

UNIONE DEI COMUNI
"Terre dell'Olio e del Sagrantino"

(Bevagna, Campello sul Clitunno, Castel Ritaldi, Giano dell'Umbria, Gualdo Cattaneo, Massa Martana, Montefalco, Trevi)

- PROVINCIA DI PERUGIA -

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Al Sindaco del Comune
di Trevi

SEDE

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) in forma monocratica dell'Unione dei Comuni "Terre dell'Olio e del Sagrantino" (PG), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009, ha preso in esame la "Relazione sulla performance 2012" del Comune di Trevi.

L'O.I.V. ha svolto il lavoro di valutazione sulla base degli accertamenti ritenuti opportuni, tenendo altresì conto del grado di conformità della Relazione al Piano della performance 2013, ai principi di qualità, comprensibilità, attendibilità e gradualità del processo di adeguamento ai contenuti del D.Lgs. n. 150/2009, nonché dei risultati e degli elementi emersi durante il monitoraggio finale.

La documentazione del processo di validazione e le conclusioni raggiunte sono sinteticamente illustrate nel documento allegato, che fa parte integrante della validazione.

Tutto ciò premesso, l'O.I.V. valida la Relazione sulla performance 2013 del Comune di Trevi (PG).

Si invita il Comune di Trevi a pubblicare, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e del D.Lgs. n.33/2013, la Relazione sulla performance 2012 e il presente atto di validazione sul proprio sito istituzionale nella sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Trevi, 15 ottobre 2014

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Attilio De Iulio



COMUNE DI TREVI
Protocollo Num. 0017570
in Arrivo
del 15-10-2014 ora 14:07:54
Categoria 14 Classe 1



ALLEGATO AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2013 DEL COMUNE DI TREVÌ (PG).

PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

Il presente documento, che fa parte integrante del documento di validazione, viene redatto tenendo conto delle "Linee guida per la validazione da parte degli O.I.V. della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D.Lgs. 150/2009), approvato dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con Delibera n. 6/2012. La validazione della Relazione da parte dell'O.I.V. costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del "ciclo di gestione della performance". Esso è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione e il punto di passaggio dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti all'accesso agli strumenti per premiare il merito a conclusione del ciclo.

IL PROCESSO DI VALIDAZIONE

Per la validazione della Relazione l'O.I.V. ha svolto sessioni di lavoro, sia tramite incontri personali, sia avvalendosi dell'uso della rete telematica Internet con scambi di posta elettronica per la condivisione di documenti e proposte sulla metodologia, le verifiche da compiere rispetto alla performance dell'anno 2013 e gli indirizzi da trarne per una migliore elaborazione del Piano e della Relazione sulla performance per il 2014. Nel corso del processo di valutazione l'O.I.V. ha acquisito la documentazione necessaria ad integrare e completare le informazioni della Relazione sulla performance.

Nel corso dell'esame dei dati non sono emerse incoerenze o elementi tali da fare dubitare dell'attendibilità dei dati presentati e pertanto l'O.I.V. non ha ritenuto necessario, nel rispetto del requisito di ragionevolezza richiamato dalla Delibera CIVIT n. 6/2012, procedere a ulteriori verifiche sui dati stessi, tenuto conto della circoscritta dimensione organizzativa del Comune. Gli esiti positivi dell'attività di verifica sulla comprensibilità e attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione hanno evidenziato una buona attuazione del Piano e la validità del percorso intrapreso per favorire il processo di miglioramento continuo delle prestazioni finalizzato ad assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi resi dal Comune. Per tali ragioni l'O.I.V. ha espresso il proprio giudizio di sintesi in termini di validazione della Relazione sulla performance 2013 del Comune di Trevi (PG).

L'O.I.V. assicura la visibilità della Relazione sulla performance 2013, unitamente al documento di validazione e al presente allegato, attraverso la pubblicazione sul sito internet istituzionale del Comune.

Per consentire una comprensione globale del processo di validazione anche a soggetti non coinvolti direttamente nel processo stesso, di seguito sono illustrati con maggiore dettaglio gli elementi a supporto della validazione.

STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla performance 2013 è sostanzialmente in linea con le disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e con le indicazioni contenute dalla deliberazione CIVIT n.

5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione) e fornisce un quadro completo delle azioni strategiche previste del Piano della Performance 2013-2015, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 87 del 17.12.2013, e del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi da parte delle strutture organizzative del Comune. Si rileva lo sviluppo strutturale e informativo della Relazione 2013 tale da renderla pienamente attinente ai principi e alle indicazioni del D.lgs. 150/2009.

COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE

La Relazione è sostanzialmente snella e di facile intelligibilità. E' utilizzato un linguaggio comprensibile e poco burocratico in cui l'Amministrazione presenta in modo sintetico le principali evidenze. E' da ritenersi positiva la scelta di collocare nella prima parte della relazione le informazioni di più diretto interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni. Questa soluzione infatti consente di dare immediata evidenza delle caratteristiche peculiari dell'amministrazione e delle attività e servizi resi agli utenti. Tuttavia, l'O.I.V. rileva che la Relazione è ancora carente nell'uso di grafici e tabelle che possano adeguatamente rappresentare i trend in atto, i risultati raggiunti e gli scostamenti rilevati rispetto a target attesi. Si auspica, inoltre, che la Relazione sulla performance possa costituire anche lo strumento in cui rappresentare le azioni di miglioramento che saranno sviluppate per risolvere le criticità eventualmente rilevate.

ATTENDIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI CONTENUTE NELLA RELAZIONE

Pur non avendo verificato specificatamente la validità delle procedure di informatizzazione, l'O.I.V. ritiene che non ci siano elementi, come in precedenza accennato, che possano mettere in dubbio l'attendibilità e la correttezza dei dati e più in generale delle informazioni riportate nella Relazione sulla performance 2013.

QUALITÀ E COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

Le informazioni contenute nella Relazione non forniscono ancora un quadro completo del supporto tecnico-amministrativo all'attività politico-istituzionale e dei servizi offerti agli stakeholder esterni e, in generale, ai cittadini del Comune. La leggibilità delle informazioni potrebbe essere potenziata attraverso la predisposizione di un set di informazioni comparabili. Si auspica di prevedere un'attività di benchmarking per comprendere il posizionamento del Comune rispetto a strutture analoghe, ad iniziare dagli altri Comuni appartenenti all'Unione. Si auspica inoltre di monitorare la qualità dei servizi resi mediante l'uso di questionari di customer satisfaction somministrati agli utenti esterni.

I RISULTATI RAGGIUNTI DALLE STRUTTURE DEL COMUNE DI TREVÌ NEL 2013

L'attività di pianificazione del Comune è stata realizzata attraverso l'adozione dei documenti di programmazione previsti dalla normativa vigente in materia di Enti locali. Con atto della Giunta Comunale n. 87 del 17.12.2013 è stato approvato il Piano della Performance 2013-2015, che comprende i seguenti documenti:

- Relazione Previsionale e Programmatica (2013/2015) che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo

del Comune. La R.P.P. è strettamente collegata al bilancio di previsione annuale e pluriennale 2013/2015 e delinea gli obiettivi generali articolati per programma e per progetti;

- Piano Esecutivo di Gestione (PEG) che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi della R.P.P. e definisce gli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nella R.P.P. e li affida, unitamente alle dotazioni economiche necessarie, ai responsabili di ciascuna Area;
- Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) che esplica gli obiettivi contenuti nel PEG in ambito di programmazione, pianificazione, e misurazione individuando nell'Ente, in ciascun responsabile e in ciascun dipendente comunale il coinvolgimento e la responsabilità di attuazione.

La struttura organizzativa dell'Ente, in ottemperanza al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, prevede la sua articolazione in sei Aree a cui corrisponde un eguale numero di Posizioni Organizzative.

Nella Relazione sulla performance 2013 è rendicontato lo stato di realizzazione degli obiettivi operativi attraverso l'illustrazione dei risultati raggiunti e il loro grado di attuazione. Le relazioni dei Responsabili di Area evidenziano in modo sufficiente il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

A supporto della rendicontazione sono state fornite all'O.I.V. evidenze documentali e illustrazioni verbali in incontri con il Segretario comunale e i Responsabili di Area, nonché numerosi contatti telefonici dedicati.

In un'ottica di miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti e della misurazione e valutazione delle azioni intraprese, l'O.I.V. individua alcuni ambiti di miglioramento, già segnalati all'Ente in specifiche note, su cui le strutture del Comune possono indirizzarsi già dal prossimo ciclo di programmazione:

- utilizzare obiettivi strategici più sfidanti e maggiormente dettagliati, in modo da costituire un concreto stimolo al miglioramento dell'attività amministrativa e ridurre le difficoltà di misurazione dei risultati da raggiungere;
- ridurre il numero di obiettivi operativi attribuiti ad alcune Aree aggregandoli per materia/attività di riferimento;
- individuare indicatori che consentano di riassumere l'andamento del fenomeno a cui si riferiscono e che siano in grado di monitorare (misurare) o valutare il grado di successo, oppure l'adeguatezza delle attività implementate;
- rappresentare i risultati attesi in termini sia di output (quantità e qualità) sia di eventuali tempi di realizzazione, così da non lasciare possibili ambiguità nella misurazione del loro grado di attuazione;
- prevedere indicatori maggiormente misurabili e comparabili che consentano di poter collegare le valutazioni delle prestazioni con dati e informazioni di altre strutture amministrative simili (benchmarking), ad iniziare dai Comuni dell'Unione. A questo riguardo si invita all'utilizzo della griglia di indicatori di efficienza ed efficacia predisposta dall'Ufficio Associato di Controllo di Gestione dell'Unione;
- prevedere un'attività di monitoraggio della qualità dei servizi resi mediante l'uso di questionari di customer satisfaction somministrati agli utenti esterni.

- rappresentare i risultati in modo chiaro e quantificabile. E' auspicabile anche l'utilizzo di grafici e tabelle che mettano in evidenza i trend in atto. Spesso le relazioni dei Responsabili di Area non consentono una chiara e immediata percezione del livello di risultato raggiunto a detrimento della qualità informativa e dell'attività di valutazione;
- individuare, quando possibile, i target da raggiungere in termini numerici o percentuali;
- indicare nella Relazione sulla performance le possibili azioni di miglioramento che in futuro saranno intraprese dell'amministrazione per risolvere le criticità rilevate;
- redigere la Relazione sulla performance utilizzando anche dei prospetti riassuntivi distinti per Area in modo da avere una migliore qualità informativa.

LO STATO DI SALUTE DELL'ORGANIZZAZIONE: RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ, PERSONALE ED ORGANIZZAZIONE

Il Comune ha modificato la propria organizzazione al progressivo ampliamento dei servizi offerti alla cittadinanza e alle nuove disposizioni di legge in materia di trasparenza, integrità e controlli interni. Si da atto dell'impegno profuso dal Comune per razionalizzazione l'utilizzo delle risorse umane disponibili al fine di garantire il complesso delle attività amministrative e assicurare la funzionalità degli organi istituzionali.

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E LA GESTIONE DELLA PREMIALITÀ

Il processo di valutazione delle prestazioni organizzative e individuali si è sviluppato secondo le procedure e rispettando le fasi previste dalla metodologia in vigore presso il Comune di Trevi, approvata con deliberazione del Commissario Prefettizio n. 105/GC del 23.12.2012 e modificata con deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 17.12.2013.

• **Valutazione della performance organizzativa**

La valutazione della performance organizzativa è stata realizzata attraverso l'analisi di report dai quali si rileva il grado di raggiungimento degli obiettivi affidati ai Responsabili di Area per l'anno 2013. L'esame ha tenuto conto anche delle informazioni istruttorie acquisite nell'incontro del 24.07.2014 con il Segretario Comunale e i Responsabili di Area. Per ogni obiettivo assegnato si evidenzia la coerenza dei risultati conseguiti da ciascuna Area con quelli attesi, ad eccezione dell'Area Urbanistica che ha raggiunto un obiettivo all'80%, valore che ha influito limitatamente sulla performance complessiva dell'Area, raggiunta al 98%.

• **Valutazione della performance individuale**

a) Valutazione del Segretario del Comune

Secondo la metodologia di valutazione adottata dal Comune, l'O.I.V. ha proceduto alla valutazione dell'attività svolta dai due Segretari comunali che si sono succeduti presso il Comune di Trevi nel corso dell'anno, al fine di proporre al Sindaco, per la decisione definitiva, l'attribuzione della retribuzione di risultato relativa all'anno 2013.

b) Valutazione dei Responsabili di Area

L'O.I.V. ha preso visione delle schede di valutazione compilate dal Sindaco e dagli Assessori per le prestazioni rese dai Responsabili di Area per l'anno 2013 e ha quindi effettuato le proprie valutazioni dei fattori della prestazione individuale avvalendosi

anche di una indicazione istruttoria da parte del Segretario del Comune circa i comportamenti organizzativi e le competenze professionali dei Responsabili.

Per l'attività di valutazione l'O.I.V. ha tenuto altresì conto, esclusivamente come indagine sul clima organizzativo, delle valutazioni dei collaboratori e dei colleghi dei Responsabili.

La scheda riepilogativa della performance (organizzativa ed individuale) è stata comunicata in contraddittorio al diretto interessato.

Dell'attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e delle procedure seguite per il calcolo e l'attribuzione dei punteggi, l'O.I.V. ha redatto uno specifico verbale a cui sono state allegate le schede di valutazione esaminate e compilate durante la seduta.

