

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

COMUNE DI ALBISOLA SUPERIORE
Prot.20130012631 ARRIVO
Data 31-05-2013 SET06
Classificazione 02 . 27 .



Al Sindaco

Al Responsabile della Trasparenza

**Alla Commissione Indipendente per
la Valutazione, la Trasparenza e
l'Integrità delle amministrazioni
pubbliche - CIVIT**

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art 14 comma 4, lett a) del d,lgs 150/2009)

Sommario

PREMESSE	2
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	2
<i>Performance organizzativa</i>	2
• Definizione di obiettivi, indicatori e <i>target</i>	2
• Misurazione e valutazione della performance organizzativa	3
• Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa	3
<i>Performance individuale</i>	4
• Definizione ed assegnazione degli obiettivi – Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)	4
• Misurazione e valutazione della performance individuale e metodologia	4
<i>Infrastruttura di supporto</i>	5
<i>Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione</i>	5
INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI	5
<i>Integrazione con il ciclo di bilancio</i>	5
<i>Integrazione con gli altri sistemi di controllo</i>	5
IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	6
DEFINIZIONE E GESTIONE DI <i>STANDARD</i> DI QUALITÀ E COINVOLGIMENTO DEGLI <i>STAKEHOLDER</i>	6
DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	7
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i>	7

PRESENTAZIONE

Il presente documento ha lo scopo di rendicontare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14 c. 4 lett. a) del DLgs 150/2009 ed in relazione ai compiti specifici affidati dall'Ente all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), evidenziando i rischi e le opportunità di tale sistema, al fine di tendere al miglioramento continuo.

La presente relazione intende inoltre evidenziare il grado di attuazione dei principi e dell'assolvimento degli obblighi insiti nelle disposizioni del D.Lgs 150/2009 (decreto) per quanto applicabili alle Autonomie locali, e fornire eventuali indicazioni e proposte di miglioramento.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo Indipendente di Valutazione si avvale di una struttura tecnica permanente, presso l'Ente, per la misurazione della performance.

PREMESSE

L'OIV del Comune di Albisola Superiore è stato nominato in data 16/11/2012.

Il Piano della performance 2012 del Comune di Albisola Superiore è composto da una nota descrittiva e, come allegati, l'elenco degli obiettivi e degli indicatori.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, comprendente l'assegnazione e la valutazione degli obiettivi e degli indicatori, era stato elaborato, seppur non nella forma omogenea definita dalla Commissione per la Valutazione della Trasparenza e l'integrità (CIVIT) già da tempo ed era in continuo aggiornamento. Infatti il Comune di Albisola Superiore si è certificato secondo un sistema di gestione integrato qualità e ambiente secondo le norme UNI EN ISO 9001 e 14001 nell'anno 2004. Aveva quindi iniziato ad applicare i principi base del decreto relativi alla misurazione e valutazione della qualità dei servizi e della performance individuale. A fine 2012 è stato elaborato il documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance" che ha ampliato e specificato l'intero ciclo. Il Sistema è nell'iter finale di approvazione, attualmente ancora in fase di condivisione con le organizzazioni sindacali.

L'elaborazione degli obiettivi 2013, in corso di approvazione in attesa del Bilancio 2013, è stata ispirata ai principi contenuti nel Sistema.

Il Programma triennale della trasparenza è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 in data 09/04/2013.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Performance organizzativa

- Definizione di obiettivi, indicatori e *target*

La verifica da parte dell'OIV si è concentrata sulle modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi, sull'equità di giudizio e sull'applicazione del metodo di valutazione, nel rispetto delle priorità politiche e delle scelte di merito che competono al vertice politico-amministrativo.

L'amministrazione ad inizio mandato ha elaborato il Piano generale di sviluppo dell'Ente, sulla base del proprio programma, con l'articolazione in linee programmatiche, collegate alla struttura dei programmi di bilancio, che definivano gli obiettivi dell'amministrazione.

Dall'analisi del processo di definizione degli obiettivi emerge che la definizione annuale degli obiettivi prende spunto dal Piano generale di sviluppo dell'Ente, oltre a tradurre in obiettivi esigenze specifiche riscontrate nel corso dell'attività politico-amministrativa ed innovazioni normative e tecnologiche necessarie al miglior funzionamento dell'Ente.

Gli obiettivi, predisposti in accordo tra responsabili e relativi referenti politici, vengono, inoltre, definiti ed elaborati sulla base della disponibilità delle risorse.

Vengono inoltre definiti e misurati indicatori di performance organizzativa riferiti alla struttura organizzativa in relazione ai programmi di bilancio.

Nel 2013 nell'elaborazione degli obiettivi, basata sul Sistema in fase di approvazione, sono stati individuati obiettivi strategici riferiti ad attività con caratteristiche di centralità (determinanti per il raggiungimento degli indirizzi decisi dall'Amministrazione e per lo sviluppo e l'innovazione del Comune in adeguamento all'evoluzione normativa), continuità temporale e complessità attuativa (con un orizzonte temporale

pluriennale e articolazione in un complesso piano di azioni) e trasversalità (coinvolgono più servizi e ne sollecitano la cooperazione).

Si sollecita l'Amministrazione ad integrare il Programma triennale della trasparenza e l'integrità con le iniziative previste dalla normativa in materia e richiamate dall'art. 10 comma 1 del D.Lgs. 33/2013 e di collegare, quindi, tali iniziative con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, come previsto dall'art. 10 comma 3 del D.Lgs. sopra citato.

- Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La verifica da parte dell'OIV si è basata sulla valutazione dell'adeguatezza delle modalità di misurazione della performance, della frequenza dei monitoraggi effettuati e della qualità e affidabilità dei dati, tenendo conto dell'organizzazione operativa e gestionale dell'amministrazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è, come si è detto, in continua evoluzione. Nel 2012 è stato utilizzato il sistema di misurazione e valutazione come modificato nell'arco dell'anno. I monitoraggi avvengono due volte all'anno e sono stati effettuati in corrispondenza degli audit interni sul sistema di gestione. Un ulteriore monitoraggio annuale viene effettuato dall'ente certificatore per il mantenimento del sistema di gestione integrato qualità e ambiente, organismo esterno ma le cui osservazioni (Non conformità e raccomandazioni) vengono recepite all'interno del sistema, analizzate e risolte. Essendo presente presso l'Ente una struttura che si occupa in maniera permanente di controllo di gestione, performance e sistemi di gestione, i monitoraggi e i confronti con i responsabili sono in effetti svolti in maniera costante durante tutto l'arco dell'anno. Inoltre l'articolazione dettagliata degli obiettivi in azioni con date previste di realizzazione consente una programmazione dettagliata e puntuale e di conseguenza una auto-verifica costante. Gli indicatori di performance organizzativa sono stati elaborati, in riferimento a ciascun programma di bilancio sui dati, reperibili dai differenti servizi, ritenuti utili a monitorare la performance organizzativa. Gli indicatori di performance organizzativa sono stati oggetto di una revisione nel 2012 e l'Ente sta valutando la possibilità di aumentare l'affidabilità e la velocità della rendicontazione dei dati, e l'inserimento di nuovi indicatori, in particolare relativi ai tempi di gestione delle pratiche, automatizzando l'estrazione degli stessi dagli iter di gestione attraverso il nuovo software Prometeo Web (di cui alla sezione Infrastruttura di supporto). Gli indicatori di performance organizzativa sono valutati su base annuale con un confronto tra performance attesa e performance realizzata.

Si ritengono pertanto la modalità di misurazione e la frequenza dei monitoraggi adeguati all'organizzazione interna dell'Ente.

- Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

L'OIV ha preso in esame l'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa. Più nel dettaglio, ha valutato:

- i vantaggi e le criticità legati all'implementazione del modello di misurazione e il grado di chiarezza. I vantaggi legati all'implementazione del modello di misurazione e valutazione della performance devono sicuramente identificarsi in una maggiore chiarezza nella definizione e valutazione degli obiettivi attraverso la condivisione della metodologia. Infatti la stesura del "Sistema" ha permesso di evidenziare e porre rimedio ad alcune seppur lievi criticità emerse in occasione delle valutazioni 2011. L'implementazione del Sistema di misurazione e valutazione ha portato inoltre ad una maggiore presa di coscienza dell'importanza della valutazione secondo regole determinate, messa in evidenza da una circoscritta reazione di opposizione, gestita dalla direzione generale, che evidenzia sicuramente l'importanza dell'implementazione del Sistema stesso in modo deterministico, ma anche la necessità di dare un certo spazio ad una valutazione "qualitativa" dei risultati, ad oggi presi in carico dall'OIV stesso in concerto con l'organo amministrativo.

- il grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e la partecipazione di tutti i livelli direttivi alla valutazione dei propri subalterni, garantendo uniformità di valutazione e condivisione con gli utenti dei servizi.

A tale fine l'OIV evidenzia la necessità di continuare il percorso di continua analisi e valutazione dell'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione, stimolando l'amministrazione e tutti i livelli direttivi ad attribuire un ruolo centrale al Sistema performance nelle scelte operative e gestionali. Inoltre al fine della massima partecipazione e valorizzazione del Sistema si suggerisce di programmare un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema

di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico e un'indagine di *customer satisfaction* verso gli utenti dei servizi per confrontarne i risultati con il risultato di valutazione interna delle PO;

Performance individuale

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi – Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il Comune di Albisola Superiore ha una struttura organizzativa con due dirigenti (un incarico dirigenziale è assegnato al Segretario generale) articolata in Settori a cui fanno capo Posizioni Organizzative. Nell'anno 2012 gli obiettivi sono stati affidati in due tranches la prima fino al 30 aprile e la seconda fino al 31 dicembre, in relazione ai due periodi di affidamento degli incarichi di posizione organizzativa.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede la valutazione dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, sia in base alla realizzazione di obiettivi, di mantenimento (riferiti maggiormente alla performance organizzativa) e di miglioramento e di sviluppo (relativi alla realizzazione di obiettivi specifici), sia sulla base di valutazione di comportamenti organizzativi.

Gli obiettivi vengono definiti, di norma ad inizio anno, dagli stessi responsabili in collaborazione con l'assessore di riferimento e in condivisione con gli altri responsabili eventualmente coinvolti. Gli obiettivi vengono poi inviati all'OIV per il tramite del Servizio Programmazione e controlli che ne valuta la corrispondenza agli indirizzi ed ai criteri.

Nell'analisi degli obiettivi l'OIV valuta la chiarezza ed oggettivazione di risultato indicato in un obiettivo, evitando obiettivi vaghi e/o difficilmente misurabili ex-post, garantendo una misurabilità oggettiva degli stessi in termini di tempi e risultati

(Nella modifica al Sistema effettuata nel 2013 è stato inserito un passaggio degli obiettivi delle Posizioni organizzative ai dirigenti per aumentare il grado di condivisione e verifica della congruità e omogeneità degli stessi.) Gli obiettivi vengono in seguito approvati con deliberazione di Giunta Comunale, entro un mese dall'approvazione del Bilancio, quale allegato al Piano performance, che viene pubblicato nella apposita sezione del sito internet istituzionale.

Gli obiettivi individuali dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità vengono affidati, dall'OIV, in riunioni singole con i responsabili, durante le quali vengono condivisi e sottoscritti gli obiettivi assegnati dall'amministrazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, nell'aggiornamento 2013, prevede un articolato sistema di valutazione dei comportamenti organizzativi in cui i dirigenti, per le posizioni organizzative, e il Sindaco o l'Assessore per i dirigenti, e l'OIV valutano un'ampia serie di parametri relativi ai comportamenti organizzativi legati alla performance individuale ed organizzativa.

Le valutazioni sono effettuate mediante schede di valutazione con punteggi definiti nel Sistema che vengono trattenute agli atti presso il Servizio Programmazione e controlli che predispone i documenti finali di valutazione e le schede di assegnazione punteggi ai singoli responsabili nonché la pubblicazione dei dati.

Le risultanze della valutazione vengono comunicate ai responsabili, dall'OIV, in riunioni singole durante le quali vengono analizzati i risultati. Il Sistema prevede inoltre procedure di conciliazione in caso di non accordo dei responsabili sulle valutazioni effettuate.

La rendicontazione degli obiettivi e le risultanze delle valutazioni vengono inserite nella Relazione al Piano performance che viene pubblicata sulla apposita sezione del sito internet istituzionale.

Per quanto riguarda la valutazione del restante personale dipendente, nell'aggiornamento 2013 è stata inserita nel sistema una sezione dedicata al personale distinto in categoria D e C, categoria B e agenti di polizia municipale.

Nel 2013 verrà elaborata una nuova indagine di *customer satisfaction* che verrà distribuita ai fruitori dei servizi comunali e pubblicata sul sito internet. L'indagine potrà essere utilizzata anche come strumento di valutazione della performance organizzativa.

- Misurazione e valutazione della performance individuale e metodologia

Per l'anno 2012 le valutazioni sono state effettuate utilizzando un sistema che prevedeva il coinvolgimento dell'OIV nella valutazione degli obiettivi e del Direttore generale, dirigenti e del Sindaco per la valutazione dei

comportamenti organizzativi rispettivamente di posizioni organizzative e dirigenti. Il risultato evidenzia una differenziazione nei risultati ottenuti con una percentuale finale tra il 94,8% e il 99,6% e con un range di raggiungimento obiettivi tra il 97,33 e il 100%.

Le valutazioni sono state condivise con i singoli responsabili, secondo le modalità specificate al punto precedente, ovvero in riunioni singole tenute dall'OIV. Alla data odierna non è stato possibile consegnare ufficialmente una valutazione che verrà consegnata nell'arco delle prossime due settimane in accordo con gli impegni del responsabile di riferimento.

Come indicato in precedenza il Sistema è stato condiviso con i responsabili, le organizzazioni sindacali e l'amministrazione.

Si ribadisce quanto già indicato circa la necessità di programmare l'indagine interna sui livelli di benessere organizzativo.

Infrastruttura di supporto

Per quanto riguarda l'infrastruttura di supporto a fine 2012 l'amministrazione si è dotata di un sistema informatico denominato Prometeo web, attualmente in fase di sperimentazione, integrato con i software e data base utilizzati dall'amministrazione per la gestione del bilancio, del personale, dell'anagrafe, degli iter di gestione delle pratiche ecc.

Da una prima analisi dovrebbe essere uno strumento efficace di supporto e gestione dati ai fini della misurazione della performance.

Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

L'OIV invita l'amministrazione ad aumentare l'efficacia del Sistema nell'orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo e a promuovere un adeguato utilizzo del Sistema ed una accresciuta attenzione alle tempistiche richieste evitando ritardi nel recapito dei feedback alle risorse, al fine di migliorare la *performance* organizzativa ed individuale.

L'OIV prende atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 248 del 14/09/2012 era stato approvato il Piano delle azioni positive 2012/2014 e che sono state avviate le procedure per la formazione del Comitato unico di garanzia con l'invio, in data 08/02/2013 di nota scritta alle organizzazioni sindacali. Con deliberazione n. 110 del 24/05/2013 sono state adottate le direttive per la creazione del Comitato e ne sono stati definiti compiti e caratteristiche.

INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

Integrazione con il ciclo di bilancio

Il Sistema performance si basa sul coordinamento degli strumenti di programmazione amministrativo – operativa con gli strumenti della programmazione economico - finanziaria. Verrà inserito nel Piano performance 2013-2014 un obiettivo relativo all'integrazione degli strumenti sopra citati al fine della totale armonizzazione.

Attualmente la fase di definizione degli obiettivi prevede anche l'indicazione del programma e del capitolo di bilancio ove verranno stanziati le eventuali somme necessarie.

E' previsto l'inserimento, tramite il software Prometeo più sopra citato, di un collegamento tra impegno di spesa e obiettivo, al fine di monitorare in maniera più snella anche tale aspetto.

Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Il sistema informatico Prometeo permette di legare gli obiettivi con i programmi di bilancio, (arrivando al dettaglio dei capitoli e degli impegni – quest'ultimo punto in fase di definizione) con le linee programmatiche del Piano generale di sviluppo dell'ente contenente gli indirizzi dell'amministrazione.

Sono inoltre organizzati e correlati con i programmi di bilancio gli indicatori di performance. Tutti gli elementi sopra citati sono integrati e utilizzati per la predisposizione del referto del controllo di gestione.

L'integrazione tra sistema performance, controlli interni e controllo di gestione è inoltre assicurata dal raggruppamento di tali attività nei servizi Programmazione e controlli e Sistemi di gestione che gestiscono le

attività di pianificazione e controllo coordinandosi, anche tramite il sistema informatico, con gli uffici finanziari.

IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il Programma triennale della trasparenza è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 in data 09/04/2013 ed individua, inoltre, il Segretario Generale dell'Ente quale responsabile della trasparenza.

Essendo il Programma di recente approvazione è difficile esprimere un parere sulla sua applicazione e sul funzionamento del processo.

Sul sito istituzionale del Comune sono comunque presenti i seguenti dati e documenti:

- Programma triennale trasparenza e integrità
- Piano, Relazione sulla performance e Validazione;
- Dati sull'organizzazione e i procedimenti: struttura organizzativa; elenco completo delle caselle di posta elettronica e di posta certificata; elenco degli atti e documenti da produrre a corredo delle istanze; carte dei servizi;
- Dati informativi relativi al personale: Dati relativi ai dirigenti e alle Posizioni organizzative, al Direttore generale/Segretario generale; curriculum, tassi di assenza e maggior presenza del personale; dati sull'Organismo Indipendente di Valutazione; codice disciplinare e Regolamento dei procedimenti disciplinari; dati degli Amministratori del Comune;
- Dati sul "*public procurement*": dati previsti dall'articolo 7 del d. lg. n. 163 del 2006 (Codice dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture)
- Elenco beneficiari di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari
- Elenco dei beneficiari di corrispettivi e compensi

Da un'analisi del Programma risulta necessario un aggiornamento dello stesso che tenga conto di quanto indicato nel D.Lgs. 33 /2013 (contenuti del Programma in merito a pubblicazione dati, Giornate della trasparenza, programmazione triennale delle iniziative e delle misure per garantire gli scopi del programma stesso con indicazione delle tempistiche, risorse e strumenti di verifica (interni ed eventualmente esterni), il collegamento con il Piano di prevenzione della corruzione e la programmazione degli obiettivi).

Si evidenzia inoltre la necessità di definire il monitoraggio da parte del Responsabile della trasparenza in merito alla selezione e pubblicazione dei dati, di cui il personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità (dirigenti, posizioni organizzative e alta professionalità) sono responsabili. Si coglie l'occasione per ricordare che gli esiti di tale monitoraggio devono confluire nella Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione curata dal Responsabile della trasparenza (Griglia A1, cfr sezione 9) allegata alla deliberazione della CIVIT n. 4/2012.

DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Come si è già evidenziato il Comune di Albisola Superiore ha, da tempo, implementato un sistema di gestione integrato qualità e ambiente certificato secondo le norme UNI EN ISO 9001 e 14001 ed ha quindi definito e avviato il processo di gestione degli *standard* di qualità e coinvolgimento degli *stakeholder*. A tale fine ha realizzato una serie di indagini di soddisfazione del cliente sui servizi comunali e successivamente approvato carte dei servizi.

Sul sito internet istituzionale del Comune sono pubblicate le carte dei servizi relative ai servizi comunali che definiscono gli *standard* sui servizi stessi.

Al fine di tendere al continuo miglioramento nella definizione degli *standard*, si ribadisce la necessità di dare atto a quanto programmato circa l'elaborazione di una nuova indagine di *customer satisfaction* che verrà distribuita ai fruitori dei servizi comunali e pubblicata sul sito internet e la necessità di programmare un'indagine interna sui livelli di benessere organizzativo.

Le segnalazioni ed i reclami sono gestiti dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico e vengono inseriti su un iter informatizzato per la gestione da parte dei servizi interessati. Il metodo di presentazione delle segnalazioni e

dei reclami è improntato all'accesso totale, infatti, posso essere presentate segnalazioni via mail, telefono, di persona o via posta ordinaria, oltre che via pec.

DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Per il monitoraggio dei dati inseriti nella presente relazione si è proceduto ad una analisi del sito internet comunale, all'analisi di informazioni contenute nei differenti documenti inerenti il Sistema performance, messi a disposizione dal servizio Programmazione e controllo (Piano e relazione performance anni precedenti e anno in elaborazione con i relativi obiettivi e indicatori, Referto del controllo di gestione, documenti del sistema di gestione certificato, accesso, tramite il referente della struttura di supporto dell'ente, alle banche dati informatiche e agli iter di gestione) e inoltre in base a informazioni dirette dell'OIV raccolte durante le attività di elaborazione, assegnazione, valutazione obiettivi, e consegna risultati.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

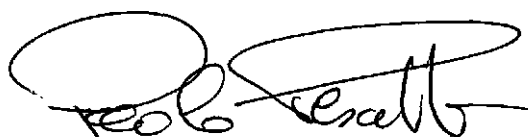
Si riassume e specificano le osservazioni esposte nei paragrafi di riferimento:

- Invito all'approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, attualmente in fase di condivisione con le organizzazioni sindacali;
- Invito ad aumentare l'efficacia del Sistema nell'orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo e a promuovere un adeguato utilizzo del Sistema ed una accresciuta attenzione alle tempistiche richieste evitando ritardi nel recapito dei feedback alle risorse, al fine di migliorare la *performance* organizzativa ed individuale.
- Necessità di procedere all'integrazione tra Piano performance (contenente già il Piano dettagliato degli obiettivi) e il Piano Esecutivo di Gestione, al fine della totale armonizzazione.
- Necessità di aggiornamento del Programma trasparenza che tenga conto di tutto quanto indicato nel D.Lgs. 33 /2013 e delle deliberazione della CIVIT, comprese le Giornate per la trasparenza;
- Necessità di definire il monitoraggio da parte del Responsabile della trasparenza in merito alla selezione e pubblicazione dei dati e compilazione della Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione (Griglia A1, cfr sezione 9) allegata alla deliberazione della CIVIT n. 4/2012;
- Necessità di dare corso a quanto programmato circa l'elaborazione di una nuova indagine di *customer satisfaction*;
- Necessità di programmare un'indagine interna sui livelli di benessere organizzativo.

ALLEGATI depositati presso la struttura di supporto dell'Ente e pubblicati sul sito internet istituzionale:

- Piano performance 2012;
- Piano dettagliato obiettivi 2012;
- Referto controllo di gestione;
- Rendiconto.

Li, 31 maggio 2013



L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Paolo Pescetto