

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° 36 del 11/03/2014.

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* 2013.

Dott. Paolo Pescetto



Li, Albisola 14 Aprile 2014

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.

La Relazione sulla *performance* 2013 del Comune di Albisola Superiore è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 36 del 11/03/2014.

L'Organismo Indipendente di Valutazione è stato nominato in data 16/11/2012 ed è stato rinnovato per gli anni 2014 e 2015 in data 14 gennaio 2014.

Nel periodo che ha preceduto la stesura definitiva 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/Direttore Generale dell'Ente, che esercita anche le funzioni di dirigente. Ha inoltre svolto sessioni di lavoro per la condivisione di documenti e proposte sulla metodologia e le verifiche rispetto alla *performance* dell'anno 2013 e gli indirizzi da trarne per il futuro ed ha condiviso con il Direttore Generale 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.

A fine 2013 è stato rivisto, per adattarlo alle esigenze dell'ente, il modello di indagine sul benessere organizzativo approvato dall'A.N.AC. L'indagine è stata distribuita nei mesi di gennaio e febbraio 2014, in formato elettronico tramite l'applicazione google docs, a dipendenti e a titolari di posizione organizzativa e dirigenti nel pieno rispetto dell'anonimato. I risultati sono pubblicati sul sito internet del Comune di Albisola Superiore.

L'applicazione della *performance* ha comunque evidenziato per il 2013 un buon grado di attuazione del sistema e la positività del percorso intrapreso, in continuo miglioramento.

Le valutazioni dell'OIV si basano anche sull'analisi della situazione al momento della redazione della presente relazione dalla quale è emerso che il sistema si è stabilizzato pur essendo in continua evoluzione. Nel 2013 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e integrità, aggiornato a inizio 2014. E' stato inoltre approvato il Piano Provvisorio Triennale per la Prevenzione e la Repressione della Corruzione e dell'Illegalità, anch'esso aggiornato a gennaio 2014. Sono state adottate le direttive per la creazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e per il benessere organizzativo, è stato approvato il nuovo codice di comportamento, sul quale l'OIV ha espresso parere positivo ed è stata elaborata una nuova indagine di *customer satisfaction* distribuita ai fruitori dei servizi comunali nel mese di settembre. L'indagine ha evidenziato un risultato positivo.

Il sito internet del Comune, è stato completamente revisionato per adeguarlo alla normativa in merito all'accessibilità, usabilità e contenuti minimi necessari e contiene la sezione "Amministrazione trasparente" così come definita e riassunta dal D.Lgs. 33/2013. Positivo il risultato di 64 su 70 del grado di conformità dei siti pubblici alle norme sulla trasparenza emerso dalla valutazione tramite lo strumento applicativo "La bussola della trasparenza" presente sul sito "www.magellanopa" del Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione. Nel Programma trasparenza 2014 - 2016 sono state programmate le attività necessarie per completare la pubblicazione dei dati tramite estrazione automatica da software o iter. Le attività previste nel Programma trasparenza e nel Piano di prevenzione della corruzione e dell'illegalità sono state inserite nell'elenco degli obiettivi da affidare a dirigenti e posizioni organizzative. E' stata completata sul sito la sezione relativa alla pubblicazione dei dati su lavori, servizi e forniture secondo quanto definito dall'A.V.C.P. Nel 2013 il Segretario generale ha avviato i controlli interni di regolarità amministrativa

in fase successiva che integrano e completano i controlli già effettuati sul Sistema di gestione integrato qualità e ambiente e le verifiche sulla *performance*.

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).

Le presenti motivazioni sono basate sull'attività di accompagnamento e verifica del ciclo della performance attuato dall'OIV lungo tutto l'anno di esercizio e con specifiche analisi al suo compimento. Nel corso dell'esame dei dati, non sono emerse incoerenze o elementi tali da fare dubitare dell'attendibilità dei dati presentati.

I dati relativi agli obiettivi e ai risultati raggiunti hanno evidenziato una diminuzione del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e lo spostamento dell'attenzione su altre attività e obiettivi che sono emersi durante l'anno. Questo ha portato la parte politica, come previsto dal Sistema di valutazione, a giustificare il mancato raggiungimento o i ritardi nel raggiungimento degli obiettivi. La motivazione può essere trovata da una parte nell'evoluzione normativa che ha reso necessario ridefinire nel corso dell'anno le priorità e dall'altra nella necessità di trovare soluzioni a problemi contingenti in un periodo di ristrettezza economiche che ha generato spostamento di fondi all'interno del bilancio, come comunicato dai responsabili e dagli assessori. Comunque la citata attività di accompagnamento e verifica permettono di affermare che i sistemi di misurazione e valutazione della performance del Comune, integrati con i sistemi di controllo permettono all'Ente di aumentare la propria capacità di garantire le finalità istituzionali.

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. Sempre apprezzabile il numero contenuto di pagine e la scelta di mettere come allegati gli obiettivi e gli indicatori di performance che agevola la lettura. Il linguaggio appare chiaro e l'aumentata presenza di schemi, grafici e altri tipi di rappresentazioni rendono i dati di immediata comprensione.
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 attestarne la conformità.
Attendibilità delle informazioni	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. Si prende atto dell'obiettivo previsto per il 2014 tendente a implementare una maggiore informatizzazione della raccolta dati ed evidenze anche al fine di facilitare il lavoro di rendicontazione dei risultati.
Risultati raggiunti	Si riscontra una percentuale di effettivo raggiungimento obiettivi di dirigenti e posizioni organizzative del 71,33%. Come specificato in premessa, tale dato non viene considerato preoccupante, rispetto a quanto avvenuto negli anni precedenti, in quanto, come spiegato dall'amministrazione (nelle interviste singole con gli assessori e con i responsabili), la situazione è gestita e tenuta sotto controllo e i risultati appaiono comunque indirizzati alla realizzazione della missione istituzionale e delle priorità politiche e strategiche dell'amministrazione. In termini di indicatori di <i>performance</i> non si riscontrano particolari evidenti scostamenti rispetto alla media del triennio precedente, a parte il positivo costante aumento della

	percentuale di raccolta differenziata legato al passaggio alla raccolta rifiuti "porta a porta", obiettivo strategico dell'Amministrazione.
Il processo di valutazione delle prestazioni e la gestione della premialità	<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 l'assessore di riferimento ha valutato la Comandante della Polizia Municipale.</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>
Trasparenza	<p>L'assolvimento degli obblighi di trasparenza e integrità risulta rispettato con la creazione della sezione "Amministrazione trasparente" che contiene i contenuti necessari.</p> <p>L'amministrazione nel Programma triennale trasparenza 2014-2016 ha previsto di elaborare sistemi di estrazione automatica dei dati dagli iter e dai software i uso al fine di completare la pubblicazione di tutti i dati necessari.</p>

L'OIV
Dott. Paolo Pescetto



Li, Albisola, 14 Aprile 2014