



Città di **MOLFETTA**

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE DI SEDUTA N. 9 DEL 11/01/2022

L'anno duemilaventidue, il giorno 11 del mese di Gennaio, alle ore 18,00, si è riunito in videoconferenza l'Organismo Indipendente di Valutazione, nelle persone di:

- dr. Giancola Antonio - Presidente
- dr.ssa Fasciano Anna Maria - Componente
- dr. Mastropiero Domenico - Componente

ORDINE DEL GIORNO

1. CICLO DELLA PERFORMANCE 2020

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2020: proposta di valutazione della performance individuale

Nell'odierna seduta, l'OIV procede alla definitiva compilazione dei modelli D3, come in allegato. Alla definitiva proposta di valutazione della performance individuale, lo scrivente organo giunge, dopo aver trasmesso, con pec del 23.11 u.s, proposta di valutazione, relativa all'anno 2020, a ciascun dirigente, cui hanno fatto seguito le richieste di colloquio come di seguito precisato:

1. da parte del dirigente Alessandro Binetti, con pec del 24/11/2021. Il colloquio è stato sostenuto con il Presidente OIV, presso la sede comunale. Il dirigente, con pec del 25/11/2021, inviata allo scrivente OIV, ha preso atto delle valutazioni attribuite;
2. da parte dell'ing Vincenzo Balducci con pec del 25/11/2021. In data 2/12/2021, il medesimo, comunicava telefonicamente al Presidente OIV, il desiderio di annullare il colloquio, precedentemente fissato per il tramite della segreteria dell'amministrazione, per sua indisponibilità, rinunciando contemporaneamente e definitivamente allo stesso. L'OIV ne prendeva atto, con conseguente comunicazione allo stesso con pec del 3/12/2021.

L'OIV:

1. richiamate:

- la Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativa all'anno 2020, alle cui osservazioni si rinvia;
- le criticità, già espresse in sede di validazione della Relazione sulla performance per il medesimo esercizio;



Città di **MOLFETTA**

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- tenuto conto che, con la presente riunione, si è conclusa l'attività istruttoria condotta sui modelli D1 presentati dai dipendenti con funzioni dirigenziali;
2. ritenuto necessario richiamare l'attenzione sulle norme di legge, di regolamento e, soprattutto, sulla metodologia di misurazione e valutazione della performance, evidenziando:
- a) che il sistema in uso presso il Comune di Molfetta prevede una struttura della valutazione individuale dei dirigenti basata su 4 dimensioni, articolate in indicatori ed item, per un totale di 50 voci, ciascuna con un punteggio prestabilito ed una scala di graduazione codificata.

Con riferimento alle quattro dimensioni, l'OIV è chiamato ad esprimere giudizi su:

- piano della performance con gli obiettivi che l'amministrazione si è data, su proposta dei dirigenti, valutati nell'ambito della DIMENSIONE A; la definizione degli obiettivi gestionali nasce dal raccordo costante tra le due parti, nel senso che al diritto/dovere di proposta, posto in capo ai dirigenti, corrisponde la titolarità del potere di indirizzo e di approvazione posto in capo all'organo esecutivo. L'OIV, non ha alcun margine di azione se, per qualsivoglia motivo, i dirigenti in sede di proposta e/o l'amministrazione in sede di approvazione del piano della performance, non abbiano ritenuto di introdurre obiettivi riferiti alla qualità dei servizi erogati. Ai dirigenti è chiesto di attivarsi nei confronti dell'amministrazione, per mezzo del loro potere/dovere di proposta di obiettivi che saranno oggetto di negoziazione, sempre che presentino le caratteristiche richieste per essere inclusi nel Piano della Performance;

- modalità di presentazione del referto che ciascun dirigente deve produrre per le DIMENSIONI B-C-D; a riguardo va precisato che il sistema scelto dall'Ente (non dall'OIV che, per converso ne ha ripetutamente chiesto l'aggiornamento), prevede che le dimensioni riferite alla capacità organizzativa e gestionale, alla professionalità ed alla capacità comunicativa siano oggetto di refertazione secondo uno schema strutturato che nei vari item delinea i c.d. "comportamenti attesi", collegando la valutazione da parte dell'OIV al c.d. "grado di esibizione degli stessi" in ragione dei contenuti e della documentazione che gli stessi dirigenti pongano a corredo del referto. In altri termini, non è l'OIV che deve indicare o andare alla ricerca della documentazione, ma è il dirigente che deve mostrare capacità di descrizione del proprio ruolo nelle diverse declinazioni richieste, offrendo elementi di supporto che possano consentire il giudizio da parte dell'OIV. In tale prospettiva è compito del dirigente, per ciascun item, saper selezionare i riferimenti significativi, attendibili e misurabili che possano condurre alla formulazione di un giudizio di eccellenza. In difetto di tanto ed in presenza di descrizioni generiche o non supportate da documentazioni di corredo, l'OIV ha inteso comunque esprimere un giudizio di positività di condotta, registrando la mancata segnalazione di direttive di conformazione, di contestazioni, di rilievi da parte di altri organi di controllo. Tale atteggiamento, ovviamente, non è replicabile per quegli item che richiedono necessariamente dati e riferimenti, la cui carenza giustifica valutazioni più basse. Si pensi, ad esempio, agli item 3.1 e 3.2 riguardanti il grado di utilizzazione delle risorse assegnate con il PEG, con rilevazione del tasso di smaltimento dei residui passivi ed attivi. I dati forniti dal Servizio Finanziario, disaggregati per Aree/Settori, per la prima volta



Città di MOLFETTA

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

riconducibili al consuntivo, hanno consentito di porre le basi per la costruzione di una serie storica, che permetterà, a breve, di colmare l'assenza del trend del triennio. Ciò nonostante, va segnalato che, pur richiesto dal modello di rendicontazione in uso, gran parte dei dirigenti si è limitato ad un mero rinvio ai dati forniti dal Servizio Finanziario, non cogliendo l'opportunità di accompagnare i medesimi da informazioni di carattere descrittivo.

Va segnalato lo spirito collaborativo dell'OIV, che non si è mai sottratto nell'indicare ad ogni dirigente come meglio rendicontare i diversi item;

- b) che la valutazione è sicuramente una attività complessa, cui sono connotati margini di errore che le diverse metodologie possono mitigare, ma non annullare. Ma è anche una attività necessaria e le cui finalità di stimolo alla crescita e tensione al miglioramento devono essere fatte proprie ed interpretate in modo costruttivo dalla classe dirigente. Sono note, nei vari Enti, le difficoltà nel valutare il personale e le tensioni che si scatenano, spesso immotivatamente, anche in presenza di giudizi di assoluta positività. Spesso si ha la sensazione che il parametro di riferimento non sia il punteggio conseguito, ma la distanza dalla soglia massima del "100" vista non come punto di arrivo, bensì come punto di partenza. Va rilevato che, fondamentale, tra i parametri di valutazione, è inserire il giudizio dei cittadini sui servizi erogati; non a caso per i dirigenti si tiene conto della loro capacità di valutare. Ma tale capacità nasce e si alimenta dal comportamento esibito dal dirigente nella veste di valutato, dimostrando a se stesso ed ai propri valutati la tensione verso il miglioramento e la crescita professionale, considerando l'eccellenza come punto di arrivo e non come punto di partenza;

3. rammentato che:

è di competenza dell'OIV la formulazione della sola proposta di valutazione individuale, esclusivamente per i dipendenti con mansioni dirigenziali;

4. ribadisce che sulla base degli elementi a disposizione, nei limiti delle criticità suddette, ha quindi, elaborato i modelli D3, giungendo alla loro finale redazione, come in allegato, con una doverosa armonizzazione dei giudizi, restituendo un esito in forza del quale:

- a) ha ritenuto di assegnare punteggio per la sez. A AFFIDABILITA', limitatamente all'indicatore "Capacità di prestare servizio nel rispetto degli obiettivi assegnati", ritenendo non valutabile l'indicatore: *Misurazione della qualità dei servizi*;
- b) ha espresso punteggi per la sez. B CAPACITA' ORGANIZZATIVA E GESTIONALE; la sez. C PROFESSIONALITA'; la sez D CAPACITA' COMUNICATIVA;
- c) non ha potuto esprimere un punteggio totale rappresentativo della completa valutazione della performance individuale sia sotto l'aspetto quantitativo che sotto l'aspetto qualitativo, lasciando nella sola competenza dell'Amministrazione, la possibilità di considerare le ragioni delle criticità rilevate e, nella misura in cui le stesse non siano riferibili alla condotta del dirigente, eventualmente assumere misure tese a valutare l'accesso ai sistemi premiali, solamente e pur sempre nell'obbligo dell'Ente di rispettare le norme giuscontabili che regolano i procedimenti di spesa degli enti locali, quelle derivanti dalla contrattazione



Città di **MOLFETTA**

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

collettiva nazionale e decentrata, e quelle relative ad ogni controllo di regolarità amministrativo-contabile, secondo le regole attualmente previste dall'art. 147-bis del TUEL.

In particolare, nell'eventualità che l'Ente, nella sua esclusiva autonomia, valuti positivamente l'accesso ai sistemi premiali, relativamente agli atti consequenziali, fermo restando il doveroso assolvimento degli obblighi di controllo preventivo prescritti dall'art. 147-bis del TUEL, l'OIV chiede che gli organi preposti eseguano sugli stessi, il controllo successivo di regolarità amministrativa, anche in considerazione dei rilievi della Corte dei Conti di cui alla Deliberazione n. 94/VSGC/2017 e di quanto emerso dalla verifica amministrativo-contabile, condotta dalla Ragioneria Generale dello Stato presso l'Ente, nel corso del 2020.

Infine, constatato come da P.T.P.C.T. 2021-2023, 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. 1-quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva, valuti l'Ente, anche attraverso le sue derivazioni apicali, l'eventualità di sospendere cautelativamente la possibilità di accesso ai sistemi premiali a tutti quei dipendenti che siano stati colpiti dai provvedimenti di cui sopra.

2. Valutazione dirigenti - Considerazioni e suggerimenti

Le proposte di valutazione, discendono dall'applicazione della metodologia richiesta dal sistema di valutazione attuale, che necessita sicuramente di un immediato ed urgente adeguamento.

L'OIV, come già richiamato dal precedente organo di valutazione, evidenzia la necessità che i dirigenti meglio si approntino nel comprendere le modalità valutative che sono normate dal D.Lgs.150 del 2009 e successive modificazioni, nonché disciplinate dalle rispettive Linee Guide del D.F.P. e che si manifestano nell'applicazione di un Sistema di Valutazione, che come già su indicato, presenta delle forti criticità e a cui l'OIV è obbligato ad adempiere.

Per il futuro, si suggerisce che per ogni dirigente siano attribuiti un numero non elevato di obiettivi ma che siano sfidanti, con precisi indicatori, target e con una pesatura che garantisca preventivamente ad ognuno il diritto a poter raggiungere il livello massimo di valutazione. Si rammenta la necessità, che il Piano della performance declini una migliore differenziazione tra gli obiettivi individuali di performance e quelli di performance organizzativa.

3. Valutazione Segretario generale-anno 2020

Si evidenzia, che, per il Segretario Generale, la valutazione riguarda le attività gestionali assegnate in relazione al ruolo, ricoperto nel corso dell'annualità 2020, di Dirigente ad interim del Settore Affari Generali e Finanziario.



Città di MOLFETTA

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Sarà esclusiva competenza del Sig. Sindaco eseguire la valutazione della performance individuale relativamente alle funzioni istituzionali di cui all'art. 97 del decreto legislativo 267/2000 (T.U.E.L.) e dal C.C.N.L. vigente dei Segretari comunali (art. 42 comma 1: “*ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlata al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico della funzione di Direttore Generale*”).

Resta inteso, che le risorse finanziate dal bilancio 2020, per la retribuzione di posizione e di risultato della specifica funzione dirigenziale, ove non ridotte di stanziamento, hanno costituito economia di bilancio, per via dell'affidamento della medesima funzione al Segretario generale.

Valuti inoltre, l'Amministrazione, altre economie di bilancio che si sono poste in essere in seguito alle corrispondenti nomine dirigenziali.

Rimangono agli atti le schede di corredo, in quanto non oggetto di pubblicazione, fatti salvi i dati aggregati ed armonizzati rientranti tra quelli soggetti alle previsioni del d. lgs. 33/2013.

Alle ore 19,30 non essendovi altri argomenti da trattare si pone termine alla seduta.

Il presente verbale, verrà trasmesso al Sig. Sindaco e al Segretario Generale, chiedendo, a quest'ultimo, sia di inoltrare ai dirigenti quanto rispettivamente di competenza e sia, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti per legge, la pubblicazione nella sezione “Controlli e rilievi sull'Amministrazione” del solo verbale, escludendo da pubblicazione ogni altro allegato.

Letto, confermato e sottoscritto in Molfetta, il 11/01/2022.

Il Presidente

dr. Giancola Antonio (firmato sull'originale)

I Componenti

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

dr. Mastropiero Domenico (firmato sull'originale)