

*Organismo Indipendente di Valutazione*  
**Comune di Albisola Superiore**

Al Sindaco  
e p. c.  
Al Segretario Generale  
Al Servizio Programmazione e controlli

**Oggetto: DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Albisola Superiore, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance – adottata dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 91 del 12/05/2017.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno analizzare nella fattispecie. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte sono sinteticamente illustrate nel documento allegato, che fa parte integrante della validazione.

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla *performance* 2016 .

Dott. Paolo Pescetto

Li, \_\_\_\_\_ 22 maggio 2017 \_\_\_\_\_

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e ss.mm.ii. e norme collegate*

**ALLEGATO A**  
**al Documento di validazione della Relazione sulla Performance:**  
**informazioni sul processo e sulla metodologia**

Il presente documento fa parte integrante del Documento di Validazione ed è redatto tenendo conto delle "Linee guida per la valutazione da parte degli O.I.V. della Relazione sulla *performance*" (art. 14, comma 4, lett. C del D.Lgs. 150/2009) approvate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle pubbliche amministrazioni con deliberazione n. 6/2012 e aggiornate da A.N.AC. in data 04/07/2013.

La Relazione sulla *performance* 2016 del Comune di Albisola Superiore è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 91 del 12/05/2017.

Nel periodo che ha preceduto la stesura definitiva e l'approvazione della Relazione sulla performance ed in seguito al ricevimento della versione definitiva approvata dalla Giunta Comunale, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha mantenuto una costante interlocuzione con l'Ente, soprattutto tramite la rete telematica Internet, video conferenze e scambi di posta elettronica, principalmente con la Responsabile del servizio Programmazione e controlli e del servizio Sistemi di gestione, posti sotto la diretta responsabilità del Segretario dell'Ente, che esercita anche le funzioni di dirigente e RPCT. Ha inoltre svolto sessioni di lavoro per la condivisione di documenti e proposte sulla metodologia e le verifiche rispetto alla *performance* dell'anno 2016 e gli indirizzi da trarne per il futuro ed ha condiviso con il Segretario ed il Sindaco la *vision*. Come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione l'OIV ha conferito con tutti gli assessori per la valutazione della performance dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa oltre a raccogliere informazioni presso gli uffici di staff. L'OIV prendendo parte a tutto il ciclo della *performance* dalla definizione e affidamento obiettivi alla valutazione e consegna dei risultati a dirigenti e posizioni organizzative mantiene un costante e diretto contatto con tutti gli attori interessati alla *performance*, dagli organi politici alla struttura amministrativa.

Il Piano e la Relazione sulla *performance* predisposti dall'Ente rispondono ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del D. Lgs. n. 150/2009).

Si ricorda che la presente validazione costituisce il completamento del ciclo della *performance* e condizione per l'erogazione degli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del citato decreto.

Il documento di validazione, comprensivo del presente allegato, dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Albisola Superiore, nella apposita sezione "Amministrazione trasparente".

Il processo di validazione ed il conseguente documento si è ispirato ai principi di trasparenza, attendibilità, veridicità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità e verificabilità.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha proceduto a sistematizzare le informazioni acquisite. Una tabella sintetica, sotto riportata, riassume le motivazioni che hanno determinato l'esito della validazione.

Ambito di analisi	Conclusioni raggiunte
Struttura della Relazione e comprensibilità	La struttura appare chiara e ben organizzata, in linea con le indicazioni dell'A.N.AC.
Completezza dei dati e conformità al D. Lgs. 150/09 e alla del. CIVIT 5/2012	L'OIV dopo l'analisi della Relazione sulla <i>Performance</i> del Comune di Albisola Superiore sotto il profilo di conformità della stessa ai requisiti richiesti dal D. Lgs. 150 ritiene che il documento contenga gli elementi essenziali per attestare la conformità. Conformemente a quanto indicato sul Sistema di misurazione e valutazione della performance la relazione evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e indicatori programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Sono presenti dati sull'andamento demografico e relativi all'amministrazione e le criticità evidenziate anche dalle segnalazioni ricevute dall'URP si riscontra una carenza di informazioni sul contesto esterno di riferimento, informazioni presenti sul Documento Unico di Programmazione D.U.P. In linea con quanto disposto dall'art. 44 del d.lgs. 33/2013, gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale sono coerenti con il PTPCT e nella

	<p>misurazione e valutazione delle performance si è tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza che sono inseriti tra gli obiettivi affidati a Dirigenti e Posizioni organizzative.</p>
<p>Attendibilità delle informazioni</p>	<p>I dati contenuti nella Relazione, per quanto attiene in particolare agli indicatori, provengono dai diversi settori e servizi (che sono peraltro ben identificati) e sono in gran parte gestiti da procedure informatizzate: pur non avendo verificato specificatamente la validità di queste procedure l'OIV ritiene che non ci siano elementi che possano mettere in dubbio l'attendibilità e la correttezza dei dati e più in generale delle informazioni riportate.</p>
<p>Risultati raggiunti</p>	<p>Si riscontra una percentuale di effettivo raggiungimento degli obiettivi di dirigenti e posizioni organizzative in termini assoluti del 100%, compresi gli obiettivi giustificati in quanto il mancato raggiungimento è stato considerato non dipendente dal responsabile incaricato, in netto aumento rispetto al 2015 (110 obiettivi affidati per l'anno 2016 con 11 obiettivi giustificati dal politico di riferimento per mancato raggiungimento dovuto a cause esterne al responsabile).</p> <p>La prevista riorganizzazione dei settori amministrativi non si è conclusa nell'anno 2016 ma è in corso di ultimazione e sarà messa in atto entro il mese di giugno.</p> <p>E' apprezzabile inoltre il coinvolgimento del personale con la valutazione del raggiungimento di obiettivi e <i>performance</i>.</p> <p>E' ben evidenziato il processo di ottimizzazione dei servizi e della performance che il Comune di Albisola Superiore sta attuando tramite lo sviluppo della gestione in forma associata di diversi servizi e attività.</p>
<p>Il processo di valutazione delle prestazioni e la gestione della premialità</p>	<p>Secondo il nuovo sistema elaborato nel 2013, l'OIV ha formulato la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a dirigenti e posizioni organizzative, in base alle relazioni presentate dai responsabili e, in seguito a colloqui con sindaco e assessori e con gli uffici di staff, ha valutato la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate.</p> <p>I dirigenti hanno espresso la valutazione sui comportamenti organizzativi per quanto riguarda le posizioni organizzative inserite nei settori di appartenenza, il sindaco ha espresso la valutazione sui dirigenti e sulla Comandante della Polizia Municipale. La Comandante della Polizia Municipale ha valutato obiettivi e comportamenti del personale del Comando coinvolto.</p> <p>Sulla base dei risultati di valutazione, il servizio Stipendi ha provveduto al calcolo delle retribuzioni di risultato inserite nella Relazione sulla <i>performance</i>, in base ai criteri approvati dalla Giunta Comunale in linea con la normativa e gli accordi sindacali.</p> <p>Resta ancora a livelli non ottimali il grado di differenziazione della premialità, che è stato oggetto di rimarco da parte dell'OIV ai dirigenti.</p>
<p>Trasparenza</p>	<p>La sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale è in continuo aggiornamento ed evoluzione ed è stata aggiornata secondo la delibera A.N.AC. 1310 del 28/12/2016 «<i>Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016</i>»</p>

L'OIV  
Dott. Paolo Pescetto

Li, \_\_\_\_\_ 22 maggio 2017 \_\_\_\_\_

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e ss.mm.ii. e norme collegate*