

**COMUNE DI VICOPISANO  
PROVINCIA DI PISA**

**L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Al Sindaco del Comune di Vicopisano  
SEDE

**DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) del Comune di Vicopisano (PI) ha preso in esame la "Relazione sulla performance 2014".

L'O.I.V. ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo conto del grado di conformità della Relazione al Piano della performance 2014.

Le motivate conclusioni raggiunte sono sinteticamente illustrate nel documento allegato che fa parte integrante della validazione.

Tutto ciò premesso, l'O.I.V. valida la Relazione sulla performance 2014 del Comune di Vicopisano.

Vicopisano, li 19 ottobre 2015

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
(Prof. Luca Del Bene)

## **Allegato al documento di validazione della relazione sulla performance 2014 del Comune di Vicopisano (PI).**

Il presente documento, che fa parte integrante del documento di validazione, viene redatto tenendo conto delle "Linee guida per la validazione da parte degli O.I.V. della Relazione sulla performance, approvate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con delibera n.6/2012.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) monocratico del Comune di Vicopisano (PI) ha svolto il proprio compito, sia tramite incontri personali, sia con scambi di posta elettronica, per la condivisione dei progetti e dei relativi obiettivi e indicatori di risultato e per le verifiche da compiere rispetto alla performance dell'anno 2014.

Nel corso dell'esame dei dati non sono emersi elementi tali da fare dubitare dell'attendibilità dei dati presentati e pertanto l'O.I.V. non ha ritenuto necessario procedere a ulteriori verifiche sui dati stessi. Per tali ragioni l'O.I.V. ha espresso il proprio giudizio di sintesi in termini di validazione della Relazione sulla performance 2014 del Comune di Vicopisano.

Di seguito sono illustrati con maggiore dettaglio gli elementi a supporto della validazione.

### **Struttura della relazione**

La Relazione sulla performance 2014 fornisce un quadro sostanzialmente completo delle azioni previste dal Piano sulla performance 2014 e del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle strutture organizzative del Comune.

### **Comprensibilità della relazione**

E' apprezzabile lo sforzo di fornire una Relazione con un linguaggio comprensibile per dare conto delle attività fatte.

### **Qualità e completezza delle informazioni di interesse per i cittadini**

Le informazioni contenute nella Relazione forniscono un quadro sufficientemente completo dell'attività del Comune. L'analisi delle performance dovrebbe essere migliorata con un maggior uso di indicatori misurabili ai quali poter collegare la valutazione delle prestazioni, con comparazioni rispetto alle performance di strutture comunali simili.

### **I risultati raggiunti dalle strutture del Comune di Vicopisano nel 2014**

Il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi, quali strumenti di pianificazione esecutiva, sono stati approvati con delibera della Giunta comunale n.53/2014. Con i suddetti Piani sono stati confermati gli obiettivi determinati in sede di approvazione del Bilancio di previsione 2014 e, nello stesso, assegnati ai responsabili dei servizi unitamente alle dotazioni finanziarie necessarie per il loro conseguimento. Nella relazione sulla performance è rendicontato lo stato di realizzazione dei progetti attraverso l'indicazione del grado di attuazione degli indicatori di risultato. Dall'analisi dei dati si evince una sostanziale corrispondenza tra quanto programmato e quanto realizzato; infatti la media delle percentuali di soddisfazione degli indicatori di risultato si attesta oltre il 90%. A supporto della rendicontazione sono state fornite all'O.I.V. illustrazioni verbali.

Si confermano, comunque, gli ambiti di miglioramento su cui impegnare le strutture del Comune:

- a) una migliore descrizione degli obiettivi in modo da rendere più agevole la descrizione dei risultati attesi e l'individuazione degli indicatori di risultato;
- b) in alcuni casi gli stessi obiettivi si sostanziano in una attività di carattere ordinario, mentre i progetti dovrebbero riguardare le attività più rilevanti e/o strategiche dell'Ente;
- c) gli indicatori di risultato vanno indicati, per quanto possibile, in termini numerici.

**Lo stato di salute dell'organizzazione: risorse, efficienza ed economicità, personale ed organizzazione.**

Il Comune ha adeguato i propri regolamenti di funzionamento alle nuove disposizioni di legge. Apprezzabile è lo sforzo di ottimizzazione dell'uso delle risorse umane disponibili ed in costante calo per garantire lo svolgimento del complesso delle attività amministrative e assicurare la funzionalità degli organi istituzionali. Al mantenimento di livelli di efficacia ritenuti adeguati è stato possibile così aggiungere un miglioramento dell'efficienza, evidenziato dallo sforzo dell'Ente di ottenere uguali risultati con minori risorse a disposizione mediante la ricerca di soluzioni organizzative e gestionali.

**Il processo di valutazione delle prestazioni e la gestione della premialità**

Il processo di valutazione delle prestazioni organizzative e individuali si è sviluppato secondo le procedure previste e in particolare:

**a) Valutazione della performance organizzativa**

La valutazione della performance organizzativa è stata realizzata attraverso la verifica del report predisposto in merito alla misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo intersettoriale previsto per il 2014.

**b) Valutazione della performance individuale – responsabili dei servizi**

L'O.I.V. ha preso visione delle schede di valutazione di prestazione individuale compilate per ciascun Responsabile di servizio per l'anno 2014 e ha quindi effettuato le proprie valutazioni avvalendosi del supporto e dell'assistenza del Segretario comunale circa i comportamenti organizzativi e le competenze professionali degli stessi Responsabili. La scheda riepilogativa della performance di ogni Responsabile di servizio è comunicata in contraddittorio al diretto interessato.

---