

# COMUNE DI LUINO

## Organismo Indipendente di Valutazione

### Oggetto: Validazione della relazione sulla performance relativa all'anno 2013

L'O.I.V. esaminata la relazione sulla performance relativa all'anno 2013, provvede alla validazione della stessa secondo quanto previsto dall'art. 6 del Regolamento di disciplina della misurazione della valutazione e della trasparenza delle performance;

Prende atto che il Piano della Performance – PEG 2013-2015 conferma i 13 obiettivi strategici già individuati con la programmazione 2012-2014 ed articola la programmazione operativa in 108 obiettivi annuali o pluriennali. Ogni obiettivo strategico e ogni obiettivo di PEG è qualificato da precise finalità ed è accompagnato da uno o più indicatori, destinati a fornire una misurazione quantitativa sia a preventivo, stabilendo un target da raggiungere, sia a consuntivo, rilevando il valore effettivamente raggiunto a fine anno: Gli obiettivi di PEG sono articolati in fasi e per ogni fase sono definiti la tempistica di attuazione, i risultati ed individuati i soggetti attuatori o responsabili. Gli obiettivi sono rispondenti con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009 in quanto rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività e alle priorità politiche, specifici e, con qualche limitazione, misurabili. Ad ogni obiettivo sono stati associati una serie di indicatori destinati a fornire una misurazione quantitativa sia a preventivo, stabilendo un target da raggiungere, sia a consuntivo, rilevando il valore effettivamente raggiunto a fine anno. Sono stati introdotti, ove rilevabili, indicatori di outcome. concretizzando, pertanto, le disposizioni di cui allo stadio 2 della Delibera CIVIT 121/2000. Per ogni indicatore è stata elaborata una singola scheda indicante la finalità dell'indicatore, l'algoritmo e i livelli attesi.

Rileva che nel sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è raffigurato l'albero della performance che in termini di rappresentazione grafica illustra la performance dell'ente tramite i legami tra mandato istituzionale, missione, obiettivi strategici e obiettivi operativi o piani di azione.

Prende atto che la programmazione è stata interamente informatizzata sul software in dotazione che individua oltre gli obiettivi, le fasi gli indicatori e i target, la struttura – o le strutture – assegnatarie dell'obiettivo e il relativo responsabile.

Prende atto, inoltre che, con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 24/4/2014 sono state approvate le risultanze del monitoraggio al 31/12/2013 degli obiettivi strategici e dei relativi indicatori del piano della performance; con deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 37/2014 è stata approvata la Relazione al Piano della Performance – annualità 2013 – Relazione che considera, in analogia a quanto avviene per la chiusura delle scritture contabili con il rendiconto di gestione, riferite all'anno 2013 ogni informazione avuta fino al 30/4/2014 (data ex TUEL di approvazione del rendiconto di gestione).

La Relazione al Piano della Performance è stata presentata al Consiglio Comunale nella seduta di approvazione del Rendiconto di Gestione in data 22/7/2014.

Il contributo del personale dipendente al raggiungimento della performance è rinvenibile dai documenti di valutazione (in particolare scheda R3 e relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi redatta dai dirigenti e dalle P.O.).

La corretta gestione delle risorse umane e la conseguente efficace applicazione del sistema premiante forma oggetto della separata relazione sullo stato della valutazione.

Tanto premesso e considerato l'Organismo Indipendente Di Valutazione

**valida**

ai sensi dell'art. 6 del Regolamento di disciplina della misurazione della valutazione e della trasparenza delle performance la relazione sulla performance relativa all'anno 2013

Luino, 30 agosto 2014

Organismo Indipendente Di Valutazione  
(dott. Luca Nannini)

