

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

COMUNE DI MONTEFALCO

PROVINCIA DI PERUGIA

Prot. nr. 0007958 / A

del 19/06/2013 Class: 1

Al Sindaco del Comune di Montefalco

SEDE

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) monocratico 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 Montefalco.

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, 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.

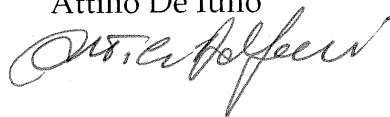
Tutto ciò premesso, l'O.I.V. valida la Relazione sulla performance 2012 del Comune di Montefalco (PG).

Si invita il Comune di Montefalco 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".

Montefalco, 30 maggio 2013

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Attilio De Iulio



## **ALLEGATO AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2012 DEL COMUNE DI MONTEFALCO (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.) monocratico dell'Unione dei Comuni "Terre dell'Olio e del Sagrantino" (PG) ha svolto 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 dell'anno 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 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 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 Montefalco (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 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 da 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.

### **COMPRESIBILITÀ 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.

### **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.

#### **I RISULTATI RAGGIUNTI DALLE STRUTTURE DEL COMUNE DI MONTEFALCO 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. 139 del 13.12.2012. Con delibera di Giunta Comunale n. 153 del 28 dicembre 2012 gli stessi Piani sono stati integrati con la nuova formulazione di uno dei progetti assegnati all'Area Amministrativa. Con il Piano della performance 2012 sono stati assegnati ai responsabili di Area gli obiettivi di gestione unitamente alle dotazioni finanziarie necessarie al loro conseguimento, quest'ultime assegnate anche con atto della Giunta Comunale n. 85/2012. Il Piano prevede 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 uno dell'Area Amministrativa. A supporto della rendicontazione sono state fornite all'O.I.V. evidenze documentali da parte dei Responsabili di Area 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 Montefalco, 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 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.

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

Il Comune ha adeguato 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 PREMIALITÀ**

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 2012 e la documentazione integrativa richiesta. Per ogni obiettivo assegnato si evidenzia la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi, ad eccezione di uno degli obiettivi dell'Area Amministrativa raggiunto al 94%.

- **Valutazione della performance individuale**

- a) Valutazione del Segretario del Comune

Secondo la metodologia di valutazione adottata dal Comune, l'O.I.V. ha proceduto alla valutazione dell'attività svolta dal Segretario Comunale al fine di proporre al Sindaco, per l'assunzione definitiva, l'attribuzione della retribuzione di risultato relativa all'anno 2012. L'O.I.V. ha ritenuto complessivamente raggiunti gli obiettivi sia ordinari sia specifici assegnati al Segretario Comunale per l'anno 2012 sulla base della relazione del Segretario Comunale e del positivo contributo fornito dallo stesso nel perseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione e all'attività di coordinamento della struttura comunale.

- b) 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 2012 e ha quindi effettuato le proprie valutazioni avvalendosi anche di una 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, esclusivamente come indagine sul clima organizzativo, delle valutazioni dei collaboratori e dei colleghi. La scheda riepilogativa della performance (organizzativa e individuale) di ogni Responsabile di Area è comunicata in contraddittorio al diretto interessato.

Dell'attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, delle procedure seguite per il calcolo e l'attribuzione dei punteggi l'O.I.V. ha redatto in data odierna separato verbale a cui sono allegate le schede di valutazione esaminate e compilate durante la seduta.

