



CITTÀ DI SAN VITO DEI NORMANNI

(Provincia di Brindisi)

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUAZIONE

Al Sindaco del COMUNE

di SAN VITO DEI NORMANNI

Documento di validazione della Relazione sulla performance

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) monocratico del Comune di San Vito dei Normanni (BR), nominato con decreto sindacale n.1 del 18/02/2013, 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 2012" approvata dall'Amministrazione in data 29/08/2013 con atto giuntale n.101 ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 17/10/2013, con prot.13984.

L'O.I.V. ha svolto il lavoro di valutazione sulla base degli accertamenti ritenuti opportuni, tenendo altresì conto del grado di conformità, 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 2012 del Comune di San Vito dei Normanni (BR).

Si invita il Comune di San Vito dei Normanni 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"

24 ottobre 2013_

P.O. I.V.

Gilberto Ambotta

ALLEGATO AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2012 DEL COMUNE DI SAN VITO DEI NORMANNI

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.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) monocratico del Comune di San Vito dei Normanni (BR) nominato con decreto sindacale n.1 del 18/02/2013, ha svolto da tale data 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 2012 e gli indirizzi da trarne per una migliore elaborazione del Piano e della Relazione sulla Performance per il 2013. Nel corso del processo di valutazione l'O.I.V. ha acquisito ulteriore documentazione che hanno integrato e completato le informazioni della Relazione.

Nel corso dell'esame dei dati non sono emerse incoerenze o elementi tali da fare dubitare sull'attendibilità dei dati presentati e pertanto l'O.I.V. non ha ritenuto necessario, nel rispetto della ragionevolezza richiamato dalla delibera CiVIT n.6/2012 procedere ad ulteriori verifiche sui dati stessi, tenuto conto della dimensione organizzativa del Comune. Per tali ragioni l'O.I.V. ha espresso il proprio giudizio di sintesi in termini di validazione della Relazione sulla performance 2012 del Comune di San Vito dei Normanni.

Di seguito sono illustrati con maggiore dettaglio gli elementi a supporto della validazione.

STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla performance 2012 fornisce un quadro sostanzialmente completo delle azioni strategiche previste dal Piano sulla performance 2012 e del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi da parte delle strutture organizzative del Comune. Si evidenzia che la Relazione 2012 costituisce la prima esperienza per l'amministrazione comunale di documento redatto secondo i principi e le indicazioni del D.Lgs. 150/2009.

COMPENSIBILITA' DELLA RELAZIONE

E' apprezzabile lo sforzo di fornire una Relazione snella, con un linguaggio comprensibile e poco burocratico, per dare conto delle attività fatte. L'O.I.V. auspica un maggior uso di grafici e numeri per rappresentare con maggior precisione target e risultati raggiunti, accompagnati da un'esauriente guida alla lettura.



ATTENDIBILITA' 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 che possano mettere in dubbio l'attendibilità e la correttezza dei dati e più in generale delle informazioni riportate nella Relazione sulla performance 2012.

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

Le informazioni contenute nella Relazione forniscono un quadro sufficientemente completo dell'attività politico-istituzionale del Comune. La leggibilità delle informazioni sarebbe potenziata da un maggior uso di indicatori misurabili ai quali poter collegare la valutazione delle prestazioni e dalla disponibilità di dati di comparazioni con strutture comunali analoghe. Si auspica in futuro la possibilità di prevedere un'attività di benchmarking, attraverso la ricerca di un set di informazioni comparabili, per comprendere il posizionamento del Comune rispetto a strutture simili.

RISULTATI RAGGIUNTI DALLE STRUTTURE DEL COMUNE DI SAN VITO DEI NORMANNI NEL 2012

Il Piano della Performance per il triennio 2012-2014 e il Piano Esecutivo di gestione 2012 (PEG) sono stati approvati con delibera della Giunta Comunale n.108 del 09/08/2012. Con il Piano della performance 2012 sono stati assegnati ai responsabili di Settore gli obiettivi di gestione unitamente alle dotazioni finanziarie necessarie al loro conseguimento. Il Piano prevede n.9 programmi operativi di gestione distinti per Settore comunale. Nella relazione sulla performance è rendicontato sinteticamente lo stato di realizzazione degli obiettivi operativi, tutti gli obiettivi operativi di gestione sono stati realizzati. A supporto della rendicontazione sono state fornite all'O.I.V. evidenze documentali da parte dei Responsabili di Servizio oltre che illustrazioni verbali in incontri e contatti telefonici dedicati. Sulla base di questa prima sperimentazione, di cui si segnala il carattere del tutto innovativo per il Comune di san Vito dei Normanni, l'O.I.V. individua alcuni ambiti di miglioramento su cui impegnare le strutture del Comune già a partire dal 2013:

- gli obiettivi appaiono a volte troppo generici, con conseguente difficoltà di misurazione dei risultati da raggiungere (target), e in alcuni casi si sostanziano in attività con carattere ordinario;
- i risultati attesi per ogni obiettivo sono scarsamente rappresentati in termini sia di output (quantità e qualità) sia di eventuali tempi di realizzazione e lasciano spazio a possibili ambiguità nella misurazione del loro grado di attuazione;
- i risultati raggiunti non sono sempre chiaramente quantificati dai Responsabili di Servizio;



- i targeht da raggiungere andrebbero indicati, laddove possibile, in termini numerici o percentuali;
- gli obiettivi, i risultati e gli eventuali scostamenti possono essere oggetto di una maggiore esplicitazione per una migliore qualità informativa ed esplicativa della Relazione sulla performance.

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

Il Comune stà adeguando i propri regolamenti di funzionamento al progressivo ampliamento dei servizi offerti alla cittadinanza e alle nuove disposizioni di legge. Particolarmente apprezzabile è lo sforzo di ottimizzazione dell'uso delle risorse umane disponibili per garantire lo svolgimento del complesso delle attività amministrative e assicurare la funzionalità degli organi istituzionali.

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E LA GESTIONE DELLA PREMIALITA'

Il processo di valutazione delle prestazioni applicato nel 2012, non è stato di competenza dell'O.I.V. in quanto nominato con decreto sindacale n.1 del 18/02/2013, si è sviluppato secondo l'art. 20 del C.I.D. (Contratto Integrativo Decentrato) 2006/2009, come rideterminato dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 156 del 22/12/2011, in quanto l'aggiornamento contrattuale non era ancora perfezionato nel 2012, per l'applicazione della nuova disciplina prevista dal D.Lgs. 150/2009, che decorre dal 2013.

Pertanto, nella erogazione della incentivazione al personale del 2012, l'unico strumento di verifica dell'avvenuto raggiungimento del risultato positivo di gestione, ottenuto come sopra richiesto a tal fine, è la relazione dell'Art. 151 del TUEL 267/2000 sul Rendiconto dell'anno 2012 che fa riferimento ai dati analitici del Piano Esecutivo di gestione 2012 collegati, attraverso le assegnazioni finanziarie di entrate ed uscite assegnate ai singoli programmi, a ciascun Responsabile di Servizio (P.O.).

