

**Sezione di sintesi**

Carta di Lavoro	Ambito di Analisi	Conclusioni raggiunte
1	Conformità al d. lgs. 150/09 e alla del. CIVIT 5/2012	L'OIV, dopo l'analisi del documento di Relazione sulla Performance 2011 adottata dal Comune di Pienza con deliberazione n° 138 del 13/09/2012, ritiene conforme il documento al D. Lgs. 150/2009 ed alla delibera 5/2012 CIVIT per la trattazione di tutte le informazioni necessarie ad esprimere le risultanze del Ciclo della Performance. Evidenzia quali punti di forza il livello di articolazione delle informazioni contenute rispetto all'orizzonte temporale di sviluppo del Ciclo (circa tre mesi) nell'ambito di un processo di riorganizzazione interna e di contestuale definizione dello stesso.

Organismo Indipendente di Valutazione  
**Comune di Pienza**

2	Veridicità, attendibilità, completezza dei dati e comprensibilità della Relazione	<p>L'OIV, dopo l'analisi della Relazione della Performance adottata dal Comune di Pienza con delibera di giunta n. 138 del 13/09/2012, attesta la veridicità attendibilità e completezza della stessa. La lettura è agevole, non sono presenti diciture tecniche e pertanto risulta idonea alla comprensibilità dei vari utenti. Buono il livello di completezza, di coerenza, sotto tutti i profili analizzati anche sotto il profilo di correlazione delle attività alla parte economico finanziaria. Dalle attività di verifica espletate emerge la veridicità di quanto riportato nella Relazione della Performance. Inoltre, dalle attività di accertamento ed analisi dei documenti e degli atti anche di programmazione e gestione reperiti durante l'attività, si evidenzia, in questa sede, come l'Ente abbia attuato tutti i passi necessari per garantire che il Ciclo della Performance implementato nell'annualità 2011 possa espletare la propria efficacia nelle annualità successive. In particolare, anche se tale fattispecie non è evidenziata nella Relazione, l'Ente ha definito, tramite accordo in delegazione trattante sottoscritto in data 20/09/2012, che i criteri di ripartizione del fondo siano applicati a tutto il personale dipendente dell'Ente in modo da garantire un trattamento economico accessorio sulla base del merito.</p>
---	---	--



ESITO DELLA VALIDAZIONE

La Relazione sulla Performance 2011 è validata

Data: 23/09/2012

Soggetto responsabile: (firma)  
Francesca Cioni

Carta di lavoro n. 1

AMBITO DI ANALISI:

Conformità della Relazione sulla Performance al D. lgs 150/09 e alla Del. Civit n. 5/2012

Procedura di verifica:

Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Fonti informative/ eventuali documenti di riferimento	Eventuali commenti raccolti	Conclusioni della verifica
1 Termine di approvazione della Relazione	Analisi delle Delibera di Giunta dell'Ente	D. Lgs. 150/2009; Delibera CIVIT n° 5/2012 Delibera di Giunta Comunale n. 138 del 13/09/2012	Si evidenzia tuttavia a valere sulla tempistica che il processo di adozione della Relazione della Performance ha subito uno slittamento dovuto alla necessità di ridefinire in seno alla delegazione trattante i criteri di ripartizione della produttività. Si evidenzia che con Deliberazione di Giunta n° 92 del 13/06/2012, l'Ente aveva provveduto ad adottare il Referto del CG ed il Verbale di Valutazione dei risultati raggiunti nel 2011 definito sulla base della metodologia di valutazione del personale adottata con	Adozione da parte della G.C. n° 138 del 13/09/2012. Così come si evince dalle attività di indagine effettuati la tempistica non coerente con il ciclo ec e fin (Approvazione del Rendiconto CC n. 21 del 27/04/2012) e con i termini disposti da CIVIT (30/06) è ravvisabile nei passaggi formali e sostanziali che l'Ente ha dovuto effettuare per definire termini di accordi per la ripartizione della produttività.
2 Rispetto della struttura indicata	Analisi dell'indice della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2011	Buon livello di adeguamento tra le indicazioni della delibera CIVIT nell'ambito delle autonomie concesse comunque agli Enti Locali.	Buon livello di articolazione della struttura dell'indice.
3 Presenza di una presentazione ed un indice	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2011	La relazione inviata presenta una breve presentazione delle finalità e contiene l'indice	L'indice è adeguato e rispecchia nei contenuti anche le indicazioni fornite da ANCI e Corte dei Conti sul Referto del Controllo di Gestione.
4 Rispetto dei contenuti relativi alle informazioni di interesse per gli stakeholder esterni (analisi contesto esterno, l'amministrazione, i risultati raggiunti in sintesi, criticità ed opportunità)	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2011	E' presente un'analisi del contesto interno (solo variazioni) e del contesto esterno (solo variazioni). I risultati raggiunti sono declinati nella Relazione	Adeguati approfonditi e coerenti i contenuti espressi. Coerenti altresì il livello di dettaglio delle informazioni salienti di interesse per gli stakeholder
5 Rispetto dei contenuti relativi all'Albero della performance	Analisi della Relazione	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance presa d'atto G.C. N. 138 del 13/09/2012 Giunta Comunale n. 194 del 30/12/2011, con la quale il Comune di Pienza si è dotato di un "Piano della Performance 2011" e di un "Sistema per la valutazione della performance del personale";	L'Albero delle Performance approvato in seno al Piano della Performance approvato a fine annualità 2011 è minimale, dovuto al fatto che dal mese di settembre l'Ente ha avviato un percorso di definizione del Ciclo della Performance coerente al D.Lgs 150/2009.	La concatenazione logica per la costruzione ed elaborazione dell'Albero della Performance è coerente con il complessivo piano degli obiettivi adottato in seno all'Ente e coerente con le strategie dell'amministrazione nel periodo di riferimento. L'alberatura proposta e poi ripresa e consuntivata nella Relazione della Performance.
6 Rispetto dei contenuti relativi agli Obiettivi strategici/Operativi di Ente	Analisi della Relazione	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2011 Piano Performance 2011	Gli obiettivi strategici sono finalizzati al perseguimento delle politiche, in particolare della organizzazione dell'Ente. Sono stati articolati singoli indicatori per obiettivi strategici e per ciascun indicatore sono stati definiti relativi target obiettivo espressi come grado di raggiungimento o tempistiche per il raggiungimento. L'orizzonte di riferimento è l'annualità (2011).	La performance organizzativa è definita tramite obiettivi strategici che, espressi in indicatori e relativi target, riferibili all'annualità 2011, consentono di realizzare le politiche. La consuntivazione espressa è coerente alla programmazione definita nel Piano della Performance 2011 adottato.

Organismo Indipendente di Valutazione  
**Comune di Pienza**

7	Rispetto dei contenuti relativi agli Obiettivi individuali	Analisi della Relazione	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Gli obiettivi individuali assegni sono coerenti all'area di afferenza del Responsabile ed alla strategia definita nel cruscotto di Ente.	Parte ben analizzata ed approfondita
8	Rispetto dei contenuti relativi all'uso delle risorse, all'efficienze ed economicità della gestione	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance	La presente sezione è trattata. Chiaro collegamento con atti e documenti di sintesi sull'uso delle risorse.	Adeguito
9	Rispetto dei contenuti relativi alle pari opportunità e alla dimensione di genere	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Aspetto minimamente trattato con riguardo ad atti interni tesi a tenere a riferimento l'ambito di genere	Aspetto trattato
10	Rispetto dei contenuti relativi al processo di redazione della Relazione sulla Performance	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Presente un apposito capitolo con mappatura del Processo	Si ritiene adeguato, per la complessità dell'Organizzazione, il processo di redazione della Relazione sulla Performance
11	Conclusioni	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Capitolo conclusivo che esprime i punti di forza e di debolezza, le minacce e le opportunità	Parte espressa sinteticamente ma di valore aggiunto per una minima analisi SWOT presente.

Conclusioni:

L'OIV, dopo l'analisi del documento di Relazione sulla Performance 2011 adottata dal Comune di Pienza con deliberazione n° 138 del 13/09/2012, ritiene conforme il documento al D. Lgs. 150/2009 ed alla delibera 5/2012 CIVIT per la trattazione di tutte le informazioni necessarie ad esprimere le risultanze del Ciclo della Performance. Evidenzia quali punti di forza il livello di articolazione delle informazioni contenute rispetto all'orizzonte temporale di sviluppo del Ciclo (circa tre mesi) nell'ambito di un processo di riorganizzazione interna e di contestuale definizione dello stesso.

Data: 23/09/2012

Soggetto responsabile:

Francesca Cioni



Procedura di verifica:

Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Fonti informative/ eventuali documenti di riferimento	Eventuali commenti raccolti	Conclusioni della verifica
1 Analisi contesto esterno in cui si è svolta l'attività dell'Ente	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Comunale e Sindaco	Programma di Mandato, Relazione Previsionale e Programmatica 2011-2013, Referto CG, deliberazioni di giunta ed atti di adozione riferibili al Ciclo della Performance 2011-2012	Vedi conclusioni	La Relazione evidenzia l'attenzione posta nella gestione dell'Ente all'evoluzione normativa, ed in riferimento a tale evoluzione, la dinamica relativa alla gestione associata con l'Unione dei Comuni Amiata Val d'Orcia.
2 Analisi delle informazioni relative all'Ente di interesse degli stakeholder esterni	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Comunale e Sindaco	Programma di Mandato, Relazione Previsionale e Programmatica 2011-2013, Referto CG, deliberazioni di giunta ed atti di adozione riferibili al Ciclo della Performance 2011-2012	Vedi conclusioni	Le informazioni di interesse per gli stakeholder sono riportate in maniera organica, sintetica e completa. La articolazione della relazione consente di apprezzare la coerenza tra la pianificazione, la programmazione e la gestione, pur nel mutevole contesto in cui l'Ente ha operato.
3 Rappresentazione sintetica dei risultati raggiunti e delle criticità/opportunità relative	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Comunale	Programma di Mandato, Relazione Previsionale e Programmatica 2011-2013, Referto CG, deliberazioni di giunta ed atti di adozione riferibili al Ciclo della Performance 2011-2012	La parte di sintesi dei risultati raggiunti può essere migliorata	La rappresentazione dei risultati espressa a tutti i livelli (Ente e titolari PO) aiuta a capire le cause degli scostamenti ottenuti tra i risultati attesi (pianificato/programmato) ed i risultati della gestione. Si ritiene veritiera, attendibile e completa.
4 Descrizione della struttura dell'Albero della Performance	Analisi documentale	Piano della Performance 2011 approvato con delibera di Giunta n° 194 del 30/12/2012. Altri documenti a carattere triennale (RPP)	In seno alla Relazione è stata descritta le risultanze della struttura dell'Albero definito nel Piano	L'Alberatura proposta in sede di Piano della Performance, e corentemente ripresa nella Relazione della Performance, rappresenta punto di partenza per definire un Ciclo della Performance di più ampio orizzonte. La tempistica di adozione, avanzata dell'Alberatura, in un contesto che veniva ad essere definito per la prima volta in un orizzonte avanzato di gestione ed in una fase di passaggio di consegna al coordinamento del Segretario in nuovo incarico non avrebbe consentito una più dettagliata definizione.
5 Analisi degli obiettivi strategici presenti nel relativo Piano della Performance: risultati ottenuti, grado di raggiungimento, risorse impiegate, eventuali scostamenti o variazioni intervenute, cause degli scostamenti	Analisi documentale	Relazione della Performance 2011 adottata con deliberazione di GC n° 138 del 13/09/2012.		La conclusione della Relazione della Performance evidenzia un buon livello di raggiungimento della performance organizzativa. Complessivamente il livello di perseguimento degli obiettivi strategici è coerente con le risultanze del cascading.

Procedura di verifica:

Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Fonti informative/ eventuali documenti di riferimento	Eventuali commenti raccolti	Conclusioni della verifica
6 Analisi dei risultati degli obiettivi individuali delle PO	Analisi del sito internet, analisi documentale e colloqui con il Segretario Comunale e titolari di PO	PEG-PDO, Esiti dei monitoraggi intermedi e finali	Colloqui individuali con il Segretario ed i Titolari di PO.	Le risultanze sono ritenute soddisfacenti. Eventuali scollamenti che si sono rilevati sono dovuti a risultati evidenziati non completamente aderenti alle finalità date dall'Amministrazione. Tuttavia le risultanze non evidenziano criticità.
7 Analisi dei risultati del ciclo di bilancio anche in termini di efficienza ed economicità	Analisi del sito internet, analisi documentale e colloqui con il Segretario a scavalco le Posizioni Organizzative	Relazione della Giunta di accompagnamento al rendiconto 2011.	La documentaizon e risulta completa e ben articolata	Interessante l'analisi e la correlazione evidenziata a livello di Relazione coerentemente rappresentata su diversi profili in maniera sintetica e completa
8 Analisi della dimensione relativa alle pari opportunità e al bilancio di genere	Analisi documentale	Analisi della Relazione Performance	nessuna sostanziale politica in merito è stata attuata.	Trattata in maniera sintetica .
9 Descrizione del processo di redazione della Relazione in termini di fasi, soggetti e tempi	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Comunale	Piano della Performance 2011-2013, Delibere di Giunta		Il processo descritto è coerente con la modalità organizzativa adottata e con le risorse umane coinvolte sia in fase di programmazione che di consuntivazione
10 Evidenziazione dei punti di forza e di debolezza del Ciclo di Gestione della Performance	Analisi del sito internet, analisi documentale e colloqui con il Segretario e le Posizioni Organizzative	Relazione della Performance, Relazione della Giunta al bilancio 2011		La trasparenza è un punto di debolezza su cui l'Ente ha necessità di intervenire così come si conferma nella lettura della Relazione stessa. Si evidenzia , dai colloqui e dalla documentazione visionata nel corso dell'anno lo sforzo notevole che l'Ente ha attuato nel corrente anno per definire e riaggiornare i propri strumenti per il perseguimento delle finalità del Ciclo della Performance.

Organismo Indipendente di Valutazione  
Comune di Pienza

Procedura di verifica:

Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Fonti informative/ eventuali documenti di riferimento	Eventuali commenti raccolti	Conclusioni della verifica
11 Valutazione sintetica sulla comprensibilità del documento	Lettura della Relazione stessa			Il documento fornisce un quadro dettagliato dei diversi punti di trattazione con le informazioni significative. La lettura è agevole, non sono presenti diciture tecniche e pertanto risulta idonea alla comprensibilità di target diversi di utenti. Buono il livello di completezza e di coerenza.

Conclusioni:

L'OIV, dopo l'analisi della Relazione della Performance adottata dal Comune di Pienza con delibera di giunta n. 138 del 13/09/2012, attesta la veridicità attendibilità e completezza della stessa. La lettura è agevole, non sono presenti diciture tecniche e pertanto risulta idonea alla comprensibilità dei vari utenti. Buono il livello di completezza, di coerenza, sotto tutti i profili analizzati anche sotto il profilo di correlazione delle attività alla parte economico finanziaria. Dalle attività di verifica espletate emerge la veridicità di quanto riportato nella Relazione della Performance. Inoltre, dalle attività di accertamento ed analisi dei documenti e degli atti anche di programmazione e gestione reperiti durante l'attività, si evidenzia, in questa sede, come l'Ente abbia attuato tutti i passi necessari per garantire che il Ciclo della Performance implementato nell'annualità 2011 possa espletare la propria efficacia nelle annualità successive. In particolare, anche se tale fattispecie non è evidenziata nella Relazione, l'Ente ha definito, tramite accordo in delegazione trattante sottoscritto in data 20/09/2012, che i criteri di ripartizione del fondo siano applicati a tutto il personale dipendente dell'Ente in modo da garantire un trattamento economico accessorio sulla base del merito.

Data: 24/09/2012

Soggetto responsabile: Francesca Cioni

