

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 della Relazione sulla Performance del Comune di Montalcino sotto il profilo di conformità della stessa ai requisiti richiesti dal D. Lgs. 150 ritiene che il documento contenga gli elementi essenziali richiesti dalla normativa e dalle linee guida CIVIT. Evidenzia che non sono presenti gli argomenti che declina di seguito: 1) il rispetto relativo alla parità di genere ed alle pari opportunità; 2) i risultati degli obiettivi strategici per la mancata definizione della Performance Organizzativa. L'OIV auspica, per le annualità successive, l'adozione del documento nei tempi indicati dalle linee guida CIVIT.
2	Veridicità, attendibilità, completezza dei dati e comprensibilità della Relazione	Complessivamente il documento è completo delle informazioni significative ai fini di rappresentare l'efficacia e l'efficienza del Ciclo della Performance. Il Ciclo è stato implementato nel Comune in modalità parziale in quanto la performance organizzativa non è stata definita ed adottata per l'annualità 2012. Tuttavia anche se non compiutamente realizzato il Ciclo, la Relazione sulla Performance rendiconta un buon livello di pianificazione e programmazione che, pur non formalizzato, ha tuttavia consentito di ottenere buoni risultati in termine di attuazione dei progetti definiti nella RPP e nel PEG-PDO. Tali informazioni sono rappresentate nel documento Relazione della Performance in modalità veritiera ed attendibile.



ESITO DELLA VALIDAZIONE

La Relazione sulla Performance 2012 è validata

Data: 02/09/2013

Soggetto responsabile: (firma)
Alessandro Bacci

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 Delibere di Giunta dell'Ente	D. Lgs. 150/2009; Delibera di Giunta	Presa d'atto della GM n° 99 del 06/08/2013	Si osserva uno slittamento temporale di circa un mese rispetto alla tempistica definita dalla norma e dalle linee di indirizzo CIVIT che prevede il termine di adozione alla data del 30/06
2 Rispetto della struttura indicata	Analisi dell'indice della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Buon livello di adeguamento tra le indicazioni della delibera CIVIT e la personalizzazione concessa comunque alle autonomie locali	La struttura risulta conforme alle indicazioni CIVIT
3 Presenza di una presentazione ed un indice	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance	La relazione inviata presenta una breve presentazione delle finalità e contiene l'indice	L'indice è adeguato e rispecchia anche le indicazioni ANCI in merito ai contenuti 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	E' presente l'analisi del contesto interno (solo variazioni) il contesto esterno (solo variazioni). E' presente la sintesi dei risultati raggiunti con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali	Sono presenti tutte le 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	L'Albero delle Performance è definito all'interno della Relazione: sono indicati le linee strategiche all'interno della Relazione mentre un allegato declina per ciascun obiettivo strategico gli indicatori definiti dal programma di mandato dell'Amministrazione insediatasi. Si evidenzia che l'Albero della performance non è stato utilizzato ai fini della definizione, nel corso del 2012, della Performance Organizzativa	L'albero della Performance risulta definito sulla base del programma di mandato della nuova Amministrazione
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	Non sono stati definiti obiettivi strategici per il triennio 2012-2014	Non presente
7 Rispetto dei contenuti relativi agli Obiettivi individuali	Analisi della Relazione	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Allegato esterno consuntiva il PDO-PEG. Buon livello di adeguatezza di esposizione	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	Collegamento con il documento di Rendiconto sulla Gestione del 2012	Quanto riportato nel documento in allegato è adeguato nei termini e nei contenuti e coerente con lo sviluppo del PEG-PDO
9 Rispetto dei contenuti relativi alle pari opportunità e alla dimensione di genere	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance		Non presente
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 il processo di redazione della Relazione sulla Performance avendo a riguardo della dimensione e della complessità della struttura
11 Conclusioni	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Le conclusioni attestano quanto effettuato dall'Amministrazione in materia di applicazione della Riforma Brunetta	Coerenti rispetto al livello di approfondimento del Ciclo delle Performance attuato dall'Amministrazione nel presente anno

Conclusioni:

L'OIV dopo l'analisi della Relazione sulla Performance del Comune di Montalcino sotto il profilo di conformità della stessa ai requisiti richiesti dal D. Lgs. 150 ritiene che il documento contenga gli elementi essenziali richiesti dalla normativa e dalle linee guida CIVIT. Evidenzia che non sono presenti gli argomenti che declina di seguito:
1) il rispetto relativo alla parità di genere ed alle pari opportunità;
2) i risultati degli obiettivi strategici per la mancata definizione della Performance Organizzativa.
L'OIV auspica, per le annualità successive, l'adozione del documento nei tempi indicati dalle linee guida CIVIT.

Data: 02/09/2013

Soggetto responsabile:

Alessandro Bacci



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 ed il Sindaco	Programma di Mandato, Relazione Previsionale e Programmatica, altri documenti di sintesi del Mandato		Anche per l'annualità 2012 l'attività dell'Ente si è svolta in un continuo e progressivo venir meno dei trasferimenti statali a cui l'Amministrazione ha contrapposto iniziative proprie che hanno consentito di attuare politiche sul territorio tali da mantenere il costo dei servizi stazionario e non aumentare la pressione fiscale locale. Oltre a ciò i numerosi interventi da parte del legislatore in termini di anticorruzione hanno determinato la definizione di una nuova impostazione gestionale (ed assetto) ed una valutazione in merito a ulteriori contenuti che debbono essere resi trasparenti.
2	Analisi delle informazioni relative all'Ente di interesse degli stakeholder esterni	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Comunale ed il Sindaco	Programma di Mandato, Relazione Previsionale e Programmatica, altri documenti di sintesi del Mandato.	Il sindaco è al primo anno di mandato. E' stato visionato un documento di sintesi sulla programmazione delle attività per realizzare il mandato	La documentazione visionata attesta coerenza tra la pianificazione, la programmazione e la gestione, pur nel mutevole contesto in cui l'Ente opera. Le informazioni di interesse per gli stakeholder sono declinate puntualmente, ben articolate e descritte con linguaggio comprensibile a diversi target di utenza

Procedura di verifica:

	Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Fonti informative/ eventuali documenti di riferimento	Eventuali commenti raccolti	Conclusioni della verifica
3	Rappresentazione sintetica dei risultati raggiunti e delle criticità/opportunità relative	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Comunale ed il Sindaco	Documenti di programmazione a carattere triennale	Il Piano della Performance 2012-2014 non è stata adottato	La performance organizzativa per l'annualità 2012 non è stata definita. E' invece presente nella trattazione la definizione della Alberatura e si rimanda ad un allegato esterno per i dettagli degli obiettivi strategici e relativi indicatori. I risultati raggiunti non sono pertanto stati rappresentati mentre si è apprezzato lo sforzo per la definizione della impostazione metodologica. E' presente la trattazione delle criticità e delle opportunità
4	Descrizione della struttura dell'Albero della Performance	Analisi documentale	Relazione Performance/Altri documenti a carattere triennale RPP	In seno alla realzione è stata definita la formalizzazione dell'Albero della Performance scomponendo il mandato in tre prospettive strategiche di analisi	L'Alberatura proposta in sede di Relazione dela Performance è un'ottima rappresentazione della scomposizione della strategia in obiettivi strategici. Manca tuttavia di adozione formale in fase ex-ante
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 Performance 2012		Non valutabile per assenza di obiettivi strategici definiti a monte
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, Referto del CG al IV trim	Colloqui individuali con il Segretario e i titolari di PO	Le risultanze degli obiettivi individuali non evidenziano particolari criticità. Si sottolinea come la gestione 2012 abbia risentito del cambio dell'Amministrazione e dei tempi necessari per il passaggio di consegne alla nuova amministrazione. Inoltre l'Ente ha risentito del vuoto di coordinamento anche per la mancanza della figura del Segretario Comunale che si è insediato nel mese di settembre e che da quel periodo ha iniziato a definire il Ciclo della Performance
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 2012	La documentaizione risulta completa e ben articolata	Ottima l'analisi e la correlazione. Ancora manca l'impostazione per centri di costo. La relazione è infatti impostata per centri di responsabilità

Procedura di verifica:

	Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Fonti informative/ eventuali documenti di riferimento	Eventuali commenti raccolti	Conclusioni della verifica
8	Analisi della dimensione relativa alle pari opportunità e al bilancio di genere	Analisi del sito internet	nessun documento	nessuna politica in merito è stata attuata.	Non valutabile per assenza di politiche ed azioni in merito
9	Descrizione del processo di redazione della Relazione in termini di fasi, soggetti e tempi	Colloquio con il Segretario Counale	Relazione della Performance 2012 (apposito paragrafo)		La descrizione del processo è adeguata per la presenza delle fasi salienti ed individuazione dei tempi e delle responsabilità per ciascuna fase individuata
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 Generale, e le Posizioni Organizzative	Relazione della Performance, Relazione della Giunta al bilancio 2011	Maggior presenza e continuità. L'assenza del Segretario Comunale per la prima parte dell'anno ha comportato un certo disorientamento nelle PO	Sono argomentate le conclusioni sullo stato di attuazione del Ciclo di Gestione della Performance così come attuato all'interno dell'Ente nel presente anno. Sono stati evidenziati sia i punti di forza che quelli di debolezza
11	Valutazione sintetica sulla comprensibilità del documento	Lettura della Relazione stessa			Il collegamento ipertestuale con rimando a documenti di II livello consente di poter avere un quadro dettagliato dei diversi punti di trattazione. Risulta approfondito il grado di dettaglio sui temi salienti. La lettura è sorrevole ed in linguaggio semplice ed adeguato a diverse tipologie di utenti

Conclusioni:

Complessivamente il documento è completo delle informazioni significative ai fini di rappresentare l'efficacia e l'efficienza del Ciclo della Performance. Il Ciclo è stato implementato nel Comune in modalità parziale in quanto la performance organizzativa non è stata definita ed adottata per l'annualità 2012. Tuttavia anche se non compiutamente realizzato il Ciclo, la Relazione sulla Performance rendiconta un buon livello di pianificazione e programmazione che, pur non formalizzato, ha tuttavia consentito di ottenere buoni risultati in termine di attuazione dei progetti definiti nella RPP e nel PEG-PDO. Tali informazioni sono rappresentate nel documento Relazione della Performance in modalità veritiera ed attendibile.

Data: 02/09/2013

Soggetto responsabile:

Alessandro Bacci OIV

