

# 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 (P.G.).

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 2012-2014 e al Piano Esecutivo di Gestione 2012 – Parte obiettivi (P.D.O. 2012), 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.

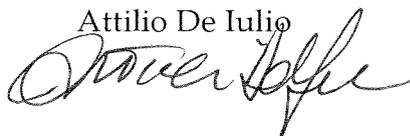
Tutto ciò premesso, l'O.I.V. valida la Relazione sulla performance 2012 del Comune di Trevi (PG).

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, 23 settembre 2013

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Attilio De Iulio



COMUNE DI TREVI

Protocollo Num. 0014406

in Arrivo

del 24-09-2013 ora 8:44:43

Categoria 1 Classe 7

## **ALLEGATO AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2012 DEL COMUNE DI TREVÌ (PG).**

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.) in forma monocratica dell'Unione dei Comuni "Terre dell'Olio e del Sagrantino" (PG) ha svolto sessioni di lavoro, avvalendosi prevalentemente dell'uso della rete telematica Internet, con scambi di posta elettronica per la condivisione di documenti e proposte sulla metodologia e per le verifiche da compiere riguardo la performance dell'anno 2012. Nel corso del processo di valutazione l'O.I.V. ha acquisito ulteriore documentazione che ha integrato e completato 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 anche conto della circoscritta 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 Trevi (PG).

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

### **STRUTTURA DELLA RELAZIONE**

La Relazione sulla performance 2012 fornisce un quadro sufficientemente 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 dà evidenza 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 e che richiede di un ulteriore sviluppo strutturale e informativo.

### **COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE**

È 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 l'uso di grafici e tabelle per rappresentare con maggior precisione target e risultati raggiunti, accompagnati anche da un'esauriente guida alla lettura.

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



## QUALITÀ 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 simili. 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 analoghe, a partire dai Comuni facenti parte dell'Unione stessa.

### IRISULTATI RAGGIUNTI DALLE STRUTTURE DEL COMUNE DI TREVÌ NEL 2012

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 delibera del Commissario Prefettizio n. 106 del 20.12.2012 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2012 – Parte obiettivi (P.D.O. 2012), per la parte riferita agli obiettivi gestionali riferiti ai sei programmi presenti nella Relazione previsionale e programmatica del bilancio, affidando il raggiungimento degli stessi ai Responsabili di servizio, unitamente alle necessarie dotazioni finanziarie e di personale, così come individuati nello stesso documento di programmazione. Con deliberazione del Commissario Prefettizio della Giunta Comunale n. 107/G.C. del 20.12.2012 è stato, altresì, approvato il Piano della Performance 2012-2014 ai fini della valutazione della produttività del personale dipendente del Comune in esecuzione alle norme di principio previste dal D.Lgs. n. 150/2009 applicabili anche agli Enti locali.

La Relazione sulla performance predisposta a conclusione del ciclo della performance 2012 ha rendicontato lo stato di realizzazione degli obiettivi operativi attraverso l'illustrazione dei risultati raggiunti e il loro grado di attuazione. L'analisi ha rilevato che gli obiettivi operativi sono stati pienamente realizzati in quasi tutte le Aree dell'organizzazione comunale ad eccezione di due limitati scostamenti. A supporto della rendicontazione sono state fornite all'O.I.V. evidenze documentali da parte dei Responsabili di Servizio, che in alcuni casi sono state integrate con illustrazioni verbali tramite contatti telefonici dedicati.

Si da evidenza che il Piano e la Relazione sulla performance rivestono carattere innovativo per il Comune di Trevi. A tal fine l'O.I.V. segnala alcuni ambiti di miglioramento su cui le strutture del Comune possono impegnarsi già a partire dal 2013:

- gli obiettivi risultano a volte generici, con conseguente difficoltà di misurazione dei risultati da raggiungere (target);
- gli indicatori utilizzati non consentono di riassumere l'andamento del fenomeno a cui si riferiscono e non sono in grado di monitorare (misurare) o valutare il grado di successo, oppure l'adeguatezza delle attività implementate;
- i risultati attesi per ogni obiettivo sono spesso 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 possono essere maggiormente esplicitati e quantificati attraverso l'utilizzo di grafici e tabelle;



- i target da raggiungere andrebbero indicati, laddove possibile, in termini numerici o percentuali;
- la Relazione sulla performance può essere ulteriormente sviluppata utilizzando prospetti riassuntivi per una migliore qualità informativa e per una maggiore coerenza con il Piano della Performance.

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

Il Comune ha razionalizzato negli ultimi anni la propria struttura organizzativa in ragione del progressivo ampliamento dei servizi offerti alla cittadinanza e alle nuove disposizioni di legge, assicurando la funzionalità degli organi istituzionali. Si da evidenza che le spese per il personale registrano un trend in diminuzione e il patto di stabilità 2012 risulta rispettato.

#### IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E LA GESTIONE DELLA PREMIALITÀ

Il processo di valutazione delle prestazioni si è sviluppato secondo le procedure e rispettando le fasi previste dalla metodologia in vigore presso il Comune di Trevi. Si segnala che la valutazione 2012 è stata effettuata applicando ancora le disposizioni previste dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 01.04.2000 riguardante i criteri di attribuzione dell'indennità di posizione e di risultato per i Responsabili di Servizio e per il Segretario comunale, come modificata e integrata dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 30.07.2005. Infatti, per il 2012 non è stato applicato il "Regolamento di disciplina del sistema della performance" e il relativo allegato "Metodologia di misurazione e valutazione della performance", approvato con delibera del Commissario Prefettizio n. 105/G.C. del 20.12.2012, in quanto lo stesso Regolamento ha previsto che *"per l'anno 2012 continuano ad applicarsi le previgenti disposizioni a carattere regolamentare e contrattuale, anche per quanto riguarda la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e del segretario comunale"*.

La valutazione della performance è stata realizzata attraverso l'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti ad ogni Area organizzativa. Sono stati esaminati i report predisposti dai Responsabili per l'anno 2012. L'analisi ha rilevato che per ogni Area sono state raggiunte le seguenti percentuali di realizzazione:

Area Amministrativa 100%

Area Contabile 100%

Area Tecnica (LL.PP. e Urbanistica) 100%

Area Demografica 91,30%

Area Sociale 94,74%

Corpo di Polizia Locale 100%

Dell'attività di misurazione e valutazione della performance, delle procedure seguite per il calcolo e l'attribuzione dei punteggi, l'O.I.V. ha redatto un separato verbale a cui è allegato il referto finale di valutazione dei singoli obiettivi 2012 distinto per Area organizzativa.

