



**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI
ANNO 2018**

Amministrazione: Parco Naturale Regionale delle Serre

Data approvazione: 14 giugno 2019

OIV

(firmato digitalmente)

Dott. Angelo M. Savazzi – Dott. Domenico Gaglioti – Dott. Pasqualino Saragò



Sommario

1	Finalità e ambito di analisi	3
2	Istruttoria	3
3	Performance organizzativa	3
3.1	Avvio del ciclo e piano della performance	3
3.2	Monitoraggi infra-annuali	4
3.3	Conclusione del ciclo della performance	4
3.4	Sistema di misurazione e valutazione.....	4
3.5	Struttura tecnica di supporto	5
4	Performance individuale	5
5	Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione (distribuzione premialità)	5
6	Infrastruttura di supporto informativo-informatica	5
6.1	Sistemi informatici	5
6.2	Contabilità analitica.....	5
6.3	Integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance	6
6.4	Sistemi informativo-informatici a supporto dell’attuazione degli obblighi di trasparenza.....	6
7	Definizione e gestione degli standard di qualità	7
8	Controlli di regolarità amministrativa e di regolarità contabile	7
9	Sintesi di alcune criticità.....	8
10	Azioni di miglioramento	8
	Allegato - questionario compilato.....	10



1 Finalità e ambito di analisi

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (di seguito “Relazione”) è finalizzata a fornire un quadro complessivo “*sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione dell’anno precedente*” (ossia l’anno 2018, pur contenendo indicazioni riferibili *anche* al ciclo 2019) e fornisce le “*principali indicazioni sulle criticità e i miglioramenti*” utilizzabili per l’adozione delle opportune iniziative da parte delle competenti strutture.

Essa viene elaborata, in attuazione dell’art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009, dell’art. 11, comma 3, lettere b) e h) della l.r. 3/2012 e dell’art. 37, comma 2, lettera a) del Regolamento regionale n. 1/2014, seguendo le linee guida approvate dalla CIVIT/ANAC con delibera n. 4/2012 e successiva delibera n. 23/2013 le quali, peraltro, pur non applicandosi direttamente alle Regioni, possono “*comunque essere un parametro di riferimento*” per le stesse; si è tenuto anche conto delle linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica, emanate in attuazione dell’art. 3, comma 2, del d.lgs. 150/2009 e del DPR 105/2016.

In particolare, nella presente relazione vengono esaminati i seguenti aspetti:

- performance organizzativa e attuazione del ciclo della performance;
- performance individuale;
- infrastruttura di supporto;
- standard di qualità e carta dei servizi;
- attuazione degli obblighi di trasparenza;
- controlli di regolarità amministrativa e contabile.

2 Istruttoria

Le fasi istruttorie sono di seguito sintetizzabili in:

- a) elaborazione della metodologia e dei questionari, avvenuta il 30.4.2019;
- b) trasmissione del questionario all’amministrazione (nota n. 168771 del 30.4.2019);
- c) acquisizione questionario e dell’allegata relazione sui controlli di regolarità amministrativa e contabile) trasmessa con pec del 15.5.2019.
- d) istruttoria e deliberazione della presente relazione.

Si terrà conto anche dei seguenti atti:

- relazione di monitoraggio di avvio del ciclo della performance 2018, approvata il 18.5.2018;
- relazione di monitoraggio sull’assegnazione degli obiettivi individuali 2018, approvata il 2.8.2018;
- attestazione degli obblighi di trasparenza relativa all’anno 2018, redatta dall’OIV il 13.4.2018;
- monitoraggio distribuzione della premialità al personale dipendente effettuato nell’anno 2018.

Nel corso del 2018 non risultano richieste di validazione delle Relazioni sulla performance.

Atteso che la relazione di monitoraggio di avvio ciclo 2019 è stata approvata della seduta del 21.3.2019 e che la relazione di monitoraggio sull’ assegnazione obiettivi individuali 2019 è in corso di elaborazione, per ulteriori considerazioni relative a detto ciclo si rimanda ai medesimi documenti.

Alla luce del materiale istruttorio agli atti dell’OIV si è ritenuto superfluo procedere ad audizioni.

3 Performance organizzativa

3.1 Avvio del ciclo e piano della performance.

Il Piano della performance 2018 è stato approvato con deliberazione commissariale n. 5 del 30.3.2018, quindi in ritardo rispetto alla tempistica prevista dalla legge, ed è stato oggetto di monitoraggio di avvio ciclo da parte dell’OIV, concluso nel senso che l’OIV esprimeva l’avviso che “*sia in ordine all’impianto metodologico che agli obiettivi (strategici e operativi) definiti nell’ambito del Piano della performance 2018-2020*” sarebbe stata necessaria una “*rivisitazione del piano, in forma integrativa, al fine di recepire le prescrizioni*” (relazione di monitoraggio di avvio ciclo del 18.5.2018);

In particolare, si segnala che, nel complesso:

- a) l’amministrazione ha utilizzato strumenti e metodologie sistematiche di verifica degli obiettivi (*check-list*) al fine di accertare la corrispondenza con i requisiti previsti dall’art. 5 del d.lgs.150/2009 (v. risposta A7, esplicitata dalla risposta A8) che tuttavia non risultano per l’elaborazione del Piano della



performance 2018 (cfr. questionario monitoraggio di avvio ciclo allegato alla relazione approvata il 18.5.2018);

- b) relativamente al Piano 2018 non risulta che l'amministrazione abbia provveduto ad approvare un nuovo piano in modo da recepire le prescrizioni dell'OIV. Viene dichiarata l'effettuazione di monitoraggi trimestrali che non ha comportato modifiche agli obiettivi (riposte ai quesiti A.1 e A.4) ma non risulta che ciò abbia prodotto autonomi rapporti di monitoraggio.

Per quanto riguarda il ciclo 2019 (non direttamente oggetto della presente relazione), si rinvia alla relazione di monitoraggio di avvio ciclo con la quale l'OIV ha rappresentato alcune criticità rispetto alle quali l'amministrazione deve intervenire per la rimozione. Si segnala che seppure l'amministrazione ha dichiarato di aver utilizzato strumenti e metodologie sistematiche di verifica degli obiettivi (*check-list*) al fine di accertare la corrispondenza con i requisiti previsti dall'art. 5 del d.lgs.150/2009 (v. risposta A7, esplicitata dalla risposta A8) tuttavia non risultano anche per l'elaborazione del Piano della performance 2019 (cfr. relazione di monitoraggio di avvio ciclo approvata il 21.3.2019, pag. 7). La presentazione del Piano 2019 fornisce una lettura sintetica e immediata; tale circostanza se da un lato permette la chiara intelligibilità dei contenuti del Piano anche per gli interlocutori esterni dell'Ente tuttavia, come emerge dalla relazione sull'avvio ciclo 2019, *“è presente una rappresentazione logica dell'albero della performance, rudimentale però incompleta (si ferma agli obiettivi strategici, impedendo di leggere complessivamente la performance dell'Ente, pur se proprio il ridotto numero degli obiettivi avrebbero consentito di abbracciare anche gli obiettivi operativi)”*.

3.2 Monitoraggi infra-annuali

Nel 2018 l'Ente dichiara di aver effettuato monitoraggi con cadenza trimestrale per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi.

Non risulta che sia stato pubblicato un autonomo rapporto di monitoraggio (che però garantirebbe una maggiore compliance rispetto all'art. 10, comma 4, d.lgs. 33/2013).

In ordine al coinvolgimento (A5): nei monitoraggi intermedi sono state interessate tutte le articolazioni organizzative di primo livello sia con riferimento agli obiettivi strategici che operativi.

In ordine ai correttivi rispetto alla relazione di avvio ciclo (A9): mentre da un lato viene evidenziato che a *“seguito dei ritardi accumulati per via del cambio dell'Organo di vertice politico amministrativo, l'auspicata revisione del sistema di misurazione della performance si è perfezionata nel 2019”*, dall'altro nulla viene detto circa le criticità emerse rispetto alle quali l'OIV richiedeva un intervento tempestivo.

L'OIV prende atto del *feedback* dell'amministrazione in ordine ai correttivi rispetto alla relazione annuale 2018 (A10) che hanno richiesto l'apporto di un professionista esterno (però non viene spiegato se vi sono stati correttivi); in ordine al merito degli stessi, si rinvia alla disamina della corrispondente relazione sulla performance (trattandosi precipuamente di interventi su tale ciclo), anche se, da una disamina comparata con l'avvio del successivo ciclo 2019 e pur apprezzandosi l'evidenza degli sforzi dell'amministrazione di superare tutte le criticità evidenziate dall'OIV, non tutte le criticità appaiono risolte.

3.3 Conclusione del ciclo della performance

In ordine alla conclusione del ciclo della performance 2018, si osserva che la relazione non è stata ancora trasmessa all'OIV per la validazione. Non risultano completati i cicli della performance precedenti, per cui non è possibile formulare alcuna considerazione se non ribadire che la mancata chiusura dei cicli valutativi costituisce una notevole criticità di sistema che si ripercuote sulle valutazioni dei dipendenti.

3.4 Sistema di misurazione e valutazione

L'ente ha avviato l'iter di adeguamento del SMVP alle modifiche introdotte dal d.lgs. 74/2017 e all'introduzione del nuovo CCNL funzioni locali. L'OIV ha espresso il proprio parere sulla bozza di sistema sottoposta alla sua attenzione formulando prescrizioni specifiche su alcuni punti (prot. n. 118075 del 21 marzo 2019). Solo in data 12.6.2019 l'Ente comunicava l'avvenuta approvazione, con delibera commissariale



n.17 del 15.4.2019, e contestuale recepimento delle indicazioni fornite dall'OIV. In disparte il ritardo nell'adeguamento, l'OIV si riserva eventuali verifiche nelle sedi opportune.

3.5 Struttura tecnica di supporto

La composizione della struttura tecnica di supporto, per come risultante dalle risposte dell'amministrazione (C1, C2, C3, C4, C5) appare non adeguata sia dal punto di vista quantitativo che in termini di professionalità impiegate, conformemente a quanto affermato anche dall'amministrazione. Tuttavia tale constatazione va bilanciata alla luce delle caratteristiche dimensionali e organizzative dell'ente, che non sono particolarmente complesse.

4 Performance individuale

La relazione di monitoraggio sugli obiettivi individuali 2018 concludeva auspicando l'adeguamento dei sistemi alle modifiche introdotte dal d.lgs. 74/2017 ed il superamento delle criticità evidenziate nella medesima relazione, alla quale dunque si rinvia per maggiori dettagli. In particolare, non venivano fornite risposte circa il superamento delle criticità evidenziate anche nel 2017 tra le quali:

- mancata previsione del fattore legato ai comportamenti organizzativi e professionali;
- mancata sottoscrizione delle schede;
- rilievi formulati dall'organismo sul sistema di misurazione e valutazione.

Tali criticità verranno riesaminate nell'ambito delle relazioni sul monitoraggio degli obiettivi individuali 2019 attualmente in corso di istruttoria.

5 Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione (distribuzione premialità)

In ordine alla distribuzione della premialità il ritardo nella conclusione dei cicli della performance precedenti si è ripercosso sulle valutazioni individuali e, di conseguenza, sull'attribuzione dei premi. Premesso che questo OIV ha in carico l'Ente a decorrere dal 2015, dall'ultimo monitoraggio effettuato dall'OIV nel mese di dicembre 2018/gennaio 2019 emerge la mancata conclusione del ciclo valutativo 2016 con la conseguente mancata distribuzione degli istituti premiali. Non è possibile, quindi, formulare considerazioni su questo specifico punto.

6 Infrastruttura di supporto informativo-informatica

6.1 Sistemi informatici

Si prende atto che l'Azienda ha dichiarato di far uso solo per alcune fasi di sistemi informatici a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi strategici e operativi (risposte D.1 e D.2); non sono state specificate, però, le iniziative in corso (assenza di risposta D.1 bis e D.2bis). Per tali ragioni, l'OIV non è in grado di esprimersi meglio, se non nei termini di rammentare l'importanza di un'adeguata infrastruttura di supporto per la corretta attuazione del ciclo della *performance* (anzi, proprio in carenza di risorse umane, l'implementazione di risorse strumentali potrebbe fornire un contributo significativo in termini di utilità marginale).

Si prende atto che dal questionario compilato dall'Ente emerge che il processo di individuazione degli obiettivi strategici ed operativi è alimentato manualmente (ciò appare compatibile con le dimensioni dell'ente).

Va comunque ribadito che il processo richiederebbe un presidio informatico al fine di garantire la tracciabilità delle diverse fasi di pianificazione/programmazione, assegnazione obiettivi, rendicontazione, valutazione oltre ad un supporto ai diversi soggetti preposti, con diversi livelli di responsabilità, al ciclo valutativo

6.2 Contabilità analitica

L'OIV prende atto delle risposte D.5, D.6 e D.7, dalla cui complessiva disamina si evince la presenza di un sistema di contabilità analitica; ciò consentirebbe di utilizzare indicatori per misurare l'efficienza delle strutture e dei



processi amministrativi, anche nell'ottica di comparazioni temporali e di supporto alle decisioni. Pertanto gli indicatori di efficienza, utilizzati nell'ambito della misurazione degli obiettivi operativi, possono essere alimentati da un sistema in grado di garantire la stabilità e la continuità delle rilevazioni, con effetti positivi su uno degli ambiti fondamentali della *performance* organizzativa.

Si osserva però che, da una disamina del Piano ed, in genere, dei documenti in possesso dell'amministrazione, non emergono tracce significative circa l'utilizzo di tali sistemi con riferimento al ciclo della performance.

6.3 Integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance

Dalle risposte al questionario (v. anche paragrafo precedente) risulta un livello di integrazione tra gli obiettivi strategici e operativi e le risorse finanziarie desunte dal sistema di bilancio e della contabilità finanziaria. L'OIV riconferma la necessità di rafforzare il livello di integrazione con il processo di programmazione finanziaria e di bilancio, pur nella consapevolezza che l'Ente gestisce risorse limitate e che la trasposizione negli obiettivi non presenta aspetti problematici in relazione alla natura dei compiti istituzionali affidatigli; si riconferma che il piano della *performance* costituisce il momento di sintesi di obiettivi strategici individuati nell'ambito degli strumenti di programmazione.

L'integrazione dei processi non può essere intesa come una semplice trasposizione di contenuti da un documento all'altro, ma andrebbe intesa come un lavoro multidisciplinare e intersettoriale che renda reciprocamente funzionali i contenuti dei documenti elaborati, nell'ambito dei rispettivi cicli di pianificazione/programmazione.

Va peraltro ribadito in questa sede che le modifiche apportate dal d.lgs. 74/2017 hanno significativamente rafforzato tale legame; per tutti si richiama l'art. 5 del d.lgs. 150/2009 laddove viene prescritto alle amministrazioni di definire gli obiettivi *"in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa"*.

6.4 Sistemi informativo-informatici a supporto dell'attuazione degli obblighi di trasparenza

Dalle risposte ai quesiti relativi alla presente sezione non si evince la tracciabilità delle pubblicazioni, anche se l'ente nella risposta al quesito E3-bis afferma che è in corso l'affidamento ad un operatore economico del servizio di realizzazione del nuovo portale istituzionale che includerà anche la sezione "Amministrazione trasparente", circostanza che consentirà di superare anche tale criticità.

La trasmissione dei documenti al RT avviene con modalità telematica (risposta E2). Mancano però, su tali punti, indicazioni e commenti, per cui non si è in grado di comprendere meglio le modalità operative. La risposta E5 può essere ritenuta coerente con le ridotte dimensioni dell'ente.

Dalla risposta al quesito E.3 risulta che la modalità di pubblicazione nella sezione *"Amministrazione trasparente"* del portale istituzionale si esplica attraverso l'estrazione dalla banca dati con inserimento manuale; ciò potrebbe essere compatibile con le ridotte dimensioni dell'ente.

Dalla risposta E.6 risultano ancora carenze nell'adeguamento dell'infrastruttura informatica in ordine al pieno assolvimento delle disposizioni relative agli obblighi di trasparenza, che l'OIV suggerisce di recuperare, sia pure gradualmente.

A completamento di ciò, si richiamano gli esiti dell'attestazione sugli obblighi di trasparenza per l'anno 2017, redatta dall'OIV il 13.4.2018 (d'ufficio, stante la mancata trasmissione della griglia, la cui redazione era stata preventivamente richiesta al responsabile della trasparenza), dalla quale risultano un certo grado di *compliance* delle pubblicazioni su "Amministrazione trasparente" rispetto alle indicazioni di legge, pur in assenza di alcuni dati (es.: in tema di compenso per incarichi ai dipendenti, ovvero relativamente alle "sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici") ovvero di alcune sotto-sezioni (in particolare nell'ambito della sezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione"). Per maggiori dettagli, si rinvia alla griglia.



Dall'analoga attestazione effettuata in data 17.4.2019 risultano presenti criticità rispetto alle quali sono necessari interventi per il loro superamento.

7 Definizione e gestione degli standard di qualità

L'amministrazione non ha definito gli standard di qualità per i propri servizi all'utenza e non ha pubblicato sul proprio sito internet la "Carta dei Servizi" (F1, F2); non sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami (F3). Tale aspetto rappresenta ancora una criticità che l'amministrazione è chiamata a risolvere, anche a motivo del più stretto collegamento che il legislatore pone tra attuazione del ciclo della performance, standard di qualità e giudizi dell'utenza (es.: art. 19-bis d.lgs.150/2009).

Si rammenta che l'art. 32, comma 1, del d.lgs. 33/2013, dispone che le "pubbliche amministrazioni pubblicano la carta dei servizi o il documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici"; l'avvenuto adempimento è rilevante in base al successivo art. 46, "ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili".

Tali esigenze sono collegate anche alla necessità di attuare alcune norme di principio previste dal d.lgs.150/2009 connesse alla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti dei servizi (peraltro implementate dal d. lgs. n. 74/2017), pur nel rispetto della ridotta dimensione dell'Ente (in particolare si richiama l'art. 3, commi 1 e 4, l'art. 8, comma 1, l'art. 19-bis e l'art. 28, comma 1), oltre alle delibere CIVIT/ANAC (con particolare delibera n.88/2010 e n. 3/2012).

Si rammenta, infine, che la realizzazione di indagini sul grado di soddisfazione degli utenti si rende necessaria per verificare, periodicamente, attraverso misure di percezione dei cittadini/utenti, la coerenza fra qualità dei servizi erogati e esigenze dell'utenza. In assenza di tali indagini, infatti, potrebbe verificarsi che un'amministrazione fissi dei valori standard eccessivamente cautelativi e che, di conseguenza, risultino sistematicamente rispettati senza, tuttavia, che tale rispetto comporti un'effettiva soddisfazione delle esigenze degli utenti. Attraverso i risultati delle indagini sul grado di soddisfazione degli utenti dovrà quindi essere possibile rilevare l'effettivo grado di soddisfazione in modo da apportare le modifiche eventualmente necessarie ai valori programmati.

8 Controlli di regolarità amministrativa e di regolarità contabile

L'amministrazione ha trasmesso apposita relazione in ordine ai controlli di regolarità amministrativa e di regolarità contabile.

Sono previsti sia controlli di regolarità amministrativa preventivi, a mezzo di apposito parere, che controlli di regolarità contabile; il controllo di regolarità amministrativa è finalizzato alla verifica della regolarità della procedura e dei relativi atti e del rispetto delle disposizioni normative vigenti. Ove l'atto comporti spese viene anche effettuato il prescritto pare di regolarità contabile (viene denominato come "successivo", ma il fatto che l'atto divenga esecutivo dopo l'apposizione del visto lo qualifica alla stregua di un controllo preventivo susseguente).

È previsto, altresì, un controllo di natura contabile da parte del Revisore unico, il quale svolge verifiche trimestrali di cassa e presenta, ogni sei mesi, alla Giunta regionale una relazione sull'andamento della gestione finanziaria dell'Agenzia.

Da ultimo l'Ente osserva che, sia in tema di regolarità amministrativa che contabile, gli esiti dei controlli sono stati positivi e non sono emerse, nell'esercizio 2018, criticità da segnalare.

L'OIV, nel prendere atto di quanto sopra, rileva che non risultano però meccanismi di verifica successiva, anche a campione, degli atti, quanto meno in ordine alla regolarità amministrativa (tenuto conto che, con riferimento a quella contabile, vi è comunque un momento di interlocuzione e verifica, quale la relazione semestrale alla Giunta del revisore). Si suggerisce di sottoporre periodicamente a controllo successivo di regolarità amministrativa alcuni decreti ed atti (magari individuandoli tra quelli di maggior rilievo, riguardanti gli acquisti di beni e servizi, ovvero riguardanti autorizzazioni, concessioni o atti attributivi di benefici a soggetti interni o esterni, magari scelti tramite una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento, quali entità di spesa e tipologia d'acquisto dei beni e dei servizi, o il rilievo del beneficio accordato).



9 Sintesi di alcune criticità

Con riferimento al ciclo della performance si rileva quanto segue:

- occorre riportare la chiusura dei cicli valutativi in una corretta dimensione temporale superando i ritardi finora registrati che appaiono insostenibili;
- occorre assumere opportune determinazioni sugli aspetti critici rilevati dall'OIV nella relazione di monitoraggio di avvio ciclo (2019).

Con riferimento all'attestazione degli obblighi di trasparenza:

- si richiama l'attenzione sull'importanza degli adempimenti previsti da puntuali disposizioni di legge;
- per l'anno 2019 si prende atto della collaborazione fornita dagli uffici preposti nel fornire la griglia compilata in tempo utile per le verifiche e le attestazioni dell'OIV;
- in particolare, in data 13.4.2018 l'OIV ha proceduto all'attestazione degli obblighi di trasparenza relativa, senza che vi stata collaborazione da parte del RdT dell'ente; in tale sede sono state riscontrate alcune criticità (per maggiori dettagli si rinvia alla griglia redatta dall'OIV e alla scheda di sintesi); solo per completezza (non essendo riferita all'anno oggetto della relazione), si rappresenta che nell'analoga compilazione della griglia per le attestazioni svolte nell'anno 2019 sono state riscontrate ulteriori criticità.

10 Azioni di miglioramento

Di seguito vengono riassunte alcune possibili azioni di miglioramento:

- è necessario l'utilizzo di sistemi a supporto della misurazione delle performance con l'effettivo utilizzo di indicatori misurati attraverso i sistemi di contabilità economica e analitico-economica; la misurazione degli obiettivi di performance organizzativa non può più essere avulsa dall'utilizzo di indicatori in grado di misurare l'"efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi", esigenza connaturata ad uno degli ambiti di misurazione della performance organizzativa (art. 8, comma 1, lettera f) del d.lgs. 150/2009, disposizione confermata dall'art. 8, comma 2, lettera e) della l.r. 3/2012); l'efficienza nell'impiego delle risorse, peraltro, richiede un'analisi di tipo economico e, nell'ambito di questa, l'adozione di un sistema di contabilità analitica. Allo stato attuale, come rilevato in altra parte del presente documento, gli eventuali indicatori di efficienza, utilizzati nell'ambito della misurazione degli obiettivi operativi, sono assolutamente sganciati da un sistema che garantisca la stabilità e la continuità delle rilevazioni, con effetti dirompenti sulla credibilità dei misuratori e su uno degli ambiti fondamentali della performance organizzativa;
- è necessario avviare e portare a regime l'utilizzo di applicativi informatici dedicati al ciclo di gestione della performance, previa una opportuna analisi costi/benefici che tenga conto delle ridotte dimensioni organizzative dell'ente.
- sarebbe opportuno porre un'attenzione al confronto temporale dell'evoluzione degli indicatori dello stato di salute finanziaria dell'Ente con riferimento alle seguenti dimensioni: equilibrio economico-finanziario, entrate, rapporto spese/costi, patrimonio, indebitamento;
- è opportuno avviare specifiche iniziative per diffondere agli *stakeholder* interni ed esterni i contenuti sia del Piano della performance che della relazione (peraltro espressamente previsti dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. 33/2013), rispetto alle quali l'OIV è disponibile ad azioni congiunte e collaborative;
- è necessario effettuare la pubblicazione di un autonomo rapporto semestrale sullo stato di attuazione degli obiettivi di performance come peraltro previsto dall'art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013;
- è assolutamente necessario pervenire una piena integrazione del ciclo della performance con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio;
- occorre prevedere meccanismi di correlazione, introdotti dal novellato art. 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001, il quale introduce alcuni importanti principi che le amministrazioni sono tenute a considerare nell'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP): l'ottimale impiego delle risorse pubbliche e l'ottimale distribuzione delle risorse umane; si tratta, con riferimento a quelli da ultimo enucleati, di principi la cui applicazione deve, tra l'altro, essere funzionale al perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, nonché all'efficienza, all'economicità e alla qualità dei servizi al cittadino; si tratta di definire un legame inscindibile tra il ciclo della performance e il piano dei fabbisogni di personale che ne costituisce un atto programmatico



conseguente e funzionale agli obiettivi ivi previsti; è infatti la stessa norma, infatti, a stabilire che il PTFP deve essere adottato “in *coerenza con la pianificazione pluriennale della attività e della performance*” per cui è sancito non solo l’aspetto formale (già disciplinato dall’art. 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009 secondo il quale l’amministrazione non può procedere ad assunzione di personale nel caso di mancata adozione del piano della performance) ma un aspetto di maggiore pregnanza e significatività: la pianificazione dei fabbisogni deve essere fatta per perseguire gli obiettivi che sono contemplati nel piano della performance che, in base alle linee guida del DFP, sono principalmente obiettivi di performance organizzativa e in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e, quindi, con il complesso degli strumenti programmatici che caratterizzano i diversi comparti dell’amministrazione. Per perseguire le anzidette finalità occorre tenere conto delle linee di indirizzo recentemente adottate, secondo la previsione dell’art. 6-ter del d.lg. 165/2001, con atto di natura non regolamentare, dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

Con riferimento alla tematica dei c.d. progetti-obiettivo di cui all’art. 15, comma 5, CCNL 1999 (istituto da considerarsi “ad esaurimento” in considerazione della cessazione della vigenza del CCNL 1999), nel rinviare alle future indicazioni dell’ARAN in ordine all’attuazione dell’art. 67 del nuovo CCNL 2018 (destinato a premiare, in termini di salario accessorio, gli incrementi di produttività del personale) l’OIV ritiene comunque doveroso ribadire il suggerimento (contenuto anche nella precedente relazione annuale 2018 e nelle note ivi richiamate) di prevedere, oltre alle verifiche di natura giuridica (in particolare con riferimento al personale utilizzabile) e di natura economica (con riferimento alla compatibilità delle attività con il fondo) l’inserimento delle attività nel Piano della *performance* o nelle successive rimodulazioni e dunque la costruzione degli stessi con medesime tecniche e metodologie degli obiettivi di performance (facilitando anche la verifica a consuntivo degli stessi, che risulterebbe inglobata nella Relazione sulla *performance*).

Si suggerisce infine di procedere annualmente alle indagini sul *benessere organizzativo*, sulla *condivisione del sistema di valutazione* e sulla *valutazione del superiore gerarchico*, anche al fine di consentire alle strutture preposte (in particolare il CUG, previsto dall’art. 57 d.lgs. 165/2001) di individuare soluzioni laddove emergano criticità significative.



Allegato - questionario compilato

Al fine di garantire adeguata autosufficienza alla relazione e consentire al lettore una disamina più approfondita dei diversi punti, viene di seguito allegato il questionario somministrato dall'OIV con le risposte fornite dall'amministrazione.

A. Performance organizzativa	
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi previsti dal Piano della performance?	<input type="checkbox"/> Nessuna <input type="checkbox"/> Mensile <input checked="" type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Altro _____
A.2. In caso di risposta “nessuna” al quesito A.1., spiegarne le ragioni e passare al quesito A.7	Ragioni del mancato monitoraggio
A.3. <i>In caso di risposta positiva (mensile/trimestrale/semestrale/altro) al quesito A.1:</i> chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (sono possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input type="checkbox"/> Dirigenti di vertice <input type="checkbox"/> Dirigenti non di vertice <input type="checkbox"/> Stakeholder esterni <input type="checkbox"/> OIV <input type="checkbox"/> Pubblicazione sul portale dell'Ente <input type="checkbox"/> Altro _____
A.4. <i>(In caso di risposta positiva al quesito A.1):</i> Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati all'inizio dell'anno?	<input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi <input checked="" type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno
A.5. <i>(In caso di risposta positiva al quesito A.1):</i> Nei monitoraggi intermedi sono stati coinvolti tutti i dipartimenti regionali (per gli enti strumentali si fa riferimento alle articolazioni organizzative di primo livello)?	<input type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi strategici <input type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi operativi <input checked="" type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi strategici e operativi <input type="checkbox"/> No, solo in parte. Nel caso negativo indicare le ragioni _____
A.6. <i>(In caso di risposta positiva al quesito A.1):</i> Ai monitoraggi intermedi hanno partecipato tutti i dipartimenti regionali coinvolti (per gli enti strumentali ci si riferisce alle articolazioni di primo livello)?	<input type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi strategici <input type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi operativi <input checked="" type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi strategici e operativi <input type="checkbox"/> No, solo in parte (superiore al 50%) <input type="checkbox"/> No, solo in parte (inferiore o uguale al 50%) Nel caso negativo o di partecipazione parziale indicare le ragioni _____



A.7.	Sono stati applicati meccanismi di verifica degli obiettivi in relazione ai requisiti previsti dall'art. 5 del d.lgs. 150/2009?	<input type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi strategici <input type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi operativi <input checked="" type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi strategici e operativi <input type="checkbox"/> No, solo in parte
A.8.	<i>Nel caso di risposta "sì" alla domanda A.7:</i> esplicitare sinteticamente le tipologie di verifiche (per esempio check-list o altro) e se le verifiche sono tracciate da sistemi informatici:	check list
A.9.	Quali iniziative sono state avviate per intervenire in ordine alle criticità e ai suggerimenti formulati nell'ambito della Relazione di monitoraggio di avvio del ciclo della performance 2018 (per gli enti che hanno tempestivamente approvato il Piano della <i>performance</i> 2018 e per i quali la relazione è stata predisposta)?	A seguito dei ritardi accumulati per via del cambio dell'Organo di vertice politico amministrativo. L'auspicata revisione del sistema di misurazione della performance si è perfezionata nel 2019.
A.10.	Quali iniziative sono state avviate per intervenire in ordine alle criticità e ai suggerimenti formulati nell'ambito della Relazione sul funzionamento del sistema per l'anno 2017, approvata nell'anno 2018 (per gli enti per i quali è stata predisposta)?	L'Ente ha determinato di rafforzare il proprio sistema di programmazione e gestione della performance con l'ausilio di un professionista esterno.
B. Performance individuale (sezione rinviata ad apposito monitoraggio)		
C. Processo di attuazione del ciclo della performance: Struttura Tecnica di Supporto(ST) all'Organismo Indipendente di Valutazione		
C.1.	Quante unità di personale totale operano nella ST di supporto?	(valore assoluto) _ _ 1
C.2.	a. Quante unità di personale operanti nella ST hanno prevalentemente competenze economico-gestionali e statistiche ?	(valore assoluto) a. _ _ 1
	b. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche ?	b. _ _ 0
	c. Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?	c. _ _ 1
C.3.	Quante unità di personale sono dedicate a tempo pieno all'organismo indipendente di valutazione?	_ _ 0
C.4.	Quanti sono (ove presenti) i soggetti esterni all'amministrazione (es.: consulenti o altro) che svolgono funzioni dedicate al supporto alla ST?	_ _ 0
C.5.	Ritiene che la composizione della ST sia adeguata , in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie, ai compiti ad essa attribuiti? <i>(sono possibili più risposte)</i>	<input type="checkbox"/> la ST ha un numero adeguato di personale <input checked="" type="checkbox"/> la ST ha un numero insufficiente di personale <input checked="" type="checkbox"/> la ST ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale <input type="checkbox"/> la ST ha competenze insufficienti in ambito economico-gestionale <input type="checkbox"/> la ST ha competenze adeguate in ambito giuridico



	x la ST ha competenze insufficienti in ambito giuridico		
D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici			
D.1. Sono stati utilizzati sistemi informatici a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi strategici ?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> Solo per alcune fasi <input type="checkbox"/> No		
D.1-bis. <i>Nel caso di risposta "no" o "solo per alcune fasi" al quesito D.1, indicare le eventuali iniziative in corso</i>			
D.2. Sono stati utilizzati sistemi informatici a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi operativi ?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> Solo per alcune fasi <input type="checkbox"/> No		
D.2-bis. <i>Nel caso di risposta "no" o "solo per alcune fasi" al quesito D.2: indicare le eventuali iniziative in corso</i>			
D.3. E' presente un sistema di contabilità analitica?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No		
D.3-bis. <i>Nel caso di risposta "no" o "solo per alcune fasi" al quesito D.3: indicare le eventuali iniziative in corso</i>			
D.4. <i>Nel caso di risposta "si" al quesito D.1. Quali sono le strutture organizzative che fanno uso del sistema informatico a supporto del ciclo di gestione della performance?</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Tutte le strutture dell'amministrazione <input type="checkbox"/> Solo i controller centrali <input type="checkbox"/> Solo i controller dipartimentali <input type="checkbox"/> Altro _____ <input type="checkbox"/> Nessuna struttura		
D.5. Da quali applicativi è alimentato il sistema di gestione degli obiettivi operativi e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
a. Sistema di contabilità economica	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Sistema di contabilità analitica	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Bilancio e contabilità finanziaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Altro sistema (<i>sono possibili più risposte</i>):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.6. Da quali applicativi è alimentato il sistema di gestione degli obiettivi strategici e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
a. Sistema di contabilità economica	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. _____	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



E.3-Bis. Eventuali note e commenti alla risposta E.4		La realizzazione di un nuovo portale istituzionale, con conseguente nuova sezione Amministrazione Trasparente, è in fase di affidamento all'operatore economico. Con questa azione si risolverà la problematica della mancanza di tracciabilità.			
E.4. Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio (<i>indicare se ciascuno dei soggetti elencati nella prima colonna svolge, o meno, le singole attività indicate nella prima riga</i>)					
Soggetti (<i>colonna</i>) / Attività svolte(<i>riga</i>)	Raccolta dei dati	Invio dei dati al responsabile della pubblicazione	Pubblicazione dei dati online	Supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati	Monitoraggio
Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile della trasparenza	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
OIV	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Altro soggetto diverso da quelli sopra indicati (specificare quale) _____	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No

E.5. Indicare la presenza, o meno, di sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente":		
	Presenza (SI/NO)	Eventuali note
Sistemi per contare gli accessi alla sezione	si	
Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell'ambito della sezione	no	
Sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione	no	
Sistemi per verificare se l'utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell'ambito della sezione	no	
Sistemi per verificare se l'utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata in precedenza	no	
Sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti	no	
Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccogliere i giudizi	no	
Sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati	no	
Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione	no	
Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli	no	



accessi		
Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini	no	
E.6. Quali iniziative sono state avviate per intervenire sulle criticità e i suggerimenti formulati nell'ambito della Relazione annuale sul funzionamento del sistema (per gli enti per i quali l'OIV l'ha predisposta)?	In corso di adeguamento	
E.7. Quali iniziative sono state avviate per adeguare il portale dell'Ente alle prescrizioni del d.lgs. 97/2016 di modifica della l.190/2012 e del d.lgd. 33/2013?	Sezione adeguata	
E.8. Quali iniziative sono state avviate per adeguare il portale dell'Ente alle prescrizioni in materia di accesso civico e di accesso civico generalizzato?	Sezione adeguata	
F. Definizione e gestione degli standard di qualità		
F.1. L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	
F.2. <i>(In caso di risposta positiva al quesito F.1)</i> Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per tutti i servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> No	
F.3. <i>(In caso di risposta positiva al quesito F.1)</i> Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle <i>class action</i> ? (possibili più risposte)	<input type="checkbox"/> Sì, per gestire reclami <input type="checkbox"/> Sì, per gestire <i>class action</i> <input type="checkbox"/> Sì, per gestire indennizzi <input type="checkbox"/> No	
F.4. <i>(In caso di risposta positiva al quesito F.1)</i> Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, nessuna esigenza di revisione	
G. Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione		
G.1. L'amministrazione ha provveduto all'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 74/2017 e nuovo CCNL funzioni locali?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì (nell'anno 2019) <input type="checkbox"/> No	
G.2. <i>(In caso di risposta negativa al quesito G.1 indicare sinteticamente le ragioni e se sono in corso iniziative per l'adeguamento del sistema)</i>		