

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Al Sindaco del Comune di Montefalco

SEDE

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il sottoscritto Organismo Indipendente di Valutazione ((O.I.V.) monocratico dell'Unione dei Comuni "Terre dell'Olio e del Sagrantino", nominato in tale veste con decreto del Presidente dell'Unione n. 10 dell'11.12.2014, limitatamente alla chiusura del processo valutativo delle performance per l'anno 2013 relativamente ai Comuni di Gualdo Cattaneo e Montefalco, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. c del D.Lgs. 150/2009, ha preso in esame la "Relazione sulla performance 2013" del Comune di Montefalco trasmessa in data 20 gennaio 2014.

Prioritariamente l'OIV sottolinea che è stato nominato solo in data 11.12.2014 ed esclusivamente per la chiusura del processo valutativo 2013 per dimissioni del precedente OIV, con ciò si rappresenta quindi che il presente organo non era attivo in riferimento al periodo di valutazione ne ha partecipato alle varie fasi del processo di performance (costruzione obiettivi, etc..)

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dalla documentazione fornita e dalle informazioni ricevute dal Segretario Generale

Complessivamente, questo OIV, tenuto conto del processo di misurazione e delle valutazioni attribuite al personale ritiene che il sistema abbia realizzato gli obiettivi prefissi dalla normativa e dal sistema stesso con le seguenti raccomandazioni:

- necessità di una maggiore coerenza nei tempi di approvazione dei documenti di programmazione/valutazione rispetto a quanto previsto dalla normativa.
- Rimarca l'importanza che anche i documenti di rendicontazione sugli obiettivi siano redatti tempestivamente a conclusione delle attività evitando sistematici ritardi
- Sottolinea l'importanza di proseguire il percorso intrapreso sulla valutazione adottando parametri e meccanismi che promuovano la corretta differenziazione delle valutazioni individuali di dipendenti e dirigenti.
- Sempre utile, e rispondente alle norme, sarebbe progettare progressivamente un sistema atto a monitorare la soddisfazione degli utenti rispetto ai servizi offerti.

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

STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La relazione sulla performance 2013 fornisce un quadro sostanzialmente completo delle azioni strategiche previste dal Piano sulla performance 2013 e del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi da parte delle strutture organizzative del Comune.

COMPRESIBILITA' DELLA RELAZIONE

E' apprezzabile lo sforzo di fornire una Relazione snella, con linguaggio comprensibile e poco burocratico, per dare conte delle attività fatte. Tuttavia si auspica, come già detto per l'anno precedente, un maggiore uso di grafici e numeri per rappresentare la 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 2013.

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 della 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.

RISULTATI RAGGIUNTI DALLE STRUTTURE DEL COMUNE DI MONTEFALCO NEL 2013

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. 139 del 13.12.2012, e successivamente sostituito con il Piano della performance per il triennio 2013 – 2015, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 186 del 6.12.2013. Con la stessa delibera 186/2013 sono stati assegnati ai responsabili di Area gli obiettivi di gestione unitamente alle dotazioni finanziarie necessarie al loro conseguimento.

Il Piano prevede per l'anno 2013 tredici programmi operativi distinti per Area comunale. Nella relazione sulla performance è rendicontato lo stato di realizzazione degli obiettivi operativi attraverso l'illustrazione dei risultati raggiunti e il loro grado di attuazione. Tutti gli obiettivi operativi sono stati pienamente realizzati, ad eccezione di un paio di casi dell'Area Tecnica, dove tuttavia il mancato raggiungimento è dipeso da fattori esterni all'ufficio.

A supporto della rendicontazione sono state fornite all'O.I.V. evidenze documentali da parte dei Responsabili di Area.

L'O.I.V. individua alcuni ambiti di miglioramento su cui impegnare le strutture del Comune per il futuro: 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 Area;

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.

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

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 Montefalco, e in particolare:

Valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa è stata realizzata attraverso l'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi affidati ai Responsabili di area. Sono stati esaminati i report predisposti dai responsabili di Area per l'anno 2013 e la documentazione integrativa richiesta. Per ogni obiettivo assegnato

si evidenzia la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi.

Valutazione della performance individuale

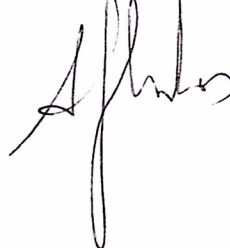
Valutazione dei Responsabili di Area

L'O.I.V. ha preso visione delle schede di valutazione di prestazione individuale compilate dal Sindaco per le prestazioni rese dai Responsabili di Area per l'anno 2013 e ha quindi effettuato le proprie valutazioni avvalendosi anche di indicazione istruttoria da parte del Segretario Comunale circa i comportamenti organizzativi e le competenze professionali dei responsabili.

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

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla *performance*.

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dr. Alberto Scheda

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Scheda', positioned below the printed name.