttivi. Ad esempio, obiettivi che possano valutare l'operatività nella fase di fornitura dei dati, di pubblicazione e di verifica dei tempi previsti dalle norme di riferimento. L'assegnazione di obiettivi di periodico monitoraggio del corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione e la verifica di assolvimento di questi, migliorerebbe i controlli e le conseguenti necessarie attività correttive specie in prossimità dell'attestazione di assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'OIV.

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 in coerenza con quanto definito dal Sistema di valutazione in atto e dalle 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;
- il tema degli indicatori rimane una delle maggiori criticità del ciclo della performance. Si rileva la presenza di alcuni indicatori mal costruiti, generici, poco significativi, con dati non verificabili nella loro attendibilità. Spesso gli indicatori si basano sul fatto/non fatto con target temporali.

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, pur in presenza di un referto del controllo di gestione, è in attesa di conoscere la struttura di riferimento, le modalità di raccolta ed elaborazione dati, le modalità di raccordo, ove esistenti, con la performance dell'Ente.

I dati presenti nella Relazione dovrebbero raccordarsi con il sistema di misurazione e valutazione della performance, poiché non è previsto alcun utilizzo per nessuna delle dimensioni della performance individuale dei dirigenti e del comparto.

Sarebbe auspicabile un ripensamento del sistema che renda fruibili i dati raccolti.

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;
- l'OIV ha richiesto integrazioni al fine 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 periodico monitoraggio;
- agli atti è presente la griglia di rendicontazione degli obiettivi con le considerazioni dell'OIV, le precisazioni dei dirigenti ed il giudizio di sintesi sullo stato di attuazione. Tale griglia si esprime in merito alle singole azioni ricomprese negli obiettivi, assumendo come considerazioni finali quelle di:
 - **Obiettivo raggiunto:**
 - **Obiettivo parzialmente raggiunto:** l'OIV ritiene di non aver gli elementi per

quantificare la percentuale esatta relativa al grado di raggiungimento dell'obiettivo. Pertanto, si ritiene di considerare le attività realizzate in misura prudenziale non superiore al 75%.

- **Obiettivo non misurabile:** concerne obiettivi non adeguatamente definiti nel target e/o nel contenuto.
- **Obiettivo non valutabile:** obiettivi non di competenza dell'anno o duplicati.
- Il valore percentuale rappresentativo del grado di raggiungimento degli obiettivi per ogni settore, dovrà essere calcolato tenendo conto anche delle rispettive pesature indicate nel Piano della Performance e relative ad ogni singolo obiettivo primario.

Per il futuro, si suggerisce considerando che la nuova macrostruttura andrà in vigore dal 1° luglio 2021, di:

1. differenziare la pesatura generale per ogni settore;
2. introdurre i vari step e relative sub-pesature per ogni singolo obiettivo;
3. aggiornare l'indennità di posizione attribuibile ad ogni singolo dirigente in base agli obiettivi strategici generali dell'Ente.

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

- è stata più volte rappresentata, anche dal precedente OIV, l'esigenza di revisione del sistema di misurazione e valutazione, sia per aggiornarlo all'evoluzione normativa, sia per rispondere a canoni di semplificazione e velocizzazione degli adempimenti.

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

- per il futuro si invita a seguire gli indirizzi metodologici contenuti nelle 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, come su descritto, si suggerisce di introdurre anche tabelle riepilogative e descrittive sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e/o linee programmatiche, oltre a quelle 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 raccomandazioni, 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 ritiene complessivamente validabile la relazione sulla performance organizzativa 2020 formulando, tuttavia, le raccomandazioni che dovranno essere prese in considerazione e recepite, almeno con evidente e consistente gradualità, nelle imminenti e prossime relazioni relative ai successivi cicli della performance.

L'OIV, 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 del "valore pubblico", in quanto non rappresentativo anche delle criticità suddette;**
- **il presente documento, come previsto dalla Delibera Civit n. 6/2012 (attuale ANAC), funge da strumento attraverso cui l'OIV ha la possibilità di formulare raccomandazioni volte a migliorare l'intero Ciclo di gestione della performance,**

invita l'Ente,

nelle sue competenti articolazioni, a tener conto di tutte le considerazioni fin qui esposte, nel processo di definizione delle premialità per i dipendenti con mansioni non dirigenziali, nel rispetto dei vincoli finanziari e di quelli discendenti dal quadro legislativo e contrattuale di riferimento.

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 darà immediatamente seguito, previa acquisizione, ove non già pervenuto, del prescritto modello D1 e conduzione di colloquio individuale, pur sempre nei limiti dell'emergenza sanitaria.

La presente relazione è corredata dalla seguente documentazione, agli atti, presso la segreteria dell'OIV:

A) "schede di rendicontazione degli obiettivi assegnati ed inseriti nel piano della performance 2020", contenenti, in distinte colonne:

- 1) i valori, a consuntivo, restituiti dai singoli dirigenti;
- 2) le osservazioni formulate dall'OIV in sede di istruttoria;
- 3) le integrazioni fornite dai dirigenti;
- 4) le controdeduzioni dell'OIV;
- 5) il giudizio di sintesi dell'OIV, in corrispondenza di ogni obiettivo;

B) ogni altro documento acquisito nel corso del processo di validazione, ritenuto utile a supportare le considerazioni svolte, ivi compresi i dati e le elaborazioni forniti dall'Amministrazione.

Molfetta, 29 giugno 2021

Il Presidente

dr. Antonio Giancola



I Componenti

dr.ssa Anna Maria Fasciano

dr. Domenico Mastropiero

