

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 2012 adottata dal Comune di Pienza con deliberazione n°76 del 23/05/2013, 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 al documento adottato nella precedente annualità nell'ambito del quale risulta evidente la completa implementazione del ciclo in tutte le sue fasi giovandosi di un orizzonte più ampio di programmazione e gestione.

Organismo Indipendente di Valutazione
Comune di Pienza

2	Veridicità, attendibilità, completezza dei dati e comprensibilità della Relazione	L'OIV, dopo l'analisi della Relazione della Performance adottata dal Comune di Pienza con delibera di giunta n. 76 del 23/05/2013, 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. 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.
---	---	---



ESITO DELLA VALIDAZIONE

La Relazione sulla Performance 2012 è validata

Data: 28/05/2013

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. 76 del 23/05/2013		Adozione da parte della G.C. n° 76 del 23/05/2013. Così come si evince dalle attività di indagine effettuati la tempistica è coerente con l'approvazione del Rendiconto e con i termini disposti da CIVIT (30/06). Si rileva un netto anticipo rispetto alla tempistica di adozione del documento osservato invece nel precedente esercizio.
2 Rispetto della struttura indicata	Analisi dell'indice della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2012	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 2012	La relazione inviata presenta una breve presentazione delle finalità e contiene l'indice	L'indice è adeguato e rispecchia nei contenuti anche le indicazioni fontite 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 2012	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

Organismo Indipendente di Valutazione
Comune di Pienza

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. 76 del 23/05/2013 - 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"; - n. 121 del 25/07/2012 e n. 154, del 30/10/2012, aventi rispettivamente ad oggetto "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.) - anno 2012" e "Performance Ente 2012 e Piano Dettagliato degli Obiettivi. Modifiche conseguenti alle attività di monitoraggio"; - n. 133 del 23/08/2012, avente ad oggetto "Piano della Performance 2012 - 2014"; - n. 1, del 15/01/2013, avente ad oggetto "Sistema di Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance. Approvazione"	L'Albero delle Performance approvato in seno al Piano della Performance approvato per le annualità 2012-2013-2014 è ben articolato per linee strategiche di mandato correlate alla RPP e PEG-PDO	La concatenazione logica per la costruzione ed elaborazione dell'Albero della Performance è coerente con il Programma di Mandato e 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 2012 Piano Performance 2012	Gli obiettivi strategici sono finalizzati al perseguimento delle politiche, in particolare ciascuna linea strategica evidenzia indicatori e target di riferimento correlate alla RPP. 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 il triennio (fino alla scadenza del mandato).	La performance organizzativa è definita tramite obiettivi strategici che, espressi in indicatori e relativi target, riferibili all'annualità 2012-2013-2014, consentono di realizzare le politiche. La consuntivazione espressa è coerente alla programmazione definita nel Piano della Performance 2012 adottato.
7	Rispetto dei contenuti relativi agli Obiettivi individuali	Analisi della Relazione 2012	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2012 Piano Performance 2012	Gli obiettivi individuali assegnati sono coerenti all'area di afferenza del Responsabile ed alla strategia definita nel cruscotto di Ente. Sono altresì presenti obiettivi trasversali ai settori con il chiaro intento di sollecitare la collaborazione tra le aree.	Parte ben analizzata ed approfondita
8	Rispetto dei contenuti relativi all'uso delle risorse, all'efficienze ed economicità della gestione	Analisi della Relazione 2012	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2012	La presente sezione è trattata. Documenti di sintesi sull'uso delle risorse.	Una migliore correlazione a livello di programmazione (e non solo dunque mediante RPP) tra progetti ed obiettivi individuali e la parte
9	La Relazione sulla Performance 2012 è validata	Analisi della Relazione 2012	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 rimandato ad iniziative in tale ambito che nell'annualità 2012 non sono state prese in considerazione

Organismo Indipendente di Valutazione
Comune di Pienza

10	Rispetto dei contenuti relativi al processo di redazione della Relazione sulla Performance	Analisi della Relazione 2012	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 2012	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 2012 adottata dal Comune di Pienza con deliberazione n°76 del 23/05/2013, 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 al documento adottato nella precedente annualità nell'ambito del quale risulta evidente la completa implementazione del ciclo in tutte le sue fasi giovandosi di un orizzonte più ampio di programmazione e gestione.

Data: 28/05/2013

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 2012-2014, Referto CG, deliberazioni di giunta ed atti di adozione riferibili al Ciclo della Performance 2012-2014	Vedi conclusioni	La Relazione evidenzia anche per l'annualità 2012 l'attenzione posta nella gestione dell'Ente all'evoluzione normativa (adozione/modifiche ecc di Regolamenti), ed in riferimento a tale evoluzione, la dinamica relativa alla gestione associata delle funzioni.
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 2012-2014, Referto CG, deliberazioni di giunta ed atti di adozione riferibili al Ciclo della Performance 2012-2014	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 2012-2014, Referto CG, deliberazioni di giunta ed atti di adozione riferibili al Ciclo della Performance 2012-2014	La parte di sintesi dei risultati raggiunti può essere migliorata	La rappresentazione dei risultati espressa a tutti i livelli (Ente e titolari PO) ed in particolare il rimando a documenti correlati in particolare Referto del CG e documenti di sintesi aiutano 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	- n. 121 del 25/07/2012 e n. 154, del 30/10/2012, aventi rispettivamente ad oggetto "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.) - anno 2012" e "Performance Ente 2012 e Piano Dettagliato degli Obiettivi. Modifiche conseguenti alle attività di monitoraggio"; - n. 133 del 23/08/2012, avente ad oggetto "Piano della Performance 2012 -	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 corettamente ripresa nella Relazione della Performance, rappresenta un buon grado di approfondimento sul quale è stato definito il Ciclo della Performance per l'annualità 2012 ed in particolare si evidenzia l'orizzonte triennale di definizione coerente con la scadenza del mandato del sindaco.
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 2012 adottata con deliberazione di GC n° 76 del 23/05/2013.		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	Colloqui con il Segretario e il Responsabile Area Contabile, analisi del capitolo relativo nella Relazione e Prospetti di indicatir ec e fin aggiornato al 30.09 .		La documentaizon e risulta completa e ben articolata	Interessante l'analisi 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 con rimando a azioni successive da sviluppare nelle annualità a venire
9	Modalità di redazione della Relazione sulla Performance	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Comunale	Piano della Performance 2012-2014, 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, e documenti allegati		La trasparenza è è ancora un punto su cui l'Ente ha necessità di intervenire anche se molto è stato fatto nel corso del 2012 sia con un progetto trasversale che con l'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione. Emerge chiaramente la necessità di una maggior collaborazione tra Aree e una maggior consapevolezza e capacità di assunzione del ruolo da parte dei responsabili.

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. 76 del 23/05/2013, 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. 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.

Data: 28/05/2013

Soggetto responsabile: Francesca Cioni

