



Città di Molfetta

Organismo Indipendente di Valutazione

Relazione 2025 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- .

La relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 c. 4 lett. a) d.lgs. 150/2009) è un documento nel quale l'OIV, entro il 30 aprile di ogni anno, riferisce sul funzionamento effettivo del ciclo della performance.

Tale documento mette in luce le criticità e i punti di forza del ciclo, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

Il 2025, pur in una cornice di continuità, può considerarsi un anno significativo, nella misura in cui

- ⑩ è stato sviluppato l'iter istruttorio che ha portato, dopo ben 10 anni, ad approvare un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, come da deliberazione del commissario straordinario n.27 del 01\12\2025.
- ⑩ è stato istituito un ufficio di supporto al r.p.c.t. per le attività di controllo interno, con un ridisegno complessivo del perimetro di intervento ai fine di superare criticità gestionali, favorire percorsi di auto-correzione, supportare gli uffici dell'ente.

1. sistema di misurazione e valutazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione in uso presso il Comune di Molfetta risale alla deliberazione della Giunta Comunale n.259 del 23\12\2015. Pur nell'indubitabile pregio di tale documento, come più volte evidenziato in sede di validazione della relazione sulla performance ed

anche nella relazione annuale sul funzionamento del sistema, era necessaria una complessiva rivisitazione del sistema, anche al fine di recepire l'evoluzione del quadro normativo di riferimento, non ultimo l'introduzione del P.I.A.O.

Per rispondere a tale necessità l'OIV aveva predisposto una bozza di lavoro, licenziato nella seduta del 16\12\2024 è sottoposto al segretario generale, al fine di avviare un opportuno approfondimento per adattarlo al contesto operativo del Comune di Molfetta.

Dopo un lungo iter istruttorio, con deliberazione del Commissario Strordinario n. 27 del 01\12\2025 il nuovo S.M.I.V.A.P. è stato approvato, sì da renderlo applicabile con il ciclo della performance del 2026.

Gli aspetti di maggior rilievo e di maggior impatto del nuovo sistema afferiscono:

- ambiti e modalità di misurazione della performance organizzativa;
- ambiti di misurazione della performance individuale e relativa pesatura
- inserimento tra le dimensioni della performance individuale dei "comportamenti organizzativi e professionali", derivanti

i. per il personale di comparto, comprese le elevate qualificazioni: dal framework delle competenze trasversali del personale non dirigenziale definito dal Ministero per la Pubblica Amministrazione con decreto del 28 giugno 2023, composto da 16 Competenze trasversali articolate in 4 Aree e 3 Valori, trasversali a tutte le competenze: Integrità, Inclusione, Sostenibilità, principi ideali dell'azione individuale e collettiva.

ii. per il segretario generale e i dirigenti: dal modello delle competenze dirigenziali predisposto dalla S.N.A. nel 2022 e recepite dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.02.2022, nell'ambito delle "linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica", composto da 15 competenze articolate in cinque aree:

L'OIV resta confermando la propria disponibilità per ogni forma di supporto per la diffusione dei contenuti e l'implementazione del nuovo sistema, certo che segnerà un significativo cambiamento e potrà costituire opportunità di valorizzazione delle competenze interne.

2. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs 150/2009, si sviluppa come segue: - Documento Unico di Programmazione; - Bilancio di Previsione; - PEG – PIAO con relativa sezione valore pubblico-performance-prevenzione della corruzione; PEG con declinazione degli obiettivi di gestione - 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.

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.

Il Comune di Molfetta ha introdotto ed implementato il sistema di misurazione e valutazione della performance, dotandosi degli strumenti essenziali ed assicurando gli adempimenti necessari ed obbligatori. Certamente dovrà essere migliorata la descrizione degli obiettivi, ma ancor più l'individuazione di indicatori e target che non siano meramente temporali, riferiti a singoli adempimenti, ma espressione di efficacia od efficienza e, soprattutto, significativi, verificabili ed attendibili. Obiettivi con descrizioni generiche, legati ad adempimenti obbligatori e con indicatori del tipo fatto\ non fatto, non sempre sono espressione di una migliore qualità dell'azione amministrativa. Andrebbe certamente valorizzata la fase di negoziazione degli obiettivi e, soprattutto, il potere\DOVERE di proposta degli stessi da parte dei dirigenti, la cui padronanza della metodologia di programmazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione, così come di costruire obiettivi s.m.a.r.t. presidiati da indicatori significativi, misurabili ed attendibili, sembra presentare margini di crescita non trascurabili. Una più approfondita conoscenza del significato, delle finalità ed anche dei meccanismi operativi della misurazione e valutazione della performance da parte della classe dirigente, potrebbe contribuire non solo al miglior esercizio del ruolo di valutatore, favorendo le necessarie differenziazioni in ragione del merito, ma anche alla più consapevole gestione della condizione di valutato.

Pur essendo ancora in fase di raccolta i referti dirigenziali per il 2025, i documenti ad oggi pervenuti ripropongono gli stessi limiti degli esercizi pregressi, con diffuse difficoltà di valorizzare gli indicatori e target associati agli obiettivi. Sarebbe auspicabile una maggiore azione di raccordo e coordinamento da parte dei dirigenti degli elementi loro offerti dagli incaricati di elevata qualificazione. La documentazione è spesso frammentata, disorganica e di difficile lettura, non favorendo la restituzione di elementi di conoscenza ed analisi sull'attuazione complessiva dei programmi dell'ente,

Una riflessione deve essere riservata alle difficoltà operative derivanti da una struttura tecnica ancora da rendere operativa, alla mancanza di un sistema informativo strutturato, alla necessità di un raccordo con il

controllo di gestione e di un miglioramento di quello sulla qualità dei servizi.

Il referto del Controllo di gestione per l'anno 2025, pur presentando contenuti certamente più sviluppati rispetto agli esercizi pregressi, pare suscettibile di ulteriori miglioramenti ai fini di una maggiore coerenza ed armonizzazione con il ciclo della performance, presentando indicatori di attività diversi da quelli posti a corredo degli obiettivi di performance. La misurazione di questi ultimi, ad oggi, basata solo sui referti prodotti dai dirigenti, potrebbe essere migliorata dalla riferibilità a banche dati verificabili, così come da indicatori e target maggiormente dettagliati.

Anche il controllo sulla qualità dei servizi, pur facendo registrare significativi margini di miglioramento rispetto agli esercizi pregressi, necessita di un percorso implementazione che renda strutturata la misurazione della qualità rilevata, sulla base di indicatori prefissati, nonché della qualità percepita, mediante il gradimento espresso dagli utenti sulla base di questionari maggiormente strutturati.

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

La recente introduzione del P.I.A.O. , con la correlata abrogazione del comma 3 dell'articolo 169 del t.u.e.l, hanno fatto venir meno la prevista unificazione tra PEG e PIANO DELLA PERFORMANCE. Ciò tuttavia non elimina la necessità che, nell'ambito processo di programmazione e controllo gli enti locali debbano attuare la logica del cascading, attraverso cui si realizza (secondo quanto affermato dalla ex CIVIT n 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". Con il PIAO ed in particolare con la sezione denominata "valore pubblico", si auspica si cogliere un maggiore collegamento tra la programmazione gestionale e quella strategica, con le missioni ed i programmi di bilancio, e con risorse assegnate con il piano esecutivo di gestione.

A tale logica risponde anche il recente aggiornamento dei principi contabili che hanno riaffermato la valenza programmatica e previsto la declinazione di obiettivi gestionali cui riferire le risorse assegnate con il PEG.

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.

Entrando nel merito delle diverse tipologie di controllo, si rileva:

- per il controllo di gestione si è registrato un significativo cambiamento, alla luce del referto approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n.11 del 11\02\2026.

Tale referto si caratterizza per un complesso di indicatori di attività per i quali si auspica una correlazione con gli obiettivi di performance, con fissazione di target agganciati alla qualità e produttività dell'azione amministrativa. Risulterebbero utili analisi di costo, di economicità gestionale, di efficacia e qualità dei servizi resi. Fermi gli anzidetti spunti di miglioramento, si apprezza il lavoro svolto,

- 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. Il Controllo preventivo è svolto da ciascun dirigente in sede di assunzione dei provvedimenti o di rilascio dei pareri ed attestazioni di competenza. Il Controllo successivo di regolarità amministrativa si svolge su un campione di atti.

Sono stati rimessi all'OIV i referti con gli esiti del controllo condotto sui 4 trimestri 2025, dai quali si ricava l'assenza di direttive di conformazione e solo un numero esiguo di raccomandazioni.

Tale dato merita una riflessione alla luce della scelta condotta dal segretario generale, quale r.p.c.t. di dotarsi di un ufficio di supporto, sia pure ricorrendo a professionalità esterna, cui è stato demandato il compito di esaminare una serie di atti e provvedimenti dirigenziali sia in via successiva, in una prospettiva di auto-correzione, sia in modalità preventiva o concomitante per affiancare gli uffici in un percorso di miglioramento e di conformazione dell'azione amministrativa.

Superata la fase di avvio e sperimentazione, sarebbe utile valutare le possibili interazioni e sinergie al fine di ricondurre le attività di controllo interno in una cornice unitaria e coerente da affidare ad una revisione

dello strumento regolamentare di cui l'ente è dotato in materia di controlli interni,

- Sul controllo della qualità dei servizi finalizzato a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'ente, lo scrivente O.I.V. ne auspica lo svolgimento, sottolineando le opportunità di integrazione degli esiti di tale controllo con la valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti.

- In ultimo, lo scrivente O.I.V. auspica un impegno degli uffici nel tener conto delle risultanze degli esiti sul controllo sugli equilibri finanziari; auspica altresì che siano potenziati e resi più incisivi i controlli sulle società partecipate, con particolare riferimento a quelle soggette al regime dell'in house.

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

Il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione è confluito anch'esso nel PIAO con la sezione valore pubblico-performance e prevenzione della corruzione. Il PIAO presenta un adeguato sviluppo della sezione prevenzione della corruzione.

Risulta predisposta la relazione annuale 2025 sullo stato di attuazione del PTPCT pubblicata in amministrazione trasparente.

La Relazione del RPCT, non evidenzia particolari criticità. Da una lettura della scheda riferita allo stato di attuazione delle misure, si ritiene, comunque, migliorabile la partecipazione dei dirigenti e degli incaricati di e.q. 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 rischio e misure per neutralizzarlo.

Si auspica che con l'introduzione del PIAO, le dimensioni della performance siano più efficacemente agganciate a quelle della prevenzione della corruzione, traducendo in obiettivi specifici la realizzazione delle misure di trattamento previste per i processi a rischio più elevato, con indicatori tarati sull'efficacia delle misure individuate rispetto ai rischi mappati. Si suggerisce di indicare per ogni dirigente quali processi saranno monitorati e su quali misure di trattamento di specifici rischi si misurerà la sua performance.

In materia di trasparenza, persistono aree di criticità, più volte segnalate in occasione del rilascio delle Attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Al riguardo si sottolinea che:

Con verbale n.19 del 02\07\2025, in occasione della rilevazione sullo stato di attuazione degli adempimenti di trasparenza indicati dalla deliberazione ANAC 192\2925, si invitava il segretario generale, quale r.p.c.t., ad assumere le iniziative – misure di trasparenza – utili a superare con immediatezza e comunque entro il 30 novembre 2025 le carenze rilevate, mediante opportuno coinvolgimento delle figure dirigenziali di riferimento.

A tale scopo l'OIV richiamava anche il precedente verbale n.15 del 07.01.2025, con il quale era già stato espresso invito ad inserire nelle pertinenti sezioni del PIAO 2025\2027, i seguenti obiettivi di trasparenza da assegnare al segretario generale, quale R.P.C.T., ed ai dirigenti, per quanto di rispettiva competenza:

- a) mappatura complessiva ed aggiornata per ogni adempimento di trasparenza del soggetto che deve produrre il dato, che deve trasmetterlo, che deve pubblicarlo, che deve monitorare lo stato dell'adempimento. Il soggetto andrà nominalmente individuato in ragione del profilo ricoperto.
- b) Redazione e produzione di report semestrali, sotto il coordinamento del r.p.c.t., sugli esiti del monitoraggio e sullo stato degli adempimenti.
- c) Aggiornamento e riordino contenuti delle pagine e sotto-pagine, con particolare riferimento a quelle nelle quali il monitoraggio ha evidenziato perduranti carenze (in particolare nella sezione enti controllati ed in quella contributi e sovvenzioni)
- d) adeguamento della struttura della sezione amministrazione trasparente ai “nuovi schemi di pubblicazione su utilizzo risorse, organizzazione e controlli su attività”, di cui alla deliberazione ANAC n.495 del 25\09\2025, depositata in data 07\11\2024 (url: <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-495-del-25-settembre-2024>)

In ragione di tanto, l'OIV, con verbale n.26 del 05\12\2025 aveva richiesto al Responsabile per la trasparenza di far pervenire relazione in merito a quanto posto in essere ed ai risultati conseguiti.

Non avendo ricevuto alcun riscontro in merito, con successivo verbale n.27 del 07\01\2026, on sede di rilascio della griglia di monitoraggio della

situazione al 30 novembre e non avendo registrato i miglioramenti attesi, si suggeriva di:

- assumere le iniziative – misure di trasparenza – utili a superare con immediatezza e comunque le carenze rilevate in sede di monitoraggio al 30 novembre, mediante opportuno coinvolgimento delle figure dirigenziali di riferimento.
- una rivisitazione della struttura complessiva del sito e della sezione amministrazione trasparente. In particolare deve essere adeguata la sezione bandi di gara e contratti, che presenta una articolazione in sottopagine non adeguata.
- predisporre un piano dettagliato di regolarizzazione e riordino, con un preciso cronoprogramma di attività che individui i responsabili per l'attuazione. Si chiede di analizzare le criticità rilevate per individuare se la carenza è riferibile al soggetto che doveva fornire il dato, ovvero a quello che doveva provvedere alla pubblicazione. In sede di PIAO 2026/2028, si invita a migliorare l'allegato trasparenza individuando con precisione le diverse figure responsabili per ogni adempimento di trasparenza
- adeguare la struttura della sezione amministrazione trasparente ai “nuovi schemi di pubblicazione su utilizzo risorse, organizzazione e controlli su attività”, di cui alla deliberazione ANAC n.495 del 25\09\2025, tenuto conto degli aggiornamenti di cui alla deliberazione n.481 del 03\12\2025

Come già riportato nel verbale n.12 del 16.12.2024, si sottolinea che:

la nuova macro-struttura, entrata in vigore il 01.01.2025, non contempla, né colloca in alcuna posizione funzionale la figura del segretario generale dell'ente, sicchè due competenze ascrivibili alla sue prerogative istituzionali sono inserite nell'area di staff del Sindaco (controllo atti amministrativi) e nel I° settore (trasparenza ed anticorruzione). Sarebbe apprezzabile una migliore esplicitazione delle soluzioni organizzative assunte affinché il segretario generale possa assolvere al ruolo di responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, così come al coordinamento dei controlli interni e alla direzione del controllo successivo di regolarità amministrativa, garantendogli autonomia ed evitando ogni possibile potenziale interferenza.

6. Conclusioni.

Ferme le osservazioni che precedono, l'O.I.V. ritiene che vi siano le condizioni per proseguire un percorso di miglioramento già in atto ed in merito al quale si dichiara, sin d'ora, disponibile per ogni possibile forma di supporto.

Molfetta, lì 22 aprile 2026

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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

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

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