



Comune di Saonara

Provincia di Padova

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUAZIONE

Al Sindaco del COMUNE

di SAONARA

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2012

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) del Comune di SAONARA, nominato con decreto sindacale n. 8 in data 20/02/2013, 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 19/12/2013 con atto giuntale n.121 ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 24/01/2014, a mezzo e-mail.

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 SAONARA.

Si invita il Comune di SAONARA 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"

Li, 25 gennaio 2014_

L'OIV
(dott. Gilberto Ambotta)



ALLEGATO AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2012 DEL COMUNE DI SAONARA

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.) del Comune di SAONARA nominato con decreto sindacale n. 8 in data 20/02/2013, 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 ha integrato e completato le informazioni della Relazione.

Nel corso dell’esame finale 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 SAONARA.

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 seconda 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 rappresentazioni

grafiche e numeriche per evidenziare con maggior precisione i target e i 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, in mancanza del supporto di un sistema di contabilità analitica/sistema di controllo di gestione, 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 comparazione 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. Al fine di migliorare il livello informativo della relazione è altresì auspicabile l'inserimento delle schede obiettivo con la sintetica relazione descrittiva degli indicatori e dei risultati conseguiti.

RISULTATI RAGGIUNTI DALLE STRUTTURE DEL COMUNE DI SAONARA NEL 2012

Con deliberazione della G.C. n. 38 del 26/07/2012, di approvazione del PEG 2012. Con il PEG 2012 sono stati assegnati ai Responsabili delle Posizioni Organizzative gli obiettivi di gestione unitamente alle dotazioni finanziarie necessarie al loro conseguimento. 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 questo secondo esercizio di sperimentazione, di cui si segnala il carattere del tutto innovativo per il Comune di SAONARA, l'O.I.V. richiama gli 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 delle Posizioni Organizzative;
- i target 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. 8 in data 20/02/2013. 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.).

L'OIV
(dott. Gilberto Ambotta)

