

# *Libero Consorzio Comunale di Trapani*

EX ART. 1 L.R. N.8 DEL 24/3/2014  
già PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Prot. N° 20148 del 09-06-2015

Al Commissario Straordinario  
Al Segretario Generale  
Ai Dirigenti di Settore  
Sede

**Oggetto:** Relazione sulla performance per l'anno 2014 - Validazione.

In allegato alla presente si trasmette il Documento di Validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2014 - 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. 8 del 24/03/2014) già Provincia Regionale di Trapani  
**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**Al Commissario Straordinario**

Al Segretario Generale

Ai Dirigenti di settore

**LORO SEDI**

## **Documento di validazione della Relazione sulla performance**

L'Organismo Indipendente di Valutazione del libero Consorzio Comunale di Trapani, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009, tenendo conto di quanto indicato dalle delibere n. 4/2012, n. 5/2012 Civit, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* dell'Amministrazione ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione con nota prot. 18040 del 25/05/2015.

L'OIV 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 di validazione sono conservate presso la struttura permanente di valutazione della performance organizzativamente individuata presso il 3° settore dell'Ente

**Tutto ciò premesso l'OIV, valida la Relazione sulla performance dell'anno 2014.**

Organismo Indipendente di Valutazione  
(Dott. Benedetto Cassarà)



riferimenti relazione	verifica ai fini della validazione	Conclusioni raggiunte	Validazione
<b>1 - PRESENTAZIONE ED INDICE</b>			SI
<b>2 - SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI</b>			SI
2,1	Il contesto esterno di riferimento	In linea con le indicazioni Civit e con la dovuta informazione. Le informazioni, se pur minime e sintetiche, 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 evidenziano, però, carenze sul bilancio di genere e sulle politiche delle pari opportunità (poco incisive). Si esprime la necessità, altresì, di un ulteriore miglioramento dei sistemi di valutazione del personale con riferimento alle indicazioni della civit 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. L'acquisizione di un applicativo che sia in grado di gestire tutti i dati della programmazione, della gestione e dei controlli e della rendicontazione, permetterebbe 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 strategici e piani operativi. Si evidenzia, in merito ai sistemi valutativi del personale dell'area dirigenziale, l'opportunità di rimodulare i valori dell'incidenza percentuale attribuita alle singole voci che determinano il risultato complessivo della valutazione delle performance dirigenziali, attribuendo un peso più significativo al comportamento organizzativo dall'Alto e dal Basso, assegnato rispettivamente all'organo di vertice ed al personale dipendente. Sarebbe inoltre necessario integrare i vigenti sistemi per la valutazione del comportamento organizzativo relativi al personale titolare di P.O.	SI
2,4	Criticità e opportunità	Le criticità ed opportunità chiariscono le azioni da intraprendere per il continuo miglioramento del sistema	SI
<b>3 - OBIETTIVI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b>			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 fasi di programmazione, 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.	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
<b>4 - RISORSE EFFICIENZA ED ECONOMICITA'</b>			SI
<b>5 - PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE</b>			SI
<b>6 - IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>			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