



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 2021.

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 elabori 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 precedente relazione O.I.V., relativa all'anno 2020, 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. Si rimane in attesa degli adempimenti, cui l'Ente deve giungere, per garantire il suddetto scopo e ribaditi anche in sede di costituzione dell'OIV.

Una riflessione di adeguatezza del SMVP va fatta, poi, in vista dell'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione, le cui modalità di attuazione sono in corso di definizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

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

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del D.L.gs 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. 31 del 19/01/2022, ha approvato il nuovo Piano delle Azioni Positive (P.A.P.), per il triennio 2022-2024, 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. 2021-2023 e in linea con il DUP, il Piano della Performance e il PTPCT, per il medesimo triennio.

Da un punto di vista procedurale, la Giunta approva il Piano delle Azioni Positive a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e della Consigliera di parità competente territorialmente.

Si rinnova il suggerimento 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 riduzione delle differenze di genere fra uomo e donna.

Come da pubblicazione in Amministrazione trasparente, per l'anno 2021, per il Piano della performance-PDO 2021 si registrano, i seguenti provvedimenti/atti:

1. delibera di Giunta comunale n.52 del 24/03/2021: adozione piano della performance organizzativa (piano obiettivi) provvisorio 2021/2023;
2. delibera di Giunta comunale n.90 del 31/05/2021: piano della performance organizzativa - obiettivi strategici triennali e operativi per il triennio 2021-2023 - peg - art.10 d.lgs. 150/2009 e art.169 del Tuel - approvazione.

Per il 2022, invece, si rileva, la pubblicazione in Amministrazione trasparente della:

1. Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 26.01.2022: approvazione peg finanziario provvisorio e determinazione provvisoria performance esercizio 2022.

Per il 2021, si evidenzia come il nuovo Organo Indipendente di Valutazione, si è insediato in data 1.3.2021. Pur tuttavia, l'OIV ha provveduto a richiedere, sia il monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, con riferimento alla data del 30/06/2021, sia le potenziali situazioni critiche particolarmente significative, non imputabili al settore, che potessero inficiare il raggiungimento di specifici obiettivi stabiliti nel Piano della performance organizzativa, (delibera di Giunta Comunale n. 90 del 31/05/2021), in considerazione dei target già definiti.

Dei riscontri si è dato atto con verbali n. 7 e n. 8/2021, pubblicati sul sito istituzionale del Comune di Molfetta, nella relativa sezione di Amministrazione Trasparente.

A riguardo, si rammenta, l'importanza delle rilevazioni intermedie, per la misurazione della performance organizzativa (da tenere ben distinta dalla valutazione), che il vigente SMVP pone a carico della struttura tecnica permanente, al fine di consentire all'O.I.V. il compito di supervisionare il corretto svolgimento delle operazioni di misurazione. La misurazione può essere realizzata in momenti differenti in relazione alle esigenze dei diversi decisori. Tipicamente, infatti, i sistemi prevedono delle misurazioni intermedie (monitoraggio) ed una misurazione finale alla conclusione del periodo (anno) di riferimento. La frequenza del monitoraggio può variare a seconda delle caratteristiche dei fenomeni oggetto di osservazione. In tutti i casi le attività di monitoraggio devono essere documentate mediante un efficace sistema di reportistica. (Linee guida DFP).

L'OIV è in attesa della rendicontazione finale.

Anche per il 2021, il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, ha quindi risentito, seppur previsti dallo stesso, della mancata individuazione della struttura tecnica permanente e dell'attività del responsabile controllo di gestione, figure indispensabili a garantire, tra l'altro, il rispetto delle disposizioni in materia di armonizzazione contabile degli enti locali.

La mancata individuazione della struttura tecnica permanente, **incide sensibilmente sulla corretta misurazione degli indicatori e del relativo 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 l'intero ciclo valutativo e non rendere perfettamente efficiente la fase della misurazione e valutazione 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. **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., a tutt'oggi, non vi è traccia**, nonostante sia stato più volte chiarito, anche dal precedente organo 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, trasversali a più uffici, che ricoprono funzioni nell'ambito dei controlli interni (strategico/di gestione/qualità) e dello sviluppo organizzativo.

Altra rilevante criticità da segnalare, in relazione al funzionamento del SMVP, peraltro già rilevata dal precedente O.I.V., oltre che in sede di insediamento dell'attuale OIV e nella relazione sul funzionamento del sistema di valutazione dello scorso anno, 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, considerata la volontà, espressa dall'Ente, in sede di insediamento dell'attuale organo, di un adeguamento

immediato, non si ha ancora riscontro di un sistema informativo dedicato, la cui assenza non è ulteriormente sostenibile.

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 rischia di compromettere e vanificare l'attività dell'organo, perdendosi l'opportunità di cogliere le interconnessioni tra cicli, fondamentali per il miglioramento della performance dell'Ente.

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 inadeguati 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. L'O.I.V. avendo manifestato 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, rileva solo un lieve miglioramento, per qualche settore, nella predisposizione della relativa carta dei servizi, ma con modalità operative ben lontane da quelle su esposte.

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.

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".

L'insediamento in corso d'anno dell'organo, la mancanza, a tutt'oggi, della struttura tecnica permanente, come già evidenziato in precedenza, non hanno consentito di verificare la completa e corretta assegnazione degli obiettivi e risorse al personale dipendente, anche in considerazione dell'attivazione, in corso d'anno della nuova macrostruttura (si vedano, in proposito, le considerazioni espresse da questo organo nel verbale n. 7/2021), con creazione di nuovi settori, nomina di nuovi dirigenti, cui dovrebbero aver corrisposto variazioni nell'assegnazione di risorse umane e finanziarie attribuite ai rispettivi settori. Sul punto si è in attesa di valutare i riscontri a specifica richiesta dell'organo (si veda, in ultimo la nota del 04.04.2022, accusata al prot. n. 23390 del 05.04.2022).

Permane il difetto di collegamento degli obiettivi strategici ed operativi con le missioni ed i programmi di bilancio, e con le risorse assegnate con il piano esecutivo di gestione. L'utilizzo di sistemi informativi in grado di integrare il ciclo di bilancio con il ciclo della performance, consentirebbe di superare la criticità descritta.

Certamente migliorabile è la descrizione degli obiettivi, ma ancor più l'individuazione di indicatori e target che non siano solo 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.

Già nella scorsa relazione si era suggerito di:

- precisare nel piano la BASELINE (da dove si parte) e la FONTE del dato, per una migliore e più facile rendicontazione;
- valorizzare la fase di negoziazione degli obiettivi e, soprattutto, il potere\dovere di proposta degli stessi da parte dei dirigenti;
- migliorare la padronanza della metodologia di programmazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione, con la costruzione di obiettivi s.m.a.r.t., presidiati da indicatori significativi, misurabili ed attendibili, capaci di assicurare margini di miglioramento non trascurabili.

E' ancora da affinare la fase di definizione degli obiettivi, cui si deve giungere previo necessario e doveroso confronto fra dirigente, posizioni organizzative e dipendenti tutti, per le finalità ampiamente precisate nella relazione dello scorso anno, a cui si rinvia.

Resta da migliorare anche 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 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.

Si ribadisce 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.

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, risulta indifferibile.

Se ne avverte la mancanza, infatti, soprattutto nella fase di monitoraggio, allorché 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, ha il compito di supportare l'O.I.V., attraverso report che consentano di avere immediata e facile comprensione dello stato di avanzamento degli obiettivi.

Si ribadisce che 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 SMVP - consentirebbe di evidenziare prontamente le criticità, così da proporre tempestive azioni correttive o di miglioramento.

Si tratta di un ruolo operativo ritenuto essenziale che va 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, anche nell'anno 2021, non risultano tenute presenti 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, oltre all'approvazione del nuovo regolamento sul controllo analogo, soprattutto ad una attività di controllo più incisiva sulle società partecipate, come emerge dai rilievi del MEF - RGS, nel corso della verifica amministrativo-contabile eseguita presso il Comune di Molfetta nel periodo febbraio 2020/luglio 2020 (si veda in proposito il verbale OIV n. 7/2021, a seguito delle controdeduzioni MEF prot. 75174 del 16.04.2021, inoltrate con PEC del 05.10.2021, all'O.I.V., dal Sig. Segretario Generale, sull'esame delle considerazioni fornite dall'Ente).

Per quanto detto è da ritenere che l'obiettivo legato ai controlli interni avrebbe meritato una strutturazione di azioni più incisive, anche alla luce delle 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 2021 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, si è in attesa di ricevere gli esiti delle elaborazioni effettuate, anche al fine di definire la misurazione del sub-item 15.4, con le modalità previste dall'attuale SMIVAP, al quale occorre attenersi nella strutturazione del questionario di valutazione del superiore gerarchico, particolarmente per i fattori oggetto di valutazione, vale a dire O "il mio capo e la mia crescita" e P "il mio capo e l'equità".

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

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 persistono le criticità rilevate nelle precedenti osservazioni al P.T.P.C.T, a cui si rimanda integralmente. Si invita nuovamente l'Ente, a 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. Si suggerisce ad esempio, di creare "indicatori di anomalia" al fine di migliorare l'efficienza ed efficacia del sistema anticorruzione.

Inoltre, si ribadisce l'importanza dell'attuazione di forme di rotazione, e solo nel caso in cui, tale istituto possa determinare gravi inefficienze e malfunzionamenti, sarà necessario considerare misure alternative, quali ad esempio, la previsione di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori (specie dirigenti e PO), evitando così l'isolamento nelle scelte al fine di consentire la trasparenza "interna" delle attività e l'articolazione delle competenze. Tali misure mirerebbero ad evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione.

Si rileva inoltre, che l'OIV non ha avuto riscontri, per quanto di competenza, sui procedimenti disciplinari, avviati nel corso del 2021, per fatti penalmente rilevanti a carico di alcuni dipendenti, e neanche, nonostante il suggerimento già esperito, dell'avvenuto aggiornamento del regolamento sul procedimento disciplinare, specie in tema di costituzione dell'U.P.D. Parimenti il codice di comportamento specifico dei dipendenti comunali a norma dell'art. 54, comma 5, D. Lgs n. 165/2001 andrà adeguato alle luce delle recenti linee guida ANAC, specie perché la sua ultima approvazione è risalente alla delibera di G.C. n. 126 del 18.12.2013.

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.

Si rileva infine, in merito all'attestazione di trasparenza 2021 dell'O.I.V., che la stessa è stata pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" in data 15/06/2021, nel rispetto della proroga concessa.

Conclusioni.

Di seguito, riepilogo delle principali criticità rilevate, nel corso del 2021, di cui si è ampiamente detto nella presente relazione e dato rilievo nei verbali dell'OIV, evidenziando che lo sforzo energetico e collaborativo dell'organo risulta vanificato dal mancato accoglimento dei suggerimenti proposti per il superamento delle medesime, quale giusta via per assicurare un miglioramento dell'attuale ciclo della performance:

- 1) esigenza di revisionare l'attuale SMVP, 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 1° novembre 2021, della nuova macrostruttura (delibera di giunta comunale n. 55 del 30/03/2021);
- 2) mancata individuazione della struttura tecnica permanente;
- 3) necessità di una migliore definizione dei compiti del servizio preposto al controllo di gestione;

- 4) perdurante assenza di un adeguato sistema informativo, in grado di integrare il ciclo di bilancio con il ciclo della performance e di superare l'autoreferenzialità, determinata da un sistema che si fonda principalmente su report elaborati dagli stessi dirigenti;
- 5) necessità di assicurare il miglioramento dell'integrazione tra Piano della Performance e Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
- 6) necessità di valorizzare la fase di negoziazione degli obiettivi;
- 7) necessità di una migliore costruzione di obiettivi s.m.a.r.t., presidiati da indicatori, ribadendo che il piano deve precisare la BASELINE (da dove si parte) e la FONTE del dato, per una migliore e più facile rendicontazione;
- 8) necessità di una più attiva partecipazione di tutti gli attori nelle varie fasi del ciclo della performance, la cui consapevolezza del significato e delle finalità dei meccanismi di misurazione e valutazione della performance, seppure cresciuta, ha margini di notevole miglioramento, particolarmente per quel che riguarda i valutati che mostrano poca partecipazione tanto nella fase di proposizione degli obiettivi che di rendicontazione dei risultati. Con riferimento a quest'ultimo momento va segnalata, con riferimento all'anno 2021, le criticità derivanti dell'entrata in vigore, in corso d'anno 2021, della nuova macrostruttura (si vedano, in proposito, le considerazioni espresse da questo organo nel verbale n. 7/2021), con creazione di nuovi settori, nomina di nuovi dirigenti, cui dovrebbero aver corrisposto variazioni nell'assegnazione di risorse umane e finanziarie attribuite ai rispettivi settori;
- 9) assenza di un regolamento sul controllo analogo e mancata definizione di più incisivi controlli sulle società partecipate necessari a superare i rilievi del MEF;
- 10) necessità di consentire una efficiente misurazione della qualità dei servizi resi alla cittadinanza;
- 11) indagini sul benessere organizzativo da condurre con modalità previste dal vigente SMVP e strutturazione del questionario di valutazione del superiore gerarchico, particolarmente per i fattori oggetto di valutazione, vale a dire O "il mio capo e la mia crescita" e P "il mio capo e l'equità", in modo coerente a quanto previsto dal sub-item 15.4.

Si ricorda, infine, che in attesa che l'OIV abbia riscontri dell'approvazione del nuovo regolamento per l'attribuzione e pesatura delle Posizioni Organizzative, e in attesa che riceva la documentazione richiesta e necessaria al completamento della fase di pesatura delle posizioni dirigenziali, eventuali indennità di risultato e/o retribuzioni di posizione, che l'Ente possa, nella sua esclusiva autonomia, decidere di elargire ai dirigenti e/o alle PO, debba avvenire esclusivamente nel rispetto della preventiva definizione degli obiettivi, indicatori e target, nonché nel rispetto delle norme giuscontabili.

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 2022

Il Presidente

dott. Giancola Antonio (firmato sull'originale)

I Componenti

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

dott. Mastropierro Domenico (firmato sull'originale)