

COMUNE DI OLEGGIO (NO)

Organismo Indipendente di Valutazione

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

1. Introduzione

La relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del comune di Oleggio in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a, del D.Lgs. 150/2009, che individua, tra i compiti dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni nonché l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

L'OIV nella relazione riferisce sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni evidenziando in particolare le criticità e i punti di forza al fine di proporre accorgimenti per consentirne lo sviluppo ed il miglioramento.

L'operato dell'OIV è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità e, la relazione risponde a presupposti di trasparenza, attendibilità, evidenza, e verificabilità dell'approccio impiegato.

La relazione, redatta in conformità alle linee guida contenute nella delibera n. 4/2012 e dalle recenti indicazioni fornite dalla delibera n. 23/2013 della CIVIT, si pone l'obiettivo di effettuare una verifica sul sistema di valutazione ed è sviluppata sui seguenti argomenti:

- a. performance organizzativa;
- b. performance individuale;
- c. processo di attuazione del ciclo della performance;
- d. infrastruttura di supporto;
- e. sistemi informativi a supporto del programma triennale per la trasparenza, l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- f. definizione e gestione degli standard di qualità;
- g. utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione;
- h. descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV;
- i. proposte di miglioramento del sistema di valutazione.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo Indipendente di Valutazione si avvale di una struttura tecnica permanente per la gestione della documentazione, la raccolta dati e il coordinamento per l'esecuzione delle attività previste dal ciclo di gestione della performance nonché assicurare la trasparenza e l'accessibilità degli atti del sistema.

2. Performance organizzativa.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto in aderenza con quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 con delibera di Giunta comunale n. 138 del 08.06.2011.

Nell'adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance si è tenuto conto delle linee guida emanate dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle pubbliche amministrazioni (CIVIT) e contenute nelle delibere n. 89, 104, 112, 114, 121 del 2010.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, conformemente con quanto richiesto dall'art. 8 del decreto legislativo n.150/2009, il sistema è chiamato a rilevare, misurare, graduare e valutare, distintamente i seguenti aspetti:

- a. gli effetti reali delle politiche attivate dall'amministrazione comunale sulla soddisfazione dei bisogni della collettività;
- b. il grado di attuazione di piani e programmi, ovvero il rispetto dei risultati attesi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di impiego delle risorse ;
- c. il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive di rilevazione;
- d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- f. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- g. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Ad ognuna di queste dimensioni fanno riferimento indicatori specifici di risultato.

Le attività di pianificazione e individuazione degli obiettivi, di misurazione e di valutazione dei risultati a livello organizzativo sono indirizzate allo scopo fondamentale della soddisfazione dei bisogni della collettività e quindi prendono in considerazione l'outcome ottenuto.

Il percorso che conduce alla misurazione e alla valutazione degli outcome si articola nelle seguenti fasi :

- a. individuazione degli obiettivi strategici sostenibili;
- b. predisposizione del piano delle attività o del programma finalizzato alla realizzazione degli obiettivi strategici, composto dalla individuazione delle risorse, delle condizioni tecniche e dei requisiti funzionali affinché l'obiettivo si realizzi, dei processi occorrenti e dei risultati previsti in termini di attività, servizi e prodotti;
- c. articolazione degli obiettivi operativi in stretta aderenza agli obiettivi individuati e definiti dal piano esecutivo di gestione e dal piano dettagliato degli obiettivi;
- d. misurazione del grado di efficienza nella realizzazione dell'output da parte dell'ente o dell'unità organizzativa;
- e. misurazione degli impatti dei risultati ottenuti sulla soddisfazione dei bisogni della collettività;
- f. misurazione dell'outcome finale.

La performance organizzativa è misurata e valutata con riferimento ai servizi/unità organizzative previste dalla struttura dell'ente cui corrisponde una posizione dirigenziale o di responsabilità delegata (P.O.).

L'assegnazione degli obiettivi da parte dei dirigenti o dai dipendenti che hanno la responsabilità delegata (P.O.), alle singole unità organizzative avviene sulla base della distribuzione delle funzioni, delle attività e dei servizi attribuiti all'amministrazione comunale in modo da individuare:

- a. le attività svolte, incluse quelle di supporto interno e/o di tipo normativo;
- b. per ogni attività i singoli prodotti e servizi forniti all'ambiente di riferimento;
- c. le caratteristiche dei processi attraverso i quali sono forniti i servizi;
- d. i portatori di interesse (stakeholder), utenti e non, di riferimento per ciascuna delle attività espletate;
- e. gli indicatori utilizzabili per la misurazione e valutazione della performance e gli standard eventuali di qualità programmata per ciascuna attività.

In considerazione delle linee guida indicate dalla delibera n. 23/2013 della CIVIT si esprimono le seguenti considerazioni e valutazioni:

- a. l'amministrazione comunale di Oleggio (NO), in considerazione della sua struttura organizzativa e decisionale di cui è dotata, ha agito applicando i principi ed assolto alle incombenze previste dalle normative vigenti nel processo di definizione degli obiettivi, alla loro misurazione in corso dell'anno 2012 e alla valutazione finale dei risultati;
- b. in fase di definizione degli obiettivi l'amministrazione comunale, nell'ambito della propria azione ha posto in essere tutti gli accorgimenti possibili idonei a garantire la rispondenza dei requisiti metodologici indicati dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009;
- c. nella fase di misurazione ha agito adottando monitoraggi intermedi per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi nel periodo di agosto (semestrale), predisponendo un report destinato all'organo di vertice politico-amministrativo, ai dirigenti e all'OIV. Le criticità riscontrate e rilevate dal monitoraggio semestrale, hanno portato a modifiche degli obiettivi operativi o strategici anche in ragione della salvaguardia degli equilibri di bilancio attraverso la rimodulazione di alcuni obiettivi con atto di variazione del PEG approvato con deliberazione n. 232 del 19.10.2012.

3. Performance individuale.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di un servizio/unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono effettuate dai dirigenti e dai responsabili di servizio e sono collegate:

- a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b. alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Sono soggetti alla valutazione della performance individuale:

- a. i dirigenti;
- b. il personale con responsabilità delegata (P.O.);
- c. il restante personale dipendente dell'ente.

Il sistema di valutazione individuale è finalizzato in particolare a:

- a. comunicare che cosa ci si attende in termini di risultati e comportamenti dalla singola persona e supportarla nel miglioramento della propria performance assicurando la massima chiarezza e trasparenza sull'oggetto della valutazione, sui criteri di valutazione e i conseguenti parametri e indicatori, sul processo di valutazione, sul ruolo dei soggetti del processo di valutazione;
- b. valutare la performance assicurando la periodicità annuale della valutazione secondo un processo definito e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona valutata;
- c. far emergere e valorizzare le specifiche capacità professionali e organizzative e contribuire alla crescita professionale complessiva dell'organizzazione anche individuando opportunità di formazione e miglioramento professionale;
- d. promuovere una corretta gestione delle risorse umane;
- e. premiare la performance attraverso opportuni sistemi premianti;

- f. ricercare il più alto livello possibile di condivisione degli obiettivi oggetto di valutazione;
- g. contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole e migliorare il grado di soddisfazione personale percepita nei confronti del proprio lavoro.

Il sistema di valutazione deve essere considerato come uno strumento finalizzato a sostenere la crescita complessiva dell'ente e dei soggetti che vi operano.

In considerazione delle linee guida indicate dalla delibera n. 23/2013 della CIVIT si esprimono le seguenti considerazioni e valutazioni:

- a. l'amministrazione comunale di Oleggio (NO), nell'ambito delle attività nella gestione della performance individuale, ha adottato le procedure previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore assicurando l'adeguatezza nel processo di comunicazione degli obiettivi al personale dipendente da parte dei responsabili dei servizi, nel confronto/comunicazione al personale relativo all'esito nonché, nella differenziazione complessiva dei giudizi;
- b. il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione è da considerare elevato sia per l'assenza di procedure di conciliazione sia per i riscontri ottenuti da incontri a campione con il personale dipendente dall'ente.

A queste considerazioni si aggiungono le seguenti:

- a. la presenza di un elevato livello di coerenza degli obiettivi indicati dall'amministrazione e formulati nel PEG assicurano un'armonica attribuzione degli obiettivi al personale dipendente;
- b. che il processo di definizione degli obiettivi risulta sicuramente partecipato ma può essere ulteriormente migliorato con un maggiore e sistemico coinvolgimento degli stakeholder principali;
- c. dell'adeguatezza della modalità di misurazione della performance e dell'importante funzione di orientamento svolta dal monitoraggio effettuato con la verifica intermedia.

4. Processo di attuazione del ciclo della performance.

Il comune di Oleggio, in ottemperanza ai dispositivi normativi contenuti nel D.Lgs. 150/2009, ha provveduto ad approvare con deliberazione n. 255/10 della Giunta comunale il nuovo Regolamento generale di organizzazione degli uffici e servizi e, successivamente in data 08.06.2011, con provvedimento deliberativo n. 138, ha approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il Piano della performance per l'anno 2012 è stato avviato partendo dalla Relazione economica e finanziaria 2011-2013 e si è articolato sui seguenti documenti:

- a. Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2012, Bilancio pluriennale 2012-2014 e Relazione revisionale e programmatica approvati con provvedimento n. 25 del 27.6.2012;
- b. Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta comunale n. 138 del 08.06.2011;
- c. Piano esecutivo di gestione/Piano della performance per l'anno 2012, approvato con delibera della Giunta comunale n. 25 del 27.06.2012.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha accompagnato tale processo attraverso il supporto metodologico alla definizione degli obiettivi strategici, degli obiettivi gestionali, degli indicatori e dei target.

Il ciclo di gestione della performance, con riferimento ad un periodo pluriennale, è articolato nelle seguenti fasi:

- a. definizione ed assegnazione, alla struttura organizzativa dell'ente ed ai singoli individui che vi operano, degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, con conseguente allocazione delle risorse;
- b. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

- c. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale al termine del periodo;
- d. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito e del contributo dato alla performance organizzativa;
- e. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, ai competenti organi esterni, ai cittadini interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Come indicato per l'anno precedente, al fine di migliorare il processo di definizione degli obiettivi strategici anche in considerazione del grado di individuazione dei bisogni e delle attese dei cittadini, si dovrà iniziare a concepire e sviluppare un procedimento di analisi del contesto esterno, con l'obiettivo di favorire l'interazione tra gli stakeholder e l'amministrazione comunale nonché, a valorizzare i dati e le informazioni già presenti nell'ente sui livelli di qualità percepiti dal cittadino riferiti ad alcuni servizi monitorizzati.

Per consentire l'attuazione puntuale del ciclo della performance è stato predisposto dall'OIV uno schema delle fasi, modalità, tempi e soggetti responsabili dell'attuazione del ciclo stesso, in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'ente.

La struttura tecnica di supporto all'OIV del Comune di Oleggio consiste per quanto attiene le risorse umane in una sola unità che, grazie all'incarico svolto di Istruttore Direttivo Ufficio di Segreteria, responsabilità e competenze professionali è in grado di assolvere a tutte le incombenze assegnate senza incontrare difficoltà.

5. Infrastruttura di supporto.

La delibera n. 6/2013 della CIVIT ha focalizzato alcuni elementi chiave del ciclo della performance tra cui è presente la realizzazione di un miglior collegamento tra il ciclo della performance e il ciclo di programmazione economica-finanziaria e di bilancio,

I sistemi informativi ed informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance rappresentano un fondamentale strumento per il raggiungimento di un adeguato livello di interazione al fine di verificare il grado di integrazione tra il ciclo del bilancio e il ciclo della performance, di particolare rilevanza sono quelli di controllo di gestione e al sistema di controllo strategico, nonché quelli della contabilità generale e analitica.

Il principio del collegamento tra il piano e il ciclo di programmazione economica-finanziaria e di bilancio sono indicati all'art. 4 c.1 e art 5. c.1 del D.Lgs. 150/2009 ma sono da considerare anche recenti norme tra cui si segnala l'art. 1 c. 15 della Legge 190/2012, l'art.19 c.4 D.Lgs. 91/2011 e il D.P.C.M. 18 settembre 2012. Tale quadro normativo destinato a aggravarsi in termini di obblighi consiglia di proporre la valutazione di avviare un progressivo e graduale, ovviamente secondo le possibilità dell'ente, utilizzo di sistemi informativi di supporto finalizzati nel tempo al raggiungimento di un adeguato livello di integrazione tra il ciclo di bilancio e quello della performance.

6. Sistemi informativi a supporto del programma triennale per la trasparenza, l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

I sistemi informativi e informatici a supporto della pubblicazione dei dati sono essenziali e rilevanti rispetto i presupposti di attuazione del programma triennale e degli obblighi di pubblicazione, nonché per la ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti responsabili alla pubblicazione dei dati e al sistema di monitoraggio.

L'amministrazione comunale di Oleggio, che con deliberazione n. 278 del 03.12.2012 ha approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità secondo le linee guida indicate dalle norme vigenti, intende la trasparenza quale concezione di accessibilità totale su ogni informazione relative all'organizzazione, agli indicatori concernenti gli andamenti gestionali e l'impiego delle risorse per il perseguimento delle finalità e funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti. L'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato la presenza nel sito istituzionale di una apposita sezione, risultata di facile accesso e consultazione, denominata Amministrazione trasparente. In tale sezione sono stati pubblicati tutti gli atti relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e al ciclo integrale della performance. La sezione del sito prevede la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione dell'amministrazione e le sue modalità d'azione. La sezione è in corso di aggiornamento in relazione alla generazione delle informazioni richieste da parte degli uffici competenti significando che molte di queste da tempo sono già pubblicate sul sito.

Struttura della sezione Amministrazione trasparente:

- a. Disposizioni generali:
 - Programma per la Trasparenza e l'Integrità;
 - Atti generali;
 - Oneri informativi per cittadini e imprese.
- b. Organizzazione:
 - Organi di indirizzo politico-amministrativo;
 - Sanzioni per mancata comunicazione dei dati;
 - Articolazione degli uffici;
 - Telefono e posta elettronica.
- c. Consulenti e collaboratori.
- d. Personale:
 - Incarichi amministrativi di vertice;
 - Dirigenti;
 - Posizioni organizzative;
 - Dotazione organica;
 - Personale non a tempo indeterminato;
 - Tassi di assenza;
 - Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti;
 - Contrattazione collettiva;
 - Contrattazione integrativa;
 - OIV (organismo individuale valutazione performance).
- d. Bandi di concorso.
- e. Performance:
 - Piano della Performance;
 - Relazione sulla Performance;
 - Ammontare complessivo dei premi;
 - Dati relativi ai premi;
 - Benessere organizzativo.
- f. Enti controllati:
 - Enti pubblici vigilati;
 - Società partecipate;
 - Enti di diritto privato controllati;
 - Rappresentazione grafica.
- g. Attività e procedimenti:
 - Dati aggregati attività amministrativa;

- Tipologia di procedimenti;
 - Monitoraggio tempi procedurali;
 - Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati.
- h. Provvedimenti:
- Provvedimenti organi indirizzo-politico;
 - Provvedimenti dirigenti.
- i. Controlli sulle imprese.
- l. Bandi di gara e contratti.
- m. Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici:
- Criteri e modalità;
 - Atti di concessione.
- n. Bilanci:
- Bilancio preventivo e consuntivo;
 - Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio.
- o. Beni immobili e gestione del patrimonio:
- Patrimonio immobiliare;
 - Canoni di locazione o affitto.
- p. Controlli e rilievi sull'amministrazione.
- q. Servizi erogati:
- Carta dei servizi e standard di qualità;
 - Costi contabilizzati;
 - Tempi medi di erogazione dei servizi;
 - Liste di attesa.
- r. Pagamenti dell'amministrazione:
- Indicatore di tempestività dei pagamenti;
 - IBAN e pagamenti informatici.
- s. Opere pubbliche.
- t. Pianificazione e governo del territorio.
- u. Informazioni ambientali.
- v. Strutture sanitarie private accreditate.
- w. Interventi straordinari e di emergenza.
- x. Altri contenuti.

Anche la presente relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, viene resa disponibile in tale sezione del sito istituzionale del comune.

In merito alla trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione si ritiene quanto segue:

- a. che l'amministrazione del comune di Oleggio garantisce un elevato livello di trasparenza e pubblicazione di informazioni e documenti nelle apposite sezioni del sito istituzionale,
- b. che, come indicato per l'anno precedente, al fine di incrementare ulteriormente lo standard già raggiunto si propongono iniziative per la trasparenza con l'organizzazione di una giornata della trasparenza nonché, una procedura per acquisire il grado di soddisfazione sul servizio offerto dall'amministrazione attraverso sondaggi riferiti a specifiche attività.

Si segnala che la Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", contiene numerose disposizioni in materia di trasparenza e integrità e, pertanto discenderanno dai decreti applicativi termini e modalità di aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il suo coordinamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione.

7. Definizione e gestione degli standard di qualità.

Il processo di gestione degli standard di qualità rappresenta un'importante fase del ciclo di gestione della performance, la loro definizione e misurazione offre ulteriori elementi di valutazione della performance sia individuale sia organizzativa, nonché informazioni utili all'organo politico-amministrativo per il controllo della qualità dei servizi erogati e alle modalità con sono state adottate le soluzioni per la gestione di eventuali reclami.

L'amministrazione del comune di Oleggio attualmente ha in fase una mappatura dei servizi al fine di individuarne alcuni su cui elaborare lo standard di qualità.

8. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.

Alla luce dei risultati conseguiti dal precedente ciclo della performance, nell'anno 2012 sono stati adottati diversi miglioramenti tra cui si evidenziano:

- a. migliore definizione degli obiettivi operativi e strategici rispetto i documenti di programmazione economica-finanziaria e di bilancio;
- b. maggiore qualità e armonicità degli obiettivi assegnati al personale;
- c. attuazione di varianti al Peg rispetto alle criticità emerse dalla verifica semestrale;
- d. approvazione del Piano triennale per la trasparenza e l'integrità;
- e. adozione di una nuova scheda di valutazione per le capacità individuali del personale che con l'aumento di due fasce di punteggio ha incrementato le possibilità di giudicare con una maggiore ponderatezza.

Risulta evidente che si dovrà procedere con il costante aggiornamento ed affinamento del sistema di misurazione e valutazione traendo spunti anche dagli eventuali suggerimenti, dalle problematiche e dai riscontri che emergeranno in corso di attuazione.

9. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.

L'attività di supporto, verifica e monitoraggio svolta dall'OIV si è svolta essenzialmente su un costante e continuo confronto con i soggetti interessati nella gestione dell'intero ciclo di gestione della performance.

Al fine di una tracciabilità dell'attività svolta si evidenziano alcune date relative ad incontri, riunioni, esame della documentazione, interviste con i dirigenti e i dipendenti ecc...:

- a. riunioni e incontri tenuti in data 19 gennaio, 13 febbraio, 02 aprile, 08 maggio, 17 settembre, 20 dicembre;
- b. contatti telefonici e numerose mail nel corso dell'anno.

10. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del comune di Oleggio è stato approvato, nel mese di giugno 2011, considerando le novità normative introdotte da recenti dispositivi nonché le diverse problematiche interpretative ed attuative emerse soprattutto nei riguardi degli enti locali, risulta un sistema che oltre ad essere formalmente ed integralmente costituito in piena aderenza alla normativa vigente è risultato, per la sua coerenza, sistematicità e ponderatezza accettato e condiviso da tutti gli attori coinvolti.

In riferimento alla delibera n. 89/2010 della CIVIT sezione 5, il sistema del comune di Oleggio risponde pienamente ai requisiti della c.d. prima fase ed è già strutturato per rispondere prossimamente ai requisiti indicati dalla c.d seconda fase.

In conclusione si ritiene opportuno segnalare all'organo politico-amministrativo alcuni spunti per migliorare la maturità del sistema di valutazione e quindi la sua efficacia:

- a. procedere con il costante aggiornamento ed affinamento del sistema di misurazione e valutazione adottato traendo spunti anche dagli eventuali suggerimenti, dalle problematiche e dai riscontri che emergeranno in corso di attuazione;
- b. cercare un'implementazione delle modalità di monitoraggio prevedendo, a partire dal 2013, un altro momento di verifica da effettuarsi ad esempio nel mese di giugno;
- c. incrementare ulteriormente il livello di partecipazione alla definizione degli obiettivi e alla condivisione dei risultati con un maggiore e sistemico coinvolgimento degli stakeholder principali e l'organizzazione di un'iniziativa come la giornata della trasparenza;
- d. avviare un progressivo e graduale, ovviamente secondo le possibilità dell'ente, utilizzo di sistemi informativi di supporto finalizzati nel tempo al raggiungimento di un adeguato livello di integrazione tra il ciclo di bilancio e quello della performance;
- e. esortare il progresso delle attività attualmente in atto per la definizione della mappatura dei servizi erogati al fine di individuarne alcuni su cui elaborare lo standard di qualità;
- f. rispetto ai sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicità dei dati, fermo restando l'elevatissimo livello di trasparenza raggiunto dal Comune di Oleggio, si chiede di valutare la formalizzazione di un modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati, un sistema di monitoraggio della pubblicazione e, di un sistema di rilevazione degli accessi al sito in particolare per la sezione denominata Amministrazione trasparente.

Oleggio 21 maggio 2013

L'OIV del Comune di Oleggio (NO)
Dott. Diego Spadafora

