

**SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO**

DENOMINAZIONE AMM.NE

Comune di Andria

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A) RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B) OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (I) (max 100 parole) CONCLUSIONI RAGGIUNTE (I) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (S/NO) (I) VALIDAZIONE (S/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La presentazione e l'indice soddisfano pienamente i requisiti richiesti con deliberazione n. 5/2012 della Civit, che, pur non trovando diretta applicazione agli Enti Locali, costituisce un parametro di riferimento a cui tutte le Amministrazioni Pubbliche devono conformarsi.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	La sintesi richiesta è stata elaborata in piena rispondenza a quanto richiesto dalla deliberazione n. 5/2012 della Civit.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il contesto esterno di riferimento è stato oggetto di una puntuale descrizione del territorio, della popolazione residente, nonché del tessuto socio-economico.	SI
2.2	L'amministrazione	L'Amministrazione è stata rappresentata nella sua completezza, con la rappresentazione dell'organigramma, del modello organizzativo definitivo e delle risorse umane dell'Ente, giusto Allegato C) della Deliberazione di Giunta Comunale n. 183/2014 di approvazione del "Piano delle Performance 2014-2016: PDO e PEG".	SI
2.3	I risultati raggiunti	L'OIV ha esaminato il "Piano delle performance 2014 - 2016: Pdo e Peg", adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 183/2014, nonché i Report elaborati da ciascun settore contenenti l'indicazione puntuale in ordine alle percentuali di raggiungimento degli obiettivi proposte dai dirigenti per il Settore di competenza. Ha proceduto, quindi, avvalendosi dell'attività coadiuvante della Struttura Tecnica Permanente, ad una analitica istruttoria dei suddetti documenti nonché di altri richiesti ad integrazione, giungendo ad elaborare, per i singoli Settori, schede esplicative del raggiungimento degli obiettivi, che sono state oggetto di contraddittorio con i Dirigenti. I "risultati raggiunti" elaborati nella "Relazione sulla Performance 2014- 2016" appaiono conformi alle risultanze dell'OIV.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Dall'esame della documentazione indicata al punto 2.3, è emerso che i risultati programmati nel Piano delle Performance e non raggiunti (criticità), così come gli obiettivi ed i risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività (opportunità) sono stati idoneamente rappresentati nella "Relazione sulla Performance 2014-2016".	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Esaminati i documenti programmatici dell'Ente Comunale, l'OIV ha avuto modo di valutare come il processo di programmazione sviluppato dal Comune di Andria, con riferimento al triennio 2014-2016, sia partito da una rilettura per obiettivi strategici del programma di mandato istituzionale, procedendo, poi, a ricondurre le priorità e le progettualità, ricomprese all'interno del Programma di mandato, ad Aree Strategiche di carattere trasversale, alla cui realizzazione sono stati chiamati ad apportare il proprio contributo i vari Assessorati e settori dell'Ente, con la cooperazione e l'utilizzo di tutte le unità organizzative. Nella Relazione sulla Performance 2014-2016, il grado di realizzazione degli obiettivi, compresi nelle 7 Aree Strategiche di mandato, si evince dalle schede riepilogative delle percentuali di raggiungimento degli "Obiettivi dei Settori", allegate alla medesima relazione.	SI
3.1	Albero della performance <i>Albero della performance</i>	Nell'Albero della Performance si è data una analitica e chiara indicazione dei settori dell'Ente, i cui obiettivi sono stati ricondotti a 7 Aree Strategiche, individuate sulla base del programma di mandato sindacale, ciascuna dotata di una colorazione diversa per rendere immediato il riferimento degli obiettivi alle aree medesime.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Nella Relazione sulla Performance 2014-2016, gli obiettivi strategici sono stati ampiamente ricondotti nel paragrafo 2.3 denominato "I risultati raggiunti", il grado di raggiungimento degli obiettivi di ogni singola Area strategica si evince dalle schede riepilogative delle percentuali di raggiungimento degli "Obiettivi dei Settori", allegate alla medesima Relazione.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Nella Relazione sulla Performance 2014-2016, il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi di ogni singola Area strategica si evince dalle schede riepilogative delle percentuali di raggiungimento degli "Obiettivi dei Settori", allegate alla medesima Relazione.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Nell'attività di costruzione del PDP si è perseguito l'obiettivo di dotare l'Amministrazione di uno strumento utile non solo per l'attività di programmazione, ma anche per quella di consuntivazione dei risultati e tale da consentire, quindi, l'ottimizzazione dei tempi per giungere alla misurazione e valutazione dei risultati. Il Pdp, infatti, essendo stato progettato in stretta interconnessione con il sistema di misurazione e valutazione della Performance, è stato elaborato facendo assurgere a parte integrante e sostanziale dello stesso le schede di programmazione degli obiettivi e azioni, in cui, con riferimento a ciascun obiettivo di settore strategico e operativo (Sez. A), trovano esplicitazione azioni, personale assegnatario, indicatori, pesi, tempi di realizzazione (Sez. B). Tali documenti programmatici, unitamente alle schede, compilate per Settore, contenenti la percentuale di raggiungimento degli obiettivi attribuita dall'OIV consentono la verifica dello stato di attuazione della programmazione dell'Ente Comunale.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Il ciclo delle Performance del Comune di Andria si è sviluppato in stretto raccordo con la programmazione economico - finanziaria e di bilancio. L'Ente Comunale ha, infatti, adottato un Piano delle Performance che non ha assunto la veste di nuovo documento programmatico, ma che è nato dall'adeguamento dei documenti programmatici già esistenti alle disposizioni legislative contenute nella riforma Brunetta, con linguaggio chiaro ed accessibile, in conformità ai principi di trasparenza ed accessibilità di cui al d. lgs. n. 150/2009. Gli obiettivi pianificati nel PDP risultano conformi agli obiettivi di mandato dell'Amministrazione Comunale e coerenti con gli altri documenti di programmazione: Relazione Previsionale e Programmatica, Bilancio Pluriennale e Bilancio di Previsione Annuale.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Nel Comune di Andria, con Determinazione Dirigenziale del Settore Personale e Organizzazione n. del 2273 del 18.07.2012, è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia, insediatosi il 31.07.2012. In data 25.09.2012, il C.U.G. ha emanato un regolamento relativo all'istituzione ed alle modalità di funzionamento del comitato medesimo. Ha predisposto il Piano delle Azioni Positive, approvato con Deliberazione di Giunta n.263 del 03.10.2012, <u>avente durata triennale</u> che si pone da un lato, quale adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	L'Amministrazione Comunale ha rappresentato il processo di redazione della relazione sulla performance in conformità a quanto richiesto nella delibera n. 5/2012 della CIVIT.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Quanto richiesto è esplicitato al paragrafo 6.1 della Relazione sulla Performance 2014-2016.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	L'Amministrazione Comunale ha puntualmente resocontato, al parag. n. 6.2, in ordine ai punti di forza ed ai punti di debolezza del ciclo di gestione della Performance, facilmente riscontrabili da un esame della documentazione richiamata nella "Relazione della Performance 2014-2016".	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Non è stata elaborata un'apposita tabella in quanto gli obiettivi strategici sono stati debitamente ed analiticamente descritti al punto 2.3, nonché nelle schede riepilogative delle percentuali di raggiungimento degli "Obiettivi dei Settori", allegate alla Relazione sulla Performance 2014-2016.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Non redatta, ma i documenti a supporto dell'analisi contenuta nella Relazione sulla Performance sono indicati all'interno della relazione medesima.	SI
Allegato 4	Tablelle sulla valutazione individuale	Tabella non applicabile agli Enti Locali.	