



Comune di Mola di Bari
Città Metropolitana di Bari

Nucleo di Valutazione

Al SINDACO del Comune di Mola di Bari

e p.c. CiVIT
Commissione Indipendente per la Valutazione,
la Trasparenza e l'Integrità
delle amministrazioni pubbliche
Piazza Augusto Imperatore, 32 ☐
00186 Roma

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- A. Il Nucleo di Valutazione del Comune di Mola di Bari, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance inviata al Nucleo di Valutazione in data 01/08/2018 ed approvata dall'Amministrazione in data 09/10/2018 con DGC n. 35.
- B. Il NdV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:
- il monitoraggio della CiVIT sul Piano della performance e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
 - la Relazione del NdV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso il NdV.
- D. Tutto ciò premesso il NdV valida la Relazione sulla performance.

Mola di Bari, 16/10/2018

il Presidente del NdiV
dott. **Donato Susca**

i membri del NdiV

dott. **Vitantonio Lionetti**

avv. **Rosalba Acquaviva**



Comune di Mola di Bari
Città Metropolitana di Bari

Nucleo di Valutazione
verbale n. 36

Il giorno 16 del mese di ottobre dell'anno duemiladiciotto, alle ore 16,30 si è riunito il nucleo di valutazione (d'ora in poi NdiV) per discutere gli argomenti di seguito riportati:

validazione della Relazione sulle Performance approvata con DGC n. 35 del 9.10.2018;

- varie ed eventuali

sono presenti:

- il dott. Donato Susca Presidente;
- il dott. Vitantonio Lionetti membro;
- l'avv. Rosalba Acquaviva membro

dopo avere dichiarato la validità della seduta del NdiV, si passa all'esame degli argomenti posti all'o.d.g.

premessso

-che in data 1.8.2018 con prot. 19623 è stata trasmessa a questo NdV Relazione della Performance relativa all'anno 2017 al fine della prevista validazione.

Che il NdV ha esaminato la stessa sulla base delle indicazioni di cui alla delibera CIVIT n. 6/2012 così come modificata con successiva delibera 2013; ha compilato le carte di lavoro per la validazione finale e concluso le attività di analisi e verifica della citata relazione in attesa della formale adozione da parte della Giunta Comunale, al fine di procedere alla validazione come previsto dalla vigente normativa.;

- che in data 9.10.2018 con DGC n. 35 l'Amministrazione ha approvato la Relazione della Performance relativa all'anno 2017;
- tutto ciò premesso, il NdV procede alla validazione della Relazione della Performance relativ all'anno 2017 come da allegato documento di validazione.

La riunione si conclude alle ore 17,30.

Il presente verbale, unitamente al documento di validazione, alla scheda di sintesi (all. A deib. Civit 6/12) e alle carte di lavoro, viene trasmesso al Sindaco e al Segretario Generale per gli adempimenti consequenziali.

il Presidente del NdiV

dott. Donato Susca

i membri del NdiV

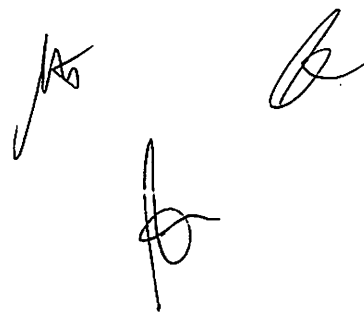
dott. Vitantonio Lionetti

avy. Rosalba Acquaviva

all. c.s.

CARTE DI LAVORO DELLA
VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2017

Il presente documento, redatto in n. 13 pagine, progressivamente numerate, è stato redatto e firmato dal Nucleo di Valutazione ed allegato al documento di validazione della Relazione nel Verbale del 16 ottobre 2018.



INDICE

PREMESSA

IL PROCESSO DI VALIDAZIONE E LA METODOLOGIA

DOCUMENTI, FONTI DI INFORMAZIONE E SOGGETTI COINVOLTI

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

ANALISI, VALUTAZIONE TECNICA E CONCLUSIONI

- 1 Presentazione e indice
- 2 Il contesto esterno di riferimento
- 3 L'amministrazione
- 4 I risultati raggiunti
- 5 Le criticità e le opportunità
- 6 L'albero della performance
- 7 Obiettivi strategici
- 8 Obiettivi e piani operativi
- 9 Obiettivi individuali
- 10 Risorse, efficienza ed economicità
- 11 Pari opportunità e bilancio di genere
- 12 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità nel processo di redazione della Relazione
- 13 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

ALLEGATO 2 ALLA DELIBERA 5/2012 (Tabella 2.1 "obiettivi strategici")

ALLEGATO 3 ALLA DELIBERA 5/2012 (Tabella 3.1 "documenti del ciclo")

ALLEGATO 4 ALLA DELIBERA 5/2012 (Tabella 4.1 "Categorie di personale oggetto della valutazione individuale") 22 ALLEGATO 5

- SINTESI DEI RISULTATI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE



PREMESSA

La Relazione sulla performance, predisposta dall'organo di indirizzo politico amministrativo ai sensi dell'art. 15, co. 2, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009, completa il ciclo della performance e rappresenta 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 e il bilancio di genere realizzato (art. 10, co. 1, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009). Il presente documento rappresenta le attività del processo di validazione della Relazione sulla performance 2017 (art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009), condotta dal Nucleo di Valutazione di Mola di Bari, sulla base delle indicazioni contenute nella Delibera CiVIT n. 6/2012 (Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance). La validazione è accompagnata dalle motivazioni alla base della decisione, con evidenza del percorso e delle modalità di verifica. Le motivazioni alla base della decisione sono state formulate anche al fine di favorire un processo di miglioramento continuo e consentire di affinare idonee e future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate.

IL PROCESSO DI VALIDAZIONE E LA METODOLOGIA

Il processo di validazione della Relazione sulla Performance 2017 è stato condotto dal Nucleo di Valutazione del Comune di Mola di Bari nel rispetto dei principi di indipendenza, imparzialità, trasparenza (pubblicità ed accessibilità dei documenti), attendibilità (veridicità dei dati e delle fonti di informazione), ragionevolezza (coerenza delle esigenze con gli strumenti e le risorse assegnate e disponibili), verificabilità (conservazione della documentazione raccolta nell'esecuzione del processo di validazione sulla Relazione), evidenza e tracciabilità del processo seguito. Il processo di validazione è stato articolato in più ambiti ed esplicitato nel presente documento di lavoro attraverso le informazioni di: 1. Descrizione del processo di lavoro; 2. Analisi dei documenti, fonti di informazione e soggetti coinvolti; 3. Conclusioni raggiunte in esito all'analisi di: a) Conformità alle disposizioni contenute nel D.lgs. n. 150/2009 ed alle indicazioni contenute nelle Delibera CIVIT n.5/2012; b) Attendibilità dei dati e delle informazioni riportati nella Relazione; c) Comprensibilità della Relazione, ossia della capacità di favorire un controllo sociale diffuso delle attività e dei risultati dell'amministrazione (art. 10, comma 1, D.lgs. n. 150/2009); 4. Sintesi dei risultati; 5. Considerazioni conclusive. I risultati sono formalizzati nell'apposita sezione di sintesi, con l'indicazione dell'impatto che ciascuna sezione ha sulla validazione finale.

Con nota Prot. 19623 del 1.8.2018 è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione (NdV) la Relazione sulla Performance anno 2017 (Relazione), redatta dal Segretario Generale.

Il NdV ha preso atto della nota di trasmissione della Relazione nella riunione del 5 settembre 2018 ha rinviato ad un approfondito esame della Relazione e di tutta la documentazione a supporto, attraverso la predisposizione delle carte di lavoro, secondo le direttive della delibera Anac 6/2012.

Nel corso delle varie fasi della Performance è stata individuata la documentazione di riferimento. Successivamente questi documenti sono stati ulteriormente analizzati e approfonditi nel processo di validazione della Relazione. Essi, quindi, coincidono con l'insieme degli atti posti in essere dai vari servizi nel corso delle attività di programmazione, gestione, controllo e valutazione. Tali atti comprovano l'avvenuta pianificazione ed evidenziano gli elementi a sostegno delle verifiche effettuate per procedere alla validazione. In definitiva, l'importanza delle carte di lavoro consiste nella possibilità di "ricostruire" la attività di gestione e di dimostrare quanto è stato fatto nell'attività di verifica, documentando l'iter seguito, fin dalla programmazione, per giungere a conclusioni finali valide ed esaustive, essenziali per il giudizio di validazione.

La tracciabilità globale diviene, così, un elemento essenziale alla produttività dell'intero sistema e di ciascuna sua componente.

DOCUMENTI FONTI DI INFORMAZIONI E SOGGETTI COINVOLTI

Nel processo di validazione il Nucleo di Valutazione ha preso in considerazione: le indicazioni della delibera ANAC; le disposizioni contenute nel D.lgs. n. 150/2009; la normativa vigente; i documenti disponibili nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune di Mola di Bari; le relazioni di lavoro e le schede di approfondimento integrativo richieste nel corso dell'anno di riferimento ai Responsabili dei Servizi. Sono state utilizzate carte di lavoro esaustive, riguardanti i diversi aspetti concernenti le successive fasi della Performance, nel quadro dei vari "momenti" di controllo e di valutazione.

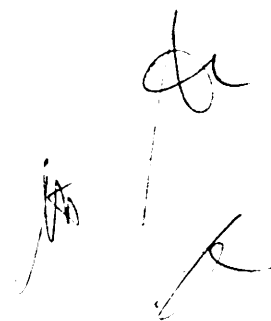
Essendo stati utilizzati tutti gli atti disponibili si ritiene che le informazioni siano sufficienti. I temi, comunque, sono stati adeguatamente individuati. Le valutazioni sono state riferite ai vari argomenti trattati nella relazione. Nel corso della validazione sono stati soddisfatti i tre requisiti di base: l'autosufficienza, l'obiettività e la completezza.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Nucleo di Valutazione, in esito al processo complessivo di analisi e validazione della Relazione sulla Performance 2017, evidenzia un risultato sul quale operare una prospettiva di miglioramento. Nell'ambito di tale prospettiva è auspicabile rinforzare gli elementi di misurazione, gli indicatori ed i target temporali e di valore (d.lgs n.150/2009, art. 4, co.2, lett. a), in modo da fornire maggiori elementi di valutazione sulla rilevanza degli obiettivi prescelti. La prospettiva di miglioramento dei processi decisionali, di informazione e trasparenza richiede altresì opportuno sollecitare la graduale adozione di un sistema informativo, in grado di ottimizzare la correlazione delle fasi di programmazione, attuazione e monitoraggio. Rimarchevole l'assenza delle informazioni relative al benessere organizzativo che non può essere rilevato a causa dell'assenza di sistemi informativi che garantiscano l'anonimato.

Rilevante l'azione delle verifiche avviate dalla Task Force istituita per il recupero dei tributi evasi, che ha significativamente contribuito all'obiettivo di recupero assegnato.

Migliorabili le azioni in esecuzione degli obiettivi strategici trasversali per l'attuazione del PTPTC.

Handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a large, stylized signature, a smaller signature, and a set of initials.

ANALISI, VALUTAZIONE TECNICA E CONCLUSIONI

Paragrafo	1 Presentazione e indice
Elementi di analisi (Delibera CiVIT n.5/2012)	In questa sezione, la figura di vertice amministrativo presenta ufficialmente la Relazione enunciandone le principali caratteristiche. La presentazione è seguita dall'indice della Relazione.
considerazioni	La presentazione è in linea con quanto previsto dalla delibera n.5/2012 dell'ANAC (da ora in poi per comodità Delibera) in quanto la Relazione contiene la presentazione del documento firmata dal Segretario Generale; l'indice si discosta dall' articolazione richiesta dalla Delibera: il punto 2.4 titola "criticità" e non "criticità e opportunità"; mancanza il punto relativo alle pari opportunità e bilancio di genere; nonché manca la sottoarticolazione del punto relativo al processo di redazione della Relazione sulla Performance. Esaustiva tuttavia per i contenuti.
Conclusioni Raggiunte	L'ambito di conformità e comprensibilità del testo, riferisce la normativa ai sensi della quale è redatto. Non conforme la numerazione e l'articolazione dei paragrafi: l'ultimo è il n. 5 – privo di sottoarticolazione –ed è denominato "processo di redazione della relazione sulla performance", a causa della mancanza di quello relativo alle pari opportunità e bilancio di genere. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> L' attendibilità dei dati e delle informazioni, per la tipologia oggetto di analisi, non richiede una verifica di attendibilità.

Paragrafo	2 Il contesto esterno di riferimento
Elementi di analisi (Delibera CiVIT n.5/2012)	Si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione dell'amministrazione nel corso dell'anno precedente e come esso ha influenzato le attività svolte. Dovrà essere qui dato rilievo ai fattori esterni intervenuti nel corso dell'anno e di cui non era stato possibile tenere conto nell'analisi del contesto e nella conseguente attività di programmazione riportati nel Piano, quali ad esempio l'evoluzione della domanda o gli interventi normativi intervenuti nell'anno, specificandone gli eventuali effetti finanziari per l'amministrazione. Tale analisi deve essere funzionale alla contestualizzazione dei risultati ottenuti, nonché propedeutica alla successiva descrizione delle criticità e delle opportunità
considerazioni	La sottosezione 2.1 non risponde a quanto richiesto dalla Delibera. Infatti non descrive il quadro delle opportunità e delle minacce che hanno interessato l'Ente nel 2017. I contenuti non riferiscono le variabili esterne, non conosciute in fase di programmazione, che hanno condizionato il conseguimento degli obiettivi.

Conclusioni Raggiunte	Non presente la conformità . La carenza delle informazioni non consente la comprensibilità
-----------------------	---

Paragrafo	3 L'Amministrazione
Elementi di analisi (Delibera CiVIT n.5/2012)	va proposto un quadro sintetico dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione. L'obiettivo, come per il contesto esterno, è quello di fornire al lettore informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'elencazione di dati, in primo luogo, relativi al personale suddiviso per le diverse tipologie, alle risorse finanziarie assegnate, alle articolazioni territoriali esistenti, ai servizi resi e al numero di utenti serviti. Qualora la rilevazione sia stata già eseguita può essere fornita una sintesi dei risultati delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, di cui all'art. 14, comma 5, del decreto
Considerazioni	la sotto-sezione risponde sebbene in maniera sufficiente a quanto richiesto dalla Delibera. Contiene in forma tabellare un'analisi delle informazioni relative al personale (suddiviso per categoria), manca l'indicazione delle risorse finanziarie assegnate. Non sono, inoltre, presenti i dati relativi all'Indagine sul benessere organizzativo, mai effettuata per la mancanza di sistemi informativi che garantiscano l'anonimato, la cui adozione è stata costantemente sollecitata da questo Nucleo di Valutazione. Rispetto ai contenuti richiamati dalla delibera 5/2012 si evidenzia che non risultano esplicitati i servizi resi né il numero di utenti.
Conclusioni Raggiunte	- L'ambito di conformità contiene in forma tabellare solo le informazioni relative al personale (suddiviso per aree e settore di competenza) Assenti le informazioni relative alle risorse finanziarie, ai servizi resi ed al numero di utenti serviti. L'ambito di attendibilità delle informazioni ed i dati relativi al personale suddiviso per le diverse tipologie sono rappresentate attraverso le fonti dell'organigramma. L'ambito di comprensibilità è sintetizzato in forma tabellare con le limitazioni già evidenziate, che non consente un'analisi puntuale sul corretto processo di valorizzazione della carriera professionale ed assegnazione delle responsabilità, né un'utile raffronto tra risorse impegnate e risultati raggiunti.
Paragrafo	4 I risultati raggiunti
Elementi di analisi (Delibera	Questo paragrafo ha l'obiettivo di sintetizzare i risultati ottenuti dall'amministrazione mettendo in luce in particolare gli output realizzati e i risultati finali conseguiti (outcome). Si deve quindi delineare in modo sintetico,

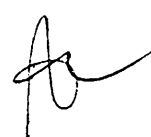
CiVIT n.5/2012	ma esaustivo, quanto verrà riportato con maggiore dettaglio nelle successive sezioni del documento. Il criterio di sintesi delle informazioni dovrebbe essere basato sulla rilevanza delle informazioni per i cittadini e gli altri stakeholder esterni. Possono essere inoltre inseriti indicatori sintetici (ad esempio, di economicità).
Considerazioni	Il punto <Risultati raggiunti> rinvia in <i>toto</i> alle schede redatte dai Capi Settore. Non enuncia neppure in forma sintetica i risultati finali .
Conclusioni Raggiunte	L'ambito di conformità non sintetizza i risultati complessivi (<i>output e outcome</i>) L'ambito di attendibilità è riferito ai documenti di cui alla successiva sezione L'ambito di comprensibilità non favorisce il controllo sociale.

Paragrafo	5 Le criticità e le opportunità
Elementi di analisi (Delibera CiVIT n.5/2012	In questa sede vanno indicate, sempre con lo stesso criterio di sinteticità e rilevanza del precedente paragrafo, da un lato le principali criticità, ovvero i risultati programmati nel Piano che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di una ripianificazione a livello strategico, e, dall'altro, le opportunità in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività. Devono essere altresì indicate le azioni già adottate nel nuovo Piano o, comunque, da porre in essere al fine di superare le criticità riscontrate.
Considerazioni	La sottosezione titolata <Le criticità > rispetta nei contenuti le indicazioni ANAC/CIVIT. Esplicita le variabili interne di tipo finanziario che hanno inciso sul rallentamento delle attività gestionali ed evidenzia la cronica carenza di personale. Sono state rappresentate anche le opportunità derivanti dalla attivazione della task force per il recupero della fiscalità evasa.
Conclusioni Raggiunte	L'ambito di conformità esplicita le variabili interne che hanno inciso sulla rimodulazione degli obiettivi in corso d'anno; L'ambito di attendibilità è riferito ai documenti programmatici analizzati nella sezione successiva; L'ambito di comprensibilità sintetizza i risultati ottenuti e le principali criticità oggetto una ripianificazione a livello strategico.

Paragrafo	6 Albero delle Performance
Elementi di analisi (Delibera CiVIT n.5/2012	Ai fini di una rappresentazione visuale sintetica e complessiva della performance dell'amministrazione, deve essere proposto il medesimo albero della performance sviluppato nel Piano, integrato in questa sede con l'indicazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo. Deve essere evidenziato quindi il grado di conseguimento dell'obiettivo con il riferimento al target programmato. E' auspicabile l'utilizzo di strumenti grafici (quali, ad esempio, colori standard) per facilitare la visualizzazione dei vari livelli di performance associati a ciascun obiettivo.
Considerazioni	La sottosezione <Albero della performance> rispetta il medesimo modello contenuto nel Piano della Performance; manca l'esplicita indicazione dei risultati raggiunti e il grado di conseguimento degli obiettivi con riferimento ai target programmati. Risultano pubblicate solo le tabelle di valutazione del Nucleo.
Conclusioni	L'ambito di conformità, attendibilità e comprensibilità è esplicitato con la

Raggiunte	riproduzione dello schema dell'albero delle performance.
Paragrafo	7 obiettivi strategici
Elementi di analisi (Delibera CiVIT n.5/2012)	<p>L'amministrazione riporta, in relazione a ciascuno degli obiettivi strategici presentati nel Piano, i risultati ottenuti (<i>outcome</i>). In virtù del carattere pluriennale degli obiettivi strategici, l'amministrazione dovrà in questa sede riportare i risultati intermedi raggiunti nel corso dell'anno, indicando anche le conseguenze, in termini positivi e negativi, sulle annualità successive.</p> <p>Per ciascun obiettivo devono essere riportate le informazioni, già presenti nel Piano, riguardanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) descrizione dell'obiettivo (ed eventuale peso); ii) indicatori (ed eventuale peso); iii) <i>target</i>; iv) risorse (umane e finanziarie); v) strutture di riferimento e responsabili; <p>e devono essere opportunamente integrate con le indicazioni relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> vi) variazioni intervenute nel corso dell'anno; vii) risorse (umane e finanziarie) a consuntivo; viii) valore consuntivo dell'indicatore; ix) grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo; x) scostamento (differenza) tra risultato atteso e raggiunto; xi) cause degli scostamenti. <p>Le eventuali variazioni intervenute nel corso dell'anno su obiettivi, indicatori, <i>target</i>, pesi e risorse assegnate all'obiettivo di riferimento devono essere accompagnate dalla data della variazione, l'oggetto e la motivazione dell'intervento.</p> <p>Le cause degli scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati devono essere esaustivamente descritte, cercando di evidenziare le conseguenze del mancato raggiungimento dei <i>target</i> prefissati sulla realizzazione degli obiettivi collegati. E' anche necessario evidenziare le modalità di coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>, interni ed esterni, il grado di condivisione e i risultati della consultazione, in modo da fornire elementi sulla rilevanza degli obiettivi prescelti e il relativo grado di autoreferenzialità.</p>
Considerazioni	la Relazione non è conforme alla Delibera 5/2012 in quanto contiene l'elenco dei documenti di programmazione strategica adottati, e rinvia alle schede obiettivo di cui all'all. 1
Conclusioni Raggiunte	<p>L'ambito di conformità non riporta per ciascun obiettivo le principali informazioni presenti nel Piano, i risultati ottenuti (<i>outcome</i>) e le indicazioni integrative.</p> <p>L'ambito di attendibilità rinvia alle schede/obiettivo</p> <p>L'ambito di comprensibilità dei risultati e le risorse umane e finanziarie non sono rappresentate.</p>

Paragrafo	8 Obiettivi e piani operativi
Elementi di analisi (Delibera CiVIT n.5/2012	<p>Vengono sviluppati gli obiettivi operativi e i relativi piani di attività con criteri analoghi alla sezione precedente. Nelle amministrazioni di grandi dimensioni e qualora l'inserimento in questo paragrafo dei risultati attinenti ai singoli obiettivi e/o piani operativi dovesse pregiudicare la leggibilità del documento, si suggerisce di riportare tali elementi negli allegati. Tuttavia, anche in questa circostanza la sezione dovrà riportare una descrizione dei risultati raggiunti sufficiente a delineare il quadro generale dei risultati ottenuti. E' possibile proporre l'articolazione del paragrafo a livello di dipartimento, direzione generale, o anche ufficio, in base alla struttura organizzativa dell'amministrazione. Per ciascun obiettivo e relativi piani operativi di attività, devono essere indicate le stesse informazioni richieste per gli obiettivi strategici nel paragrafo precedente. occorre riportare ulteriori informazioni riguardanti i risultati: a) in tema di trasparenza sulla base di quanto riportato nel Programma triennale; b) in tema di standard di qualità dei servizi. Si ricorda comunque che, ai sensi dell'art. 74, comma 1, del decreto, le disposizioni in materia di trasparenza contenute nell'art. 11, commi 1 e 3, dello stesso decreto, rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera m), della Costituzione. sintetiche sull'efficacia dell'attuazione del Programma triennale in termini di miglioramento del livello di trasparenza dell'amministrazione, verso l'interno e verso l'esterno, in relazione a:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) stato di attuazione del Programma triennale; ii) partecipazione dei cittadini e degli altri <i>stakeholder</i>, in termini di <i>feedback</i> sui dati pubblicati e di conseguente individuazione di ulteriori dati da pubblicare oltre a quelli obbligatori; iii) coinvolgimento e relativi <i>feedback</i> di cittadini e degli altri <i>stakeholder</i> nelle iniziative per la trasparenza e integrità realizzate. <p>Riguardo ai servizi offerti dall'amministrazione e ai relativi standard di qualità dovranno essere evidenziate, in maniera sintetica, le seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) stato di avanzamento del processo di definizione degli standard e relativo grado di copertura dei servizi erogati all'utenza; ii) tipologie di standard, ovvero generali o specifici, come definite nella delibera n. 3/2012; iii) variazioni, migliorative o peggiorative, eventualmente intervenute nel corso dell'anno; iv) realizzazione di indagini sul livello di soddisfazione dell'utenza sui servizi erogati e relativi risultati; v) reclami ricevuti, procedure di indennizzo e azioni di risarcimento collettivo (<i>class action</i>) eventualmente in corso o concluse.
Considerazioni	La sottosezione <Obiettivi e Piani operativi> non contiene la rappresentazione in forma tabellare o descrittiva dei risultati operativi. Contenuti presenti negli allegati


	Non conforme a quanto richiesto dai documenti ANAC/CIVIT. Carente nei contenuti.
Conclusioni Raggiunte	L'ambito di conformità dei risultati operativi non sono rappresentati nella sezione. Gli allegati contengono le schede descrittive in formato tabellare. in forma tabellare e descrittiva ed associano ad ogni azione (obiettivo intermedio) le risorse L'ambito di attendibilità è rappresentato in forma tabellare negli allegati. L'analisi è stata condotta attraverso l'acquisizione delle relazioni e delle schede di lavoro dei Responsabili di Settore nell'anno di riferimento della valutazione; L'ambito di comprensibilità dei risultati è rappresentato in forma tabellare negli allegati.

Paragrafo	9 Obiettivi Individuali
analisi (Delibera CIVIT n.5/2012)	Si riportano informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente e, in particolare, sul grado di differenziazione dei giudizi, in modo tale da rappresentare adeguatamente i risultati del sistema di valutazione individuale. Le informazioni dovranno essere aggregate in relazione a: i) tipologia di personale (dirigente e non dirigente, aree di inquadramento, ecc.); ii) articolazione organizzativa (sedi centrali e periferiche, dipartimenti, direzioni, uffici, ecc.), in relazione alla struttura, la dimensione e la complessità dell'amministrazione. Il livello di aggregazione sviluppato dovrà garantire che vengano evidenziate le informazioni rilevanti. L'amministrazione potrà, inoltre, fornire ulteriori elementi in relazione: i) alle variazioni, in termini assoluti e relativi, degli obiettivi individuali dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa intervenute nel corso dell'anno; ii) ai ricorsi alle procedure di conciliazione, in termini assoluti e relativi, e i loro esiti; iii) all'eventuale mancato avvio o mancata conclusione del processo di valutazione individuale
Considerazioni	Le informazioni richieste sono contenute negli allegati (all. n. 2) Nel paragrafo è illustrata nel dettaglio, la documentazione utilizzata nonché i rilievi che il Nucleo ha sollevato in ordine alla opportunità di non rimodulare completamente gli obiettivi del PDO alla scadenza dell'esercizio. Non sono presenti dati aggregati.
Conclusioni Raggiunte	L'ambito di conformità del processo di valutazione individuale del personale titolare di P.O. è rappresentato per articolazione organizzativa L'ambito di attendibilità rinvia alle Relazioni dei Responsabili di Settore e al procedimento di valutazione del Nucleo. L'ambito di comprensibilità del processo di valutazione è sintetizzato in forma tabellare nell'allegato 2.

Paragrafo	10 risorse, efficienza ed economicità
analisi (Delibera CiVIT n.5/2012	Si sviluppano sinteticamente le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio, ad integrazione degli obiettivi e risultati riportati nei precedenti paragrafi. In particolare, dovranno essere esplicitati i principali valori di bilancio e i risultati, prevalentemente in termini di efficienza ed economicità. Il principale documento di riferimento è costituito dal bilancio consuntivo e relativo “ Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio”, come previsto dall’art. 22 del D. Lgs. n. 91/2011. Inoltre, deve essere riportata la quantificazione e tutte le informazioni utili a documentare il calcolo degli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell’erogazione del premio di efficienza, come previsto dall’art. 27, comma 1, del decreto.
Considerazioni	La relazione riporta informazioni esaustive in particolare per quanto riguarda il controllo sugli equilibri finanziari. E’ presente nell’allegato 4 la descrizione degli indicatori di attività relativi alla gestione economica, schema di riepilogo delle entrate 2017, classificate per titoli. Schema sintetico delle spese anno 2017 per Missione Programmi ed ordinate per assegnatario. Spese correnti ed in conto capitale per assegnatario anno 2017. In linea con quanto previsto dall’ordinamento finanziario e contabile in materia di enti locali.
Conclusioni Raggiunte	L’ambito di conformità è rappresentato nella sezione. L’ambito di attendibilità è rappresentato in forma tabellare nell’ allegato. L’ambito di comprensibilità dei risultati è rappresentato in forma tabellare nell’ allegato.

Paragrafo	11 pari opportunità e bilancio di genere
Analisi (Delibera CiVIT n.5/2012	Nella sezione dedicata al bilancio di genere realizzato, come previsto dall’art. 10, comma 1, lettera b), del decreto e tenendo anche conto di quanto indicato nella delibera n. 22/2011, si devono elencare gli obiettivi dell’amministrazione in tema di pari opportunità di genere . Le amministrazioni, ove siano state già intraprese azioni specifiche, possono inoltre sviluppare altre dimensioni che comunque attengano al divieto di discriminazione (motivi sindacali, politici, religiosi, razza-etnia, di lingua, di genere, di disabilità, di età, di orientamento sessuale, di convinzioni personali). Il bilancio in oggetto deve risolversi nella esposizione degli obiettivi, delle risorse utilizzate e dei risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità, coerentemente con quanto previsto dall’art. 40, comma 2, lettera g-bis), della legge n. 196/2009 come modificata dalla legge n. 39/2011. Nell’Allegato 1 si riportano indicazioni per la redazione del bilancio di genere.
Considerazioni	Non risulta svolta alcuna analisi
Conclusioni Raggiunte	

Paragrafo	il processo di redazione della relazione sulla performance
Analisi (Delibera CiVIT n.5/2012	Nella sezione va descritto il processo seguito dall'amministrazione per la redazione della Relazione, indicando le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità, ed evidenziando i punti di forza e di debolezza del ciclo della <i>performance</i> .
Considerazioni	Nel capitolo vengono indicati tutti gli elementi costituenti il processo di redazione della relazione. Sono stati indicati i soggetti coinvolti ed il loro contributo alla esposizione dei dati presenti nella relazione
Conclusioni Raggiunte	L'ambito di conformità è rappresentato nella sezione. L'ambito di attendibilità è rappresentato dal rinvio ai documenti programmatici. L'ambito di comprensibilità riporta gli schemi programmatici.

Paragrafo	12- fasi ,soggetti , tempi e responsabilità
analisi (Delibera CiVIT n.5/2012	Sviluppa nel dettaglio il processo seguito (" chi fa che cosa, come e quando ") nella definizione e adozione della Relazione.
Considerazioni	I contenuti sono presenti, ma sono riportati al paragrafo 5
Conclusioni Raggiunte	L'ambito di conformità è rappresentato nella sezione, con lo scostamento descritto. L'ambito di attendibilità è rappresentato dal rinvio ai documenti. L'ambito di comprensibilità rispettato.

Paragrafo	13 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>
analisi (Delibera CiVIT n.5/2012	Poiché la Relazione (e relativa validazione) costituisce il documento conclusivo del ciclo di gestione della <i>performance</i> , si riportano in questo paragrafo i punti di forza e di debolezza dell'intero ciclo, in termini di analisi del processo e integrazione tra i vari soggetti coinvolti, in coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. I richiami ai documenti redatti nell'ambito del ciclo di gestione della <i>performance</i> dovranno essere sviluppati secondo lo schema riportato

	nell'Allegato 3, da inviare anche alla Commissione congiuntamente e con le stesse modalità previste per l'Allegato 2.
Considerazioni	<p>Il punto non è stato sviluppato in maniera specifica. Riferisce le criticità ed evidenza, come già fatto da questo NDv di addivenire nel più breve tempo possibile a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una urgente revisione ed integrazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance del Comune di MOLA DI BARI alla luce della nuova disciplina normativa di cui al dlgs . 74 e 75 del 2017; - Di evitare di rimodulare il PEG nel mese di dicembre dell'anno di riferimento; - L'attivazione sia di un sistema di rilevazione del benessere organizzativo indirizzato a tutti i dipendenti dell'Amministrazione, che un sistema per l'ascolto attivo della cittadinanza, anche attraverso indagini di customer come già più volte sollecitato da parte di questo Nucleo.
Conclusioni Raggiunte	L'ambito di conformità, attendibilità e comprensibilità è sviluppato attraverso un quadro sintetico dei punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.

SINTESI DEI RISULTATI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE

Complessivamente la relazione nelle materie trattate è conforme alle linee guida civit –anac nn. 5 e 6 del 2012 come recepite dal dipartimento della funzione pubblica.

Il quadro complessivo della relazione risulta validabile sotto diversi ambiti, pur riscontrando alcuni scostamenti.

Mola di Bari, 16.10.2018

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMMLNE	Altra amministrazione	Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3
	COMUNE DI MOLA DI BARI	

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (S/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	il contenuto proposto è valido	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		
2.1	Il contesto esterno di riferimento	contenuto generico e carente	NO
2.2	L'amministrazione	I caratteri dell'Amministrazione e il suo Organigramma sono evidenziati in maniera sufficiente	SI
2.3	I risultati raggiunti	la Relazione non evidenzia e non è comprensibile per quanto attiene i risultati raggiunti dall'Amministrazione	NO
2.4	Le criticità e le opportunità	la situazione è riportata sinteticamente. Non v'è riferimento alla implementazione di un sistema strutturato per l'ascolto attivo della cittadinanza anche attraverso l'attivazione di indagini di customer.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della <i>performance</i>	L'intero sistema metodologico si ispira all'albero della Performance	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici non sono stati analizzati. Non v'è descrizione né degli stessi né di eventuali risultati conseguiti.	NO
3.3	Obiettivi e piani operativi	non vengono rendicontati per l'esercizio 2017 gli obiettivi e piani operativi	NO
3.4	Obiettivi individuali	Il contenuto proposto è valido	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	e' rappresentata l'analisi economica e finanziaria ed evidenzia in maniera chiara la situazione dell'Ente	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	non risulta svolta alcuna analisi	NO
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	NELLA RELAZIONE ESISTE SOLO N 6	
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	E' presente il riferimento alle fasi. Sufficiente il riferimento ai tempi e ai soggetti che hanno operato.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	i punti di forza e di debolezza del sistema sono stati complessivamente evidenziati.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	risulta allegato alla Relazione	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	risulta allegato alla Relazione	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	risulta allegato alla Relazione	SI