

Libero Consorzio Comunale di Trapani

*EX ART. 1 L.R. N. 15 DEL 4/8/2015
già PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI*



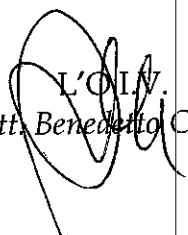
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Al Commissario Straordinario
Al Segretario Generale
Ai Dirigenti di Settore
Sede

Oggetto: Relazione sulla performance per l'anno 2015 - Validazione.

In allegato alla presente si trasmette il Documento di Validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2015 - redatto da quest'Organo ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. N. 150/2009 - unitamente alle griglie di verifica compilate in conformità alle previsioni contenute nella delibera dell'A.N.A.C. n. 6/2012 e ss.mm.

Distinti saluti.


L'O.I.V.
(Dott. Benedetto Cassarà)

Libero Consorzio Comunale di Trapani

EX ART. 1 L.R. N. 15 DEL 4/8/2015

già PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Al Commissario Straordinario
Al Segretario Generale
Ai Dirigenti di Settore
Sede

Documento di validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2015

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Libero Consorzio Comunale di Trapani, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e tenendo conto di quanto indicato dalle delibere n. 4, 5 e 6/2012, ha preso in esame la Relazione sulla Performance dell'Amministrazione, approvata con deliberazione commissariale con i poteri della Giunta Provinciale n. 138 del 6 dicembre 2016.

L'O.I.V. ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dalla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e delle motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo di validazione, sinteticamente riportati nell'allegato A al presente documento.

Tutte le carte di lavoro inerenti il processo sono conservate presso la Struttura tecnica permanente per la misurazione e valutazione della performance, preposta a supporto delle attività di competenza di questo organo, individuata presso il 1° Servizio "Affari Generali e Personale" del 1° Settore dell'Ente.

Tutto ciò premesso, l'O.I.V. **valida la Relazione sulla performance dell'anno 2015.**

L'Organismo Indipendente di Valutazione
(Dott. Benedetto Cassarà)

Prot. N. 43597 - del 7. 12. 2016

Relazione sulla Performance anno 2015 - Griglia di verifica (Dl. ANAC n. 6/2012)

Libero Consorzio Comunale di Trapani Prot. n. 43588 del 07-12-2016 in interno

riferimenti relazione	verifica ai fini della validazione	Conclusioni raggiunte	Validazione
1 - PRESENTAZIONE ED INDICE			SI
2 - SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI			SI
2,1	Il contesto esterno di riferimento	In linea con le indicazioni ANAC e con la dovuta informazione. Le informazioni, sintetizzate per una interpretazione più veloce ed intuitiva, chiariscono e visualizzano il contesto esterno di riferimento	SI
2,2	L'amministrazione	Le informazioni sono complete di tutti gli elementi necessari ad una corretta visione dell'organizzazione dell'ente e delle funzioni svolte	SI
2,3	Risultati raggiunti	La rappresentazione dei risultati risulta puntuale ed esaustiva rispetto alle informazioni da fornire ai soggetti interessati. Si esprime la necessità di apportare correttivi e miglioramenti al fine di superare alcune carenze e criticità quali: un sistema unico di valutazione del personale con riferimento alle indicazioni della ANAC e delle indicazioni sul punto dell'Upi/Anci, oltre ad una ulteriore integrazione tra le strutture coinvolte nella predisposizione degli atti di programmazione generale, nella verifica dell'andamento della gestione e nella rendicontazione dei risultati. Infatti, si è riscontrato che le informazioni, seppur complete da un punto di vista documentale, risultano talvolta frammentarie e con difficoltà di acquisizione dal punto di vista temporale. Si rappresenta, che questo organismo, ha dovuto sollecitare più volte al personale coinvolto, l'acquisizione della documentazione pertinente alla redazione della Relazione sulla Performance. Ciò ha determinato ritardi ed appesantimenti amministrativi nella definizione di tutto l'iter valutativo. Come già ribadito lo scorso anno, sarebbe opportuno definire l'acquisizione di un applicativo che sia in grado di gestire tutti i dati della programmazione, della gestione e dei controlli e della rendicontazione, permettendo un ulteriore miglioramento del sistema della gestione del ciclo della performance, con un notevole impatto sulle attuali criticità, permettendo, inoltre, la coerenza tra programmi strategici e obiettivi strategico e piani operativi. Sarebbe inoltre necessario integrare i vigenti sistemi per la valutazione del comportamento organizzativo relativi al personale titolare di P.O. Infine, sarebbe opportuno utilizzare un solo strumento per la rendicontazione sul raggiungimento degli obiettivi PEGG e Performance.	SI
2,4	Criticità e opportunità	Le criticità ed opportunità chiariscono le azioni da intraprendere per il continuo miglioramento del sistema	SI
3 - OBIETTIVI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI			SI
3,1	Albero della performance	La validazione è positiva, fermo restando la necessità di perfezionare l'effetto cascading. Si ribadisce la necessità di miglioramento del sistema di pianificazione strategica, che risulta condizionato dall'attuale lungo commissariamento dell'ente con continua rotazione degli incarichi di Commissario Straordinario, al fine di rendere più coerente l'attuazione delle fasi dell'Albero della performance e integrare meglio il ciclo della performance con il ciclo di bilancio. Si consiglia una gestione centralizzata delle fase programmatica, di controllo e di rendicontazione, anche nella prospettiva di un miglior utilizzo delle risorse in ottica strategica. L'acquisizione di un applicativo per la gestione del ciclo di programmazione, controllo e performance, di per sé, potrebbe determinare gli effetti desiderati.	SI
3,2	Obiettivi strategici	La validazione è positiva stante che i risultati di gestione, fermo restando le notevolissime difficoltà programmatiche che emergono nella gestione dell'Ente nella fase transitoria di riordino degli enti di area vasta, dimostrano una notevole capacità di affrontare le problematiche inerenti la carenza di risorse economiche per far fronte ai servizi erogati alla collettività. Emerge altresì la necessità di un ulteriore miglioramento dei sistemi di misurazione delle performance con particolare riguardo alla descrizione all'interno del Piano: degli obiettivi, degli indicatori e dei target e nella rappresentazione delle risorse utilizzate. Sarebbe auspicabile fornire agli uffici interessati un elenco semplificato degli indicatori e target.	SI
3,3	Obiettivi e piani operativi	La validazione è positiva per le medesime motivazioni espresse sugli obiettivi strategici. Occorre migliorare lo sviluppo degli obiettivi e dei target del piano delle performance, ribadendo la necessità di utilizzare un solo schema correlato al PEG.	SI
3,4	obiettivi individuali	La validazione è parzialmente positiva. Si auspica una revisione dei sistemi di misurazione delle PO e del personale per rendere la valutazione maggiormente aderente alla reale prestazione lavorativa nell'ottica del raggiungimento di risultati programmati.	SI
4 - RISORSE EFFICIENZA ED ECONOMICITA'			SI
5 - PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE			SI
6 - IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE			SI
6,1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	la validazione è positiva in quanto è stato correttamente riportato il processo in tutte le sue fasi	SI
6,2	Punti di forza e di debolezza	La validazione è positiva. Appaiono correttamente valutati, seppur sinteticamente, i punti di forza e di debolezza del sistema	SI