



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 2016

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) monocratico del Comune di San Vito dei Normanni (BR), nominato con decreto sindacale n. 10 del 30/06/2017, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere ANAC n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la "Relazione sulla performance 2016" approvata dall'Amministrazione in data 13/10/2017 con atto giuntale n.122, che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2016, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, alla rilevanza degli obiettivi rispetto alle finalità strategiche del Comune, alla tendenza al miglioramento dei servizi e dei processi operativi e alla correlazione realistica con la quantità e qualità delle risorse finanziarie e umane disponibili, con rilevazione degli eventuali scostamenti sul Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità e dalla Relazione dell'OIV stesso sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni.

L'OIV 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, come attestati da proprio verbale n.5 del 01/09/2017;

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'OIV valida la Relazione sulla performance 2016 del Comune di San Vito dei Normanni (BR).

Si invita il Comune di San Vito dei Normanni (BR) a pubblicare, ai sensi del D.Lgs. n.150/2009 e del D.Lgs. n.33/2013, la Relazione sulla performance 2016 e il presente atto di validazione sul proprio sito istituzionale nella sezione denominata "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" per assicurarne la visibilità, riservandosi di verificare la corretta attuazione di tale adempimento.

Una sintesi delle motivazioni del processo alla base della decisione è riportata nell'annesso allegato, che costituisce parte integrante del presente documento.

NOTA: il presente documento di validazione è stato redatto ai sensi della delibera 6/2012 della CiVIT /A.NA.C.

li, 14 ottobre 2017

OIV
(dott. Gilberto Ambotta)

ALLEGATO AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2016 DEL COMUNE DI SAN VITO DEI NORMANNI

PREMESSA

La Relazione della performance è predisposta dalla Giunta ai sensi dell'art. 15, co. 2, let. b) del D. Lgs. 150/2009. La sua validazione costituisce l'atto con il quale l'Organismo Indipendente di Valutazione attribuisce efficacia alla Relazione stessa. Per quanto attiene ai tempi, la compilazione della Relazione deve essere effettuata entro il 30 giugno, mentre la scadenza della validazione è entro settembre.

L'Anac, in data 14 giugno 2016, ha precisato di riservarsi di stabilire le modalità di consuntivazione del ciclo delle performance dopo l'entrata in vigore del Regolamento di disciplina delle funzioni del dipartimento della funzione pubblica, in materia di misurazione e di valutazione delle performance delle pubbliche Amministrazioni, come previsto dall'art 19 comma 10 del d.l. 24 giugno 2014 n. 90, convertito in legge 114 dell'11 giugno 2014.

Ne consegue che la predetta consuntivazione, anche per il 2016, viene effettuata secondo le modalità in atto negli anni precedenti. Pertanto non si è ravvisata la necessità di operare variazioni in termini sia di processo di validazione che di metodologia di verifica. Inoltre, naturalmente, sono rimasti uguali sia i soggetti coinvolti nel processo di validazione, sia il relativo approccio metodologico, sia la forma delle carte di lavoro.

Sono infine rimasti invariati la formalizzazione ed il documento di validazione.

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'art. 14, c. 6, del D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce che la validazione delle Relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III dello stesso decreto.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Comune di San Vito dei Normanni nominato con decreto sindacale Decreto Sindacale n. 10 del 30/06/2017, 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 2015 e gli indirizzi da trarne per una migliore elaborazione del Piano e della Relazione sulla Performance per il 2017. Nel corso del processo di valutazione l'OIV 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'OIV 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'OIV ha espresso il proprio giudizio di sintesi in termini di validazione della Relazione sulla performance 2016 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 2016 fornisce un quadro generico delle azioni strategiche previste dal Piano sulla performance 2016 e del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi da parte delle strutture organizzative del Comune.

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.

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'OIV 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 2016.

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

Le informazioni contenute nella Relazione forniscono un quadro molto sintetico dell'attività strategica posta in essere dal Comune. La leggibilità delle informazioni dovrebbe essere potenziata anche sui dati generali e, da un 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 STIENTA NEL 2016

Il Piano della Performance triennale 2016/2018, approvato con deliberazione di G.C. n. 106 del 28/10/2017. Con il citato atto sono stati assegnati ai Responsabili di Servizio titolari di P.O. gli obiettivi di gestione unitamente alle dotazioni finanziarie necessarie al loro conseguimento, di fatto avviate sin dall'inizio dell'esercizio 2016 e di cui si è tenuto conto ai fini di una valutazione complessiva. Nella relazione sulla performance è rendicontato sinteticamente lo stato di realizzazione degli obiettivi, tutti gli obiettivi di gestione sono stati in gran parte realizzati. A supporto della rendicontazione sono state fornite all'OIV evidenze documentali da parte dei Responsabili di Servizio oltre che illustrazioni verbali in incontri e contatti telefonici dedicati. Sulla base di questa rendicontazione, l'OIV individua alcuni ambiti di miglioramento su cui impegnare le strutture del Comune dal 2017:

- gli obiettivi appaiono spesso 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 sempre poco rappresentativi 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 target da raggiungere andrebbero indicati, laddove possibile, in termini numerici o percentuali;
- la sistematica raccolta di dati e informazioni contabili ed extra-contabile da parte del controllo di gestione consentirebbe di utilizzare il set di indicatori per il confronto e il miglioramento prospettico delle prestazioni sia in termini qualitativi che quantitativi;
- sarebbe auspicabile che i Responsabili dei Servizi, titolari di posizione organizzativa, tengano maggiore considerazione, anche attraverso canali di informazione e comunicazione più articolati, sia della fase di individuazione degli obiettivi che di quella di implementazione degli stessi, anche ai fini del perfezionamento del sistema di valutazione della performance individuale;
- l'implementazione del sistema informativo dell'Ente risulta indispensabile e fondamentale ai fini del miglioramento dei processi organizzativi, del livello di trasparenza dell'organizzazione e del raggiungimento di standard di efficienza, efficacia ed economicità della gestione;
- 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.

MODALITÀ, PRINCIPI DI COMPILAZIONE, LA FORMALIZZAZIONE

Il lavoro svolto ha, in gran parte, “rivisitato” documentazioni già utilizzate, comunque analizzate, o addirittura, compilate dall’Organismo Indipendente di Valutazione stesso nell’espletamento delle proprie funzioni istituzionali.

Si tratta dei monitoraggi, delle valutazioni, dei controlli della gestione, degli incontri con i responsabili. Il tutto, ovviamente, riesaminato e finalizzato per la validazione.

Sono stati seguiti - come già durante l’anno - i principi di interdipendenza e di obiettività, di diligenza e di riservatezza.

E’ stata importante la continuità dei rapporti, delle analisi e dei controlli instaurati con le varie componenti dell’Ente, che hanno facilitato in tutte le fasi inerenti la programmazione, i controlli, la valutazione ed anche, in alcuni casi importanti, la stessa gestione.

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

Il processo di valutazione delle prestazioni applicato nel 2016 fa riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza approvato con deliberazione giunta n. 63 del 23/05/2013, in coerenza con l’applicazione della nuova disciplina prevista dal D.Lgs. 150/2009.

Il contesto di riferimento della Relazione è apparso positivo e funzionale. Pertanto, da un punto di vista generale, si può affermare che l’impostazione, le precisazioni, i dati, ecc. della Relazione stessa sono sicuramente validi e fondati, anche per quanto riguarda le conclusioni positive, che possono essere condivise. Peraltro gli obiettivi, nel loro complesso, sono stati adeguatamente conseguiti.

Ciò non toglie la necessità di procedere ad ulteriori miglioramenti nel campo dell’assegnazione degli obiettivi individuali, degli indicatori, del miglioramento delle funzioni di leadership, dell’innovazione, della consapevole partecipazione di tutti all’innovazione medesima.

In conclusione, l’Organismo Indipendente di Valutazione ritiene che sussistano tutte le condizioni necessarie per la validazione della Relazione della performance, invitando per il futuro l’Ente a rispettare i tempi previsti dalla normativa per l’approvazione del piano delle performance.


L'QIV
(dot. Gilberto Ambotta)