



Città di Molfetta

Organismo Indipendente di Valutazione

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024, RILASCIATA DALL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE CON VERBALE N. 25 IN DATA 03/12/2025

Il presente documento di validazione della Relazione sulla Performance 2024, sintetizza le fasi in cui si è articolato il processo di validazione e ne espone gli esiti.

- **Considerazioni preliminari - la ricostruzione delle c.d. “carte di lavoro”**

Con pec del 02/12/2025 risulta rimessa a questo O.I.V., ai fini della prescritta validazione la relazione sulla performance per l'esercizio 2024, approvata dal Commissario Straordinario, con i poteri della giunta comunale, con deliberazione n.26 del 01/12/2025.

Si premette che l'O.I.V.:

- a) Già con verbale n.18 del 19.05.2025 aveva condotto una verifica sullo stato di produzione del carteggio richiesto dal vigente SMIVAP, ai fini della misurazione della performance 2024 e valutazione del personale dirigenziale per il medesimo periodo.
- b) Con successivo verbale n.20 del 22/08/2025, rilevando una persistente carenza di refertazione da parte di alcuni dirigenti, veniva rivolta istanza al segretario generale affinché si attivasse per completare quantomeno la documentazione necessaria alla misurazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi, sì da disporre degli elementi necessari alla valutazione del personale di comparto e all'auspicabile predisposizione della relazione sulla performance.
- c) Con verbale n.21 del 12/09/2025, si prendeva atto della situazione aggiornata a tale data, rilevando persistenti carenze, come di seguito:

Settore	Dirigente	Rendicontazione obiettivi	Modello D1	Note
SEGRETERIA GENERALE	Segretario Generale dott. E. Lozzi	No	no	La valutazione del segretario generale segue un percorso differenziato rispetto ai dirigenti
AREA AUTONOMA CORPO DI POLIZIA LOCALE	Dott. Aloia	SI	SI	La refertazione, non è costituita da un documento unico, bensì fa riferimento a relazione di incaricata di e.q.
AREA AUTONOMA PRO-	Interim Dott.ssa De	NO	NO	

MOZIONE E PREVENZIONE BENESSERE ADOLESCENZA E GIOVANI	Leonardis			
SETTORE 1 BILANCIO PATRIMONIO PARTECIPATE E SERVIZI ISTITUZIONALI	Dott. De Gennaro	SI	SI	La refertazione, non è costituita da un documento di sintesi del dirigente, bensì fa riferimento a relazioni dei diversi incaricati di e.q.
SETTORE 2 SOCIALITA'	Dott.ssa De Leonardis	SI	NO	La rendicontazione è prodotta da dirigente incaricato ad interim per la sostituzione della titolare
SETTORE 3 TERRITORIO E AMBIENTE	Ing. Binetti	SI	SI	La documentazione rimessa è parziale e non allineata all'assetto di competenze discendente dai decreti sindacali
SETTORE 4 INNOVAZIONE E SERVIZI AI CITTADINI ED IMPRESE	Dott. Laforgia	SI	SI	
SETTORE 5 LAVORI PUBBLICI	Ing. Satalino	NO	NO	Sono pervenute relazioni dai due incaricati di E.Q., ma non dal dirigente

d) con il medesimo verbale, pur in carenza della totalità della documentazione di riferimento, si dava corso alla fase di misurazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi riferiti ai settori ed alle aree per le quali era giunta rendicontazione (assumendo a riferimento per il settore V le relazioni delle E.Q.), rimettendo al segretario generale ed ai dirigenti le relative schede di sintesi, per ogni eventuale osservazione, affinché dei risultati ivi misurati si potesse tener conto ai fini della valutazione del personale di comparto e dell'auspicabile predisposizione della relazione sulla performance.

Per contro si rinviava fase di elaborazione di proposta di valutazione del personale di livello dirigenziale, dovendosi tener conto degli esiti dell'attività valutativa che gli stessi avrebbero dovuto condurre nei confronti del personale loro assegnato, ferma l'esigenza di acquisire i referti ed i modelli D1 ancora mancanti.

e) Con verbale n.24 del 19.10.2025 tenuto conto

➤ della ricezione di osservazioni da parte di:

- Comandante P.M.: come da nota 84691 prot. del 16.10.2025
- Dirigente settore 4: come da nota prot. 83421 del 14.10.2025, integrata da nota 83984 del 15.10.2025
- Elevate qualificazioni del settore I: come da n.4 mail in data 17.10.2025, di seguito recepite

e fatte proprie dal dirigente del Settore come da nota prot. 86045 del 21.10.2025

- che alcuna osservazione era pervenuta rispetto alla misurazione già resa per i settori 2 – 3 – 5;
- che non era pervenuta rendicontazione per la segreteria generale e l'area autonoma 4

si aggiornava la proposta di misurazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2024 rimettendo le schede di dettaglio al segretario generale dell'ente per gli incombeni finalizzati alla predisposizione della relazione sulla performance.

f) in data 23/11/2025 risulta inviata la refertazione degli obiettivi riferiti alla segreteria generale, nonché un report di misurazione della qualità dei servizi

Premesso quanto innanzi, l'O.I.V. rende quindi le seguenti valutazioni complessive, 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, del novembre 2018:

a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti della sezione performance del PIAO:

pur rimarcando le esigenze di miglioramento nella costruzione e nella qualità degli obiettivi, affinché siano effettivamente rispondenti all'acronimo "SMART" (Specifici, Misurabili, Accessibili, Realistici e legati al Tempo") e siano corredati da indicatori significativi, misurabili ed attendibili, oltre che target sostenibili, la relazione assolve alle esigenze relative:

- al necessario collegamento tra la programmazione gestionale e quella strategica, contenuta nel d.u.p. che, nella logica dell'albero della performance, consenta di ricavare elementi utili all'esercizio del controllo strategico;
- al collegamento degli obiettivi strategici ed operativi con le missioni ed i programmi di bilancio

difetta per contro:

- un evidente ma opportuno collegamento con le risorse assegnate con il piano esecutivo di gestione.
- Una necessaria distinzione tra dimensione organizzativa ed individuale.

A tale ultimo proposito si rileva che sia in sede di impostazione del PIAO che in sede di rendicontazione, risultano adeguatamente sviluppare le dimensioni di performance organizzativa legate all'attuazione di piani e programmi, diversamente dalle altre dimensioni previste dallo SMIVAP, nella misura in cui non è dato ricavare, se non in misura limitata, obiettivi riferiti alla qualità dei servizi, all'efficienza nell'impiego delle risorse e all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi, al conseguimento di condizioni durevoli di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale, alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, allo sviluppo delle relazioni con i cittadini, con una loro partecipazione al sistema di valutazione

Tenuto conto che la relazione sulla performance assolve anche alle finalità del referto del controllo strategico, è auspicabile, altresì, un maggior approfondimento degli aspetti legati all'attuazione del programma politico-amministrativo ed all'attuazione delle politiche pubbliche, cogliendo i risultati conseguiti in termini di bisogni soddisfatti e di impatti prodotti o, meglio, di valore pubblico realizzato. In particolare si auspica la valorizzazione degli indicatori di impatto legato alle dimensioni di valore pubblico assunte nel PIAO.

b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dal O.I.V. 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 politi-

co-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;

- la dimensione organizzativa è limitata allo stato di attuazione delle politiche dell'ente, non vi sono riferimenti alle altre dimensioni di performance organizzativa ed anche la dimensione dell'integrità e trasparenza è poco sviluppata e meritevole di un approccio più penetrante
- la relazione recepisce gli esiti delle misurazioni condotte dall'OIV sullo stato di attuazione degli obiettivi e non vi sono scostamenti.

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

- già nelle premesse si è fornito un quadro complessivo delle refertazioni prodotte dai dirigenti e di alcune criticità persistenti che hanno impedito di completare il processo valutativo riferito al personale di qualifica dirigenziale. Un numero ristretto di obiettivi non sono stati oggetto di refertazione e per alcuni obiettivi la refertazione non risulta ascrivibile all'effettivo titolare dei poteri gestionali.
- la sezione prevenzione della corruzione non è efficacemente tradotta in obiettivi, né presidiata da indicatori atti a registrare i risultati ottenuti e l'efficacia delle misure programmate.
- Per gli obiettivi strategici, la relazione riporta una descrizione sintetica di quanto realizzato, non ricollegato agli indicatori di impatto previsti nel PIAO. Non sono precisate le percentuali realizzative calcolate.
- Per gli obiettivi gestionali si fa riferimento alle schede istruttorie dell'OIV, senza alcuna rielaborazione utile a favorire una immediata percezione dell'andamento dell'attività gestionale.

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

- pur in presenza di obiettivi riferiti alla prevenzione della corruzione, la refertazione offerta dai dirigenti, tranne che da quello del settore 1, è risultata priva di elementi di dettaglio e comunque tali da non consentire di cogliere la strategia complessiva posta in essere e l'adeguatezza delle scelte assunte.
- anche la relazione sulla performance sarebbe meritevole di un maggiore approfondimento nella trattazione del tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza, non trascurando i contenuti della relazione annuale del R.P.C.T.,

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

- E' opportuno avviare una riflessione sul sistema degli indicatori nel rispetto di quanto definito dal Sistema di valutazione in atto, ma soprattutto delle Linee guida del DFP.
- In un numero non trascurabile di casi gli indicatori non soddisfano i canoni di significatività, verificabilità o, piuttosto, si basano sul fatto/non fatto con target temporale. Andrebbe ampliato il numero di indicatori che permettano di cogliere l'adeguatezza del risultato rispetto ai bisogni da soddisfare. Su tale aspetto non si registrano gli auspicati miglioramenti attesi e già rappresentati in sede di validazione della relazione 2023. Si registra una diffusa difficoltà all'utilizzo di indicatori di efficienza ed efficacia, limitandosi a registrare e descrivere cosa si è fatto.

f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione):

in difetto di un sistema strutturato di controllo strategico e di controllo di gestione, non può sottocersi come la gran parte dei dati è offerta dagli stessi dirigenti e non sempre trova un supporto documentale immediato e diretto per la verifica.

L'Organismo ha proceduto a verifiche, sia pure a campione, tese ad acclarare l'attendibilità del dato, mediante acquisizione di documentazione di supporto.

L'assenza di un sistema informativo per la raccolta, la gestione ed elaborazione dei dati, non agevola le attività di misurazione.

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; la natura poco sfidante degli obiettivi ha palesato un pressochè generalizzato raggiungimento, sia pure con evidenti difficoltà nel vedere correttamente valorizzati gli indicatori ed i target di riferimento.
- Si denota una tensione nel dimostrare che tutto è stato fatto, senza una analisi consapevole dei bisogni da soddisfare e delle esigenze verso le quali orientare l'azione amministrativa. Probabilmente tale atteggiamento è frutto di una visione del sistema di misurazione della performance visto solo come strumento di accesso ai sistemi premiali e non come strumento di miglioramento della qualità dell'azione amministrativa e della produttività del lavoro.

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

- il referto dei dirigenti ha come riferimento prioritario ed anzi esclusivo gli obiettivi inseriti nel piano;
- difettano indicatori riferiti alla qualità dei servizi, alla qualità dell'azione amministrativa, all'impiego delle risorse finanziarie, alla qualità organizzativa ed ai rapporti istituzionali, oltre che elementi descrittivi dei comportamenti esibiti e descrittivi delle abilità dirigenziali. Anche il report sulla qualità dei servizi, basato sul sistema delle c.d. "faccine" non ha standard di riferimento, né esplora le diverse dimensioni della qualità attesa e percepita

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

- la relazione si presenta sostanzialmente coerente con le linee guida DFP, con margini di miglioramento, soprattutto, per la parte strategica, in riferimento agli impatti realizzati ed alla qualità rilevata e percepita per un set di servizi.
- Andrebbe migliorata la rappresentazione dei risultati. Si ribadisce la carenza di dati per la dimensione organizzativa ed anche per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Una ampia sezione è dedicata alla performance delle società partecipate, con una ricognizione degli obiettivi loro assegnati con il dup.
- Si rileva la carenza di allegati esplicativi e di analisi di quanto riportato in relazione; in alcuni casi dei documenti sono richiamati ma non allegati

j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.):

- la relazione si presenta sintetica e comprensibile, ferme le carenze più volte ribadite nei punti che precedono.

k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.):

- la relazione è chiara e comprensibile, con margini di miglioramento al fine di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati dell'Amministrazione.

l. rispetto dei tempi di pagamento – articolo 4bis d.l. 13/2023

Con riferimento alla novella legislativa dell'articolo 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in legge 21 aprile 2023, n. 41, che introduce, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento da valutare, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento, per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e per i dirigenti apicali delle rispettive strutture:

- pur dandosi atto della coerenza del parametro complessivo di ente con i target di legge, si evidenzia che per il settore 4 la refertazione del dirigente del servizio finanziario evidenzia un tempo medio di ritardo sui pagamenti dei codici di fatturazione collegati pari a 6,36 giorni. Pur prendendo atto delle precisazioni rese dal dirigente con nota 83421 del 14.10.2025 non è dato all'OIV la possibilità di intervenire sul dato che, se del caso, dovrà essere corretto dal responsabile del servizio finanziario e certificato dal collegio dei revisori dei conti
- si rinnova l'invito ad una migliore e più strutturata costruzione dell'obiettivo, con analisi del processo di liquidazione e pagamento e strutturazione di rilevazioni puntuali sui tempi medi di pagamento e di ritardo a livello di singola posizione dirigenziale e correlati codici di fatturazione elettronica
- si raccomanda, prima di ogni erogazione di premialità, di operare una attenta considerazione del quadro normativo di riferimento sia per il trattamento di risultato dei dirigenti, sia per le premialità in favore del personale di comparto.

CONCLUSIONI

In ragione di quanto precede,

- richiamate le considerazioni, i suggerimenti ed indicazioni sopra riportate;
- sottolineato che la validazione non possa essere considerata una "certificazione" puntuale dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'Amministrazione medesima;
- rappresentata la necessità di aggiornamento dello SMIVAP anche al fine di recepire nella dimensione individuale della performance gli obiettivi di rispetto dei tempi di pagamento, in applicazione dell'articolo 4bis del d.l. 13\2023.
- ribadita la necessità di una migliore implementazione del processo di costruzione-assegnazione-monitoraggio e rendicontazione obiettivi, ai fini di una migliore descrizione di cosa si voglia fare ed anche del perché e dei risultati che si vogliono conseguire
- evidenziata la necessità di ricomprendere in fase di programmazione, ed anche di rendicontazione, tutte le dimensioni di performance organizzativa, differenziandola dalla performance individuale.
- evidenziata la necessità di dotarsi di un adeguato sistema informativo a supporto del controllo di gestione e del ciclo della performance per agevolare la raccolta dei dati, rendendola ordinata, fruibile, ma anche verificabile
- **fermo l'invito a porre in essere ogni misura utile a completare il ciclo della performance entro il termine ordinario del 30 giugno,**

si valida, con le osservazioni che precedono, la relazione sulla performance 2024.

il presente documento di validazione, a cura del r.p.c.t. sarà pubblicato in amministrazione trasparente – pagina “ controlli e rilievi sull'amministrazione” – sottopagina: “Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”

Letto, confermato e sottoscritto in Molfetta, il 03\12\2025.

Il Presidente Dott. Lazzaro Francesco Angelo (firmato sull'originale)

Il Componente Dott. Pennisi Giovanni (firmato sull'originale)

La Componente Avv. Carabellese Doriana (firmato sull'originale)