RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI
ANNO 2017

ENTE PARCO NATURALE REGIONALE DELLE SERRE

Approvata nella seduta del 18 maggio 2018

SAVAZZI ANGELO MARIA
18.
05.2018 09:36:53 UTC

SARAG?? PASQUALINO
18.
05.2018 11:53:50 UTC

GAGLIOTI DOMENICO
18.
05.2018 11:56:02 UTC

Premessa

1. La presente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, viene elaborata, in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009, nonché 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 la delibera n. 4/2012 e la successiva delibera n. 23/2013 le quali, peraltro, pur non applicandosi direttamente alle Regioni, possono "*comunque essere un parametro di riferimento*" per le stesse.
2. Nei limiti in cui possono essere utili ai fini della presente relazione sono state utilizzate le 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 che attribuisce al medesimo dipartimento le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance.
3. La relazione è stata, inoltre, predisposta in base al documento metodologico elaborato dall'OIV ed approvato nella seduta del 20 aprile 2018.
4. La relazione si riferisce al ciclo della *performance* e della trasparenza dell'anno 2017 nonché in virtù di quanto già argomentato da questo Organismo con la Relazione di avvio ciclo 2018 e la Relazione di monitoraggio degli obiettivi individuali 2017 (non essendo ancora stata avviata la medesima attività per l'anno 2018).

Sommario

1 Finalità 4
2 Attività svolta dall'OIV 4
3 Aspetti esaminati 5
3.1 Performance organizzativa 5
3.2 Performance individuale 6
3.3 Processo di attuazione del ciclo della performance 6
3.4 Infrastruttura di supporto 7
3.4.1 Sistemi informatici 7
3.4.2 Contabilità analitica 7
3.4.3 Integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance 7
3.5 Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione 8
3.6 Definizione e gestione degli standard di qualità 8
3.7 Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione 8
3.8 Comportamenti rilevanti 9
3.9 Progetti obiettivo 9
3.10 Controlli di regolarità amministrativa e di regolarità contabile 10
3.11 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV 11
4 Sintesi di alcune criticità 11
5 Azioni di miglioramento 12
Allegato 1 – Schede informazioni 13

1 Finalità

La relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rientra pienamente nell'ambito dei compiti di monitoraggio previsti dall'art.14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009 nonché delle funzioni individuate dall'art. 37, comma 2, lettera a) del Regolamento regionale n. 1/2014 ed è finalizzata a fornire un quadro di sintesi complessivo con riferimento sia agli aspetti positivi che alle principali criticità.

L'azione di monitoraggio è funzionale ad un "*graduale processo di miglioramento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità*".

La relazione riferisce "*sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione dell'anno precedente*" e fornisce le "*principali indicazioni sulle criticità e i miglioramenti*" utilizzabili per l'adozione delle opportune iniziative da parte delle competenti strutture dell'Ente.

2 Attività svolta dall'OIV

Per l'elaborazione della presente Relazione l'OIV ha proceduto nei termini seguenti:

a. esame preventivo delle indicazioni metodologiche CIVIT/ANAC e del Dipartimento della funzione pubblica[1];
b. elaborazione di un documento metodologico per la predisposizione della relazione, approvato nella seduta del 20/4/2018;
c. elaborazione questionario per la raccolta delle informazioni;
d. elaborazione dello schema strutturale della relazione;
e. trasmissione del questionario al Parco Regionale delle Serre, con nota n. 141561 del 20.4.2018 e assegnazione del termine del 10 maggio 2018 per rispondere e contestuale richiesta di relazionare sui controlli di regolarità contabile e sull'esito dei controlli di regolarità amministrativa espletati nel 2017, segnalando eventuali criticità e disfunzioni ricorrenti.

In relazione a quanto sopra il Parco delle Serre trasmetteva con nota dirigenziale prot. n. 1063 del 10.5.2018, il questionario compilato, che viene riportato in allegato alla presente relazione, e la relazione sui controlli di regolarità amministrativa e contabile. Si evidenzia la tempestività del riscontro fornito dall'Ente, indice, almeno in questo caso, di attenzione rispetto ai processi oggetto della presente relazione rispetto all'espletamento dei compiti di presidio del sistema di valutazione affidati all'OIV.

Tenuto conto della qualità delle risposte e della documentazione pervenuta e considerate le azioni di presidio del sistema già svolte, si è ritenuto superfluo procedere ad audizioni.

[1] A seguito del d.l. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, le competenze in materia di *performance* sono state trasferite al dipartimento della funzione pubblica il quale, ha confermato la piena applicazione delle delibere in precedenza adottate dalla CIVIT/ANAC in attuazione dell'art. 13 del d.lgs. 150/2009. Con il d.lgs. 74/2017 sono state ulteriormente precisati e rafforzati i compiti di promozione, indirizzo e coordinamento del Dipartimento della Funzione pubblica;
Diverse disposizioni del d.lgs. 150/2009 affidano al Dipartimento della Funzione pubblica il compito di impartire indirizzi alle amministrazioni pubbliche; in particolare:

- l'art. 3, comma 2, stabilisce che la misurazione e valutazione della performance debba avvenire secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica;
- l'art. 7, comma 2-bis, stabilisce che l'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance debba avvenire "*in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica*";
- l'art. 8, comma 1-bis, affida al Dipartimento della funzione pubblica la predisposizione di appositi modelli per la valutazione della performance organizzativa;
- l'art. 10, comma 1, lettera a) prescrive che la definizione del Piano della performance deve realizzare secondo gli indirizzi del Dipartimento della funzione pubblica.

Nel corso del 2017 il DFP ha emanato due linee guida ("*Linee guida per il piano della performance*" del mese di Giugno 2017 e "*Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance*" del mese di Dicembre 2017).

3 Aspetti esaminati

Con riferimento ai vari aspetti del sistema, di seguito analizzati, vengono forniti i punti di forza e le criticità, in base alle evidenze emerse dal questionario compilato.

Riferimenti utili possono provenire anche dalla relazione di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali per l'anno 2017 (approvata dall'OIV il 16.5.2017), della relazione annuale per l'anno 2015, approvata dall'OIV il 20.5.2016, oltre che, sia pure indirettamente, dal Piano della *performance* 2018-2020 (a tal proposito si consideri la relazione di monitoraggio di avvio ciclo approvata nella seduta del 17.5.2018);

Non è possibile trarre elementi da altri strumenti, quali segnatamente la relazione di monitoraggio di avvio ciclo per l'anno 2017, non approvata per eccessivo ritardo nell'elaborazione del Piano (il Piano risulta pubblicato in Amministrazione trasparente ma non è possibile evincere gli estremi dell'atto di approvazione); inoltre, non sono state mai trasmesse all'OIV relazioni sulla performance per la validazione di competenza.

Tali criticità sono rinvenibili anche dai quesiti A9 e A10, rispetto ai quali l'Ente non ha fornito alcuna risposta (e che, invece, nella fisiologia del sistema, darebbero luogo ad un circolo virtuoso di miglioramento continuo); giusto per complemento, si rileva che l'amministrazione avrebbe potuto fornire qualche informazione in ordine agli interventi effettuati rispetto alle criticità rilevate dall'OIV nella relazione del 20.5.2016 sul ciclo 2015.

3.1 Performance organizzativa

1. **Definizione obiettivi**. Alla data del 25.5.2017 l'Ente non aveva ancora avviato il ciclo della performance, come la stessa aveva dichiarato in sede di monitoraggio degli obiettivi individuali. Peraltro, da una disamina da remoto del sito internet istituzionale appare presente un documento costituente il Piano della performance ma non risultano estremi dell'atto di approvazione né sono individuabili riferimenti temporali. È evidente che tale situazione particolarmente critica e l'assenza di informazioni puntuali (che, come detto, non risultano reperibili neanche da una disamina del sito internet, malgrado gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs.n.33/2013) non consente all'OIV assumere come correttamente attivato il ciclo della performance.
   In tale contesto, l'OIV non può che limitarsi a prendere atto delle risposte fornite nel questionario, atteso che l'assenza di documenti certi o attività di monitoraggio pregresse rende incerta ogni verifica rispetto a quanto ivi dichiarato, soprattutto qualora non vi siano elementi certi a riscontro; in particolare, si prende atto di quanto dichiarato in ordine:
   - alla frequenza trimestrale dei monitoraggi intermedi per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi (anche se, sul punto, si verifica che l'assenza di target intermedi nel documento pubblicato sul sito internet per il 2017 come pure nel Piano della performance dell'anno 2018 genera incertezza in ordine alla fattibilità di tale attività), – A1;
   - all'individuazione dei dirigenti apicali quali destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio (circostanza compatibile con le dimensioni dell'Ente) – A3;
   - al fatto che non sono state individuate criticità in sede di monitoraggio tali da portare a modificare gli obiettivi pianificati all'inizio dell'anno (circostanza su cui l'OIV nutre però perplessità, almeno alla luce di una piana lettura del piano della performance 2018 oltre che, pur con il beneficio d'inventario, del documento qualificato come piano 2017);
   - al fatto che per i monitoraggi intermedi siano stati coinvolte ed hanno partecipato le articolazioni organizzative di primo livello sia per gli obiettivi operativi che strategici – A5 e A6;
   - al fatto che siano state utilizzate delle check-list quali meccanismi di verifica degli obiettivi strategici ed operativi in relazione ai requisiti previsti dall'art. 5 del d.lgs. 150/2009 – A7 e A8.

   Giusto per completezza, si richiamano le osservazioni in ordine alle criticità evidenziate nella relazione di monitoraggio di avvio ciclo per l'anno 2018, cui integralmente si rinvia.

2. **Monitoraggi infra-annuali**. I monitoraggi infra-annuali non hanno rilevanza nei confronti degli stakeholder esterni, ma sono dirette esclusivamente ai soggetti interni all'Ente, mentre non risultano pubblicati come, peraltro, esplicitamente richiesto dall'art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013 ("*Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance*"); tali monitoraggi sono necessari per procedere ad eventuali rimodulazioni del Piano.

Chiarito ciò, si prende atto della frequenza trimestrale dei monitoraggi intermedi per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi (come da risposta alla domanda A1), anche se, sul punto, si verifica che l'assenza di target intermedi nel documento pubblicato sul sito internet per il 2017 come pure nel Piano della performance dell'anno 2018 genera incertezza in ordine alla fattibilità di tale attività (per ulteriori approfondimenti si rinvia alla relazione di avvio ciclo dell'anno 2018 che, pur riferendosi ad un ciclo successivo, ha costituito per l'OIV la prima occasione per soffermarsi su tali aspetti con riferimento a questa Amministrazione).

3. **Sistema di misurazione e valutazione**. Si da atto che il sistema attualmente vigente è stato adottato con delibera commissariale n.8/2016, mentre l'ente non ha ancora adeguato il Sistema di misurazione e valutazione della performance alle modifiche introdotte dal d.lgs. 74/2017 seguendo le indicazioni che l'OIV ha fornito con nota prot. n. 338573 del 30.10.2017 (conforme risposta lettera G1). Il mancato adeguamento, sebbene qualificato come imminente (risposta G2) comporta rischi di lineare svolgimento del ciclo della performance e rischia di rendere incerta se non addirittura impossibile l'attuazione delle norme di principio modificate dal d.lgs. 74/2017.

3.2 Performance individuale

Per quanto concerne la *Performance* individuale, questo Organismo per il 2018 non ha ancora avviato l'azione di monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi individuali per cui eventuali ulteriori considerazioni verranno effettuate in quella sede.

In sede di monitoraggio degli obiettivi individuali per l'anno 2017 (la cui relazione è stata approvata nella seduta del 16.5.2017), l'OIV aveva avuto modo di esprimersi in termini parzialmente positivi, evidenziando, però, alcune criticità dovute a:

- mancata previsione del fattore legato ai comportamenti organizzativi e professionali;
- mancata sottoscrizione delle schede;
- mancata approvazione del Piano della performance;
- mancata soluzione delle criticità, già evidenziate con la relazione 2016
- rilievi formulati dall'organismo sul sistema di misurazione e valutazione (riportati nella Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni approvata nella seduta del 20.5.2016).

Contestualmente l'OIV suggeriva alcuni graduali in interventi di progressivo miglioramento, quali:

- definizione delle modalità di incidenza dei comportamenti che, in base alla normativa nazionale e regionale, sono da considerare rilevanti ai fini della valutazione individuale (su tale aspetto non vi sono elementi informativi ulteriori, ragion per cui è da assumersi che tale criticità permanga);
- monitoraggio infrannuale degli obiettivi (sul punto si rimanda ai rilievi del precedente paragrafo);
- sviluppo di una cultura della formalizzazione del colloquio individuale, sia in fase di assegnazione degli obiettivi che in fase di valutazione individuale;
- coinvolgimento delle strutture dell'azienda e di tutto il personale in momenti di condivisione del processo;
- messa a punto un adeguato sistema informatico di supporto.

3.3 Processo di attuazione del ciclo della performance

Dalle risposte al questionario emerge che 1 unità di personale (risposta 51) opera stabilmente e a tempo parziale (risposta C3) nella Struttura Tecnica di Supporto. Detta unità ha competenze adeguate in materia economico-gestionale (risposta C2) e la dimensione viene considerata adeguata (C5). Non operano consulenti esterni (risposta C4).

Tale struttura può essere considerata conforme alle dimensioni dell'ente, anche se le criticità descritte dall'OIV possono far riflettere il *management* sull'opportunità di una sua implementazione, per quanto possibile, anche soltanto con riferimento ai momenti topici del ciclo della *performance* (essenzialmente, elaborazione del piano e della relazione).

Difatti, per quanto concerne la validità del processo di attuazione del ciclo della *Performance*, questo Organismo rileva la presenza di criticità ancora non risolte, quali:

- risultano sul portale istituzionale dell'ente documenti relativi a piani della *performance* per gli anni precedenti, anche se in assenza di riferimenti ad atto di approvazione ed in assenza di attività di

monitoraggio (non essendo questi trasmessi) non si può affermare nulla in ordine alla tempestività (ossia eccessività di ritardo) né in ordine alla correttezza degli stessi (per il piano 2018 si rinvia alle considerazioni più volte richiamate e contenute nella relazione di monitoraggio);

- non vi sono riferimenti ai report di monitoraggio intermedio, seppure dichiaratamente svolti con cadenza trimestrale;
- non vi è stata mai la chiusura dei cicli della performance, non risultando mai approvata e trasmessa una relazione sulla *perfomance*, con le evidenti criticità (in termini inibitori) in ordine al salario accessorio del personale e con riferimento alla finalità specifica di orientamento strategico-gestionale.

3.4 Infrastruttura di supporto

3.4.1 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 i (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).

3.4.2 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. Con l'occasione, 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.

3.4.3 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.

3.5 Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Dalle risposte ai quesiti relativi alla presente sezione si evince la presenza di un'unica banca dati centralizzata per la gestione della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale. 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 ragionevole stante 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.

3.6 Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Ente non ha definito gli standard di qualità per i propri servizi all'utenza e non ha pubblicato sul proprio sito internet alcun documento qualificabile come "Carta dei Servizi" (risposta F1).

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 (on 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.

3.7 Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

È noto che l'utilizzo dei risultati della misurazione, oltre ad essere funzionale alla valutazione individuale, deve essere inserito in un circuito di miglioramento, da evidenziare chiaramente sia nel piano che nella relazione; affinché il sistema possa svolgere il ruolo di guida ai processi interni esso deve tendenzialmente chiudersi nei tempi prescritti dalla normativa, in quanto i risultati conseguiti possono svolgere un'azione di effettivo stimolo nella logica risultati/premi solo se gli effetti si verificano in tempi certi e, soprattutto, non distanti dal periodo di tempo oggetto di analisi.

In altre parole, se si vuole utilizzare il sistema come leva per l'orientamento dell'azione delle strutture e del personale gli obiettivi oltre ad essere formalmente assegnati in tempi certi e la tempestività dell'approvazione del piano contribuisce sicuramente a devono essere misurati tempestivamente (sia in corso d'anno per riorientare l'azione dei collaboratori, sia a conclusione del ciclo valutativo) perché gli effetti della valutazione possano generare un circolo virtuoso, in termini di gestione delle risorse umane, sul ciclo valutativo dell'anno successivo.

Chiarito ciò, ci si riporta a quanto pocanzi osservato, e cioè che:

- il primo monitoraggio di avvio ciclo che l'OIV ha potuto effettuare ha riguardato l'anno 2018;
- con riferimento all'unico monitoraggio sugli obiettivi individuali che si è avuto modo di svolgere (quello relativo all'anno 2017), l'OIV ha avuto modo di esprimersi in modo parzialmente positivo, individuando, però, tra le varie criticità quella relativa alla mancata approvazione del piano della performance (circostanza che avrebbe determinato il mancat avvio del ciclo stesso);
- tranne che per l'anno 2018, per le ragioni anzidette i cicli degli anni precedenti dovrebbero ritenersi non avviati, tenuto conto – peraltro – che non è stata mai trasmessa alcuna relazione sulla performance (documento finalizzato a concludere il ciclo e che, ovviamente, presuppone il suo previo avvio);
- non risulta ancora effettuato l'adeguamento del SMVP aziendale al d.lgs. n. 74/2017, come indicato più volte dall'OIV.

Da ultimo, dal prospetto sulla distribuzione della premialità ai dipendenti, correttamente risulta che per gli anni 2016 e 2015 non è stato distribuito alcun premio (non si comprende, a meno di errore, il significato dei riferimenti per gli anni 2014 e 2013, con riferimento specifico al fatto che per l'anno 2014 n.1 dirigente sia stato valutato positivamente al 100% e, per l'anno 2013, n. 1 unità di personale non dirigenziale sia stato valutato positivamente al 100%, stanti le criticità sopra evidenziate in termini di relazione sulla performance. Con l'occasione, si invita l'amministrazione ad effettuare le relative verifiche e a porre i necessari correttivi, anche alla luce dell'art. 14, comma 10, d. lgs. n. 150/2009.

3.8 Comportamenti rilevanti

È noto che diverse disposizioni di legge sanciscono la rilevanza di taluni adempimenti/comportamenti ai fini della valutazione individuale. Poiché in genere, salvo i casi di conseguenze radicali sull'erogazione degli istituti premiali, il legislatore non stabilisce la misura di tale rilevanza rimettendosi all'apprezzamento dei valutatori e/o in generale degli enti, occorre prevedere a dare concreta attuazione delle stesse ma anche stabilire le modalità di verifica del loro rispetto. In altri termini, sarebbe opportuno che l'Ente, ogni qualvolta il legislatore introduca nuove tipologie di norme che stabiliscono la rilevanza ai fini della valutazione individuale:

- stabilisca i criteri generali della rilevanza degli inadempimenti;
- si doti di strumenti certi di verifica del relativo rispetto (anche in un'ottica deflattiva di eventuali contenziosi a valle).

Per converso, i valutatori, nell'espletamento della valutazione individuale (per legge strettamente connaturata al ruolo dirigenziale) non possono esimersi dal considerare tali aspetti.

Ciò posto, il vigente regolamento dell'Agenzia che disciplina la valutazione del personale nulla stabilisce in proposito; ciò comporta che venga, di fatto, rimessa ogni determinazione al mero apprezzamento del valutatore, situazione che si suggerisce di superare nella duplice direzione sopra specificata.

3.9 Progetti obiettivo

Con nota n. 379144 del 15.12.2015 l'OIV ha avuto modo di richiamare l'attenzione degli enti strumentali della Regione Calabria sulla problematica dei cosiddetti "*progetti obiettivo*" finanziati ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999.

Va preliminarmente segnalato che tali progetti sono riconducibili al ciclo di gestione delle performance: ciò si desume sia da alcuni orientamenti ARAN sia dall'art. 18, comma 2, del d.lgs. 150/2009 (norma di principio applicabile anche alle Regioni), il quale stabilisce che "*è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto*".

Si tratta, in ogni caso, di erogazione di risorse finanziate tramite il ricorso all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, nel rispetto di quanto previsto dall'art.18 del medesimo CCNL, così come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004. Il comma 3 di tale ultimo articolo stabilisce che la "*valutazione delle prestazioni e dei risultati*

dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno"; quest'ultimo inciso va interpretato alla luce delle modifiche normative introdotte dal d.lgs. 150/2009 che ha ridefinito il ruolo dei servizi di controllo interno.

Per poter applicare correttamente la disciplina di cui all'art. 15, comma 5, l'ARAN ha chiarito che *"l'incremento delle risorse può realizzarsi legittimamente, solo qualora siano verificate in modo rigoroso (e siano quindi oggettivamente documentate) le condizioni poste dalla citata disciplina"* e richiede l'applicazione rigorosa di 7 condizioni (ARAN 499-15L) tra le quali la previsione che le risorse devono essere rese disponibili a consuntivo, dopo avere accertato i risultati e dopo che gli stessi siano certificati dai servizi di controllo interno. Tale orientamento è stato recentemente confermato con il parere rilasciato in risposta ad un quesito posto dal Comune di Scandicci (prot. n. 19932 del 18.06.2015) laddove viene affermato, tra l'altro, che "*le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'ente*".

Alla luce di quanto sopra esposto e senza entrare nel merito della corretta costituzione del fondo di alimentazione del salario accessorio e del rispetto dei vincoli di bilancio e degli altri vincoli a vario titolo introdotti dalle leggi statali, questo organismo ritiene che l'erogazione di valori economici a fronte di progetti obiettivo possa avvenire solo a seguito della certificazione/validazione dei risultati che devono essere riportati o nella relazione sulla performance o in altro atto di rendicontazione integrativo della predetta relazione. Per tali motivi appare indiscutibile che gli enti debbano imprescindibilmente dotarsi di una governance adeguata del sistema, che deve investire sia la correlazione dei progetti con il ciclo di gestione della performance, sia la progettazione e la rendicontazione dei singoli progetti.

A tal proposito, questo OIV ritiene opportuno fornire alcuni suggerimenti di massima, restando disponibile per eventuali ulteriori approfondimenti di metodo.

In particolare, si ritiene opportuno che ciascun progetto venga inserito nel Piano della *performance* o nelle successive rimodulazioni (per i progetti approvati successivamente); tale collegamento consentirebbe anche di semplificare la verifica a consuntivo, che sarebbe inglobata nella Relazione sulla *performance*, consentendo anche di avere un quadro complessivo degli interventi funzionali al miglioramento della *performance* organizzativa e di semplificare il processo di validazione dei risultati, secondo le prescrizioni del CCNL e gli orientamenti applicativi ARAN; operativamente, nei limiti in cui a ciò non sia di ostacolo lo specifico carattere pluriennale di un progetto, ciò si tradurrebbe nella necessità di programmare i progetti-obiettivo già in fase di elaborazione del piano della *performance*.

Inoltre, al fine di governare adeguatamente il processo lo schema di progetto obiettivo (redatto nel rigoroso rispetto dei requisiti imposti dal contratto collettivo e dall'ARAN, anzitutto in tema di puntualità e rigore nella descrizione dei bisogni, dei risultati, dei metodi di verifica e dei relativi indicatori), dovrebbe, prima della sua approvazione, essere sottoposto ad un triplice meccanismo di verifica:

- compatibilità giuridica del progetto rispetto ai precetti CCNL e ARAN;
- congruità del progetto rispetto alle competenti previsioni del CCNL, che terrà conto dei progetti obiettivi ai fini della costituzione del fondo per il salario accessorio;
- correttezza nell'individuazione, all'interno dello schema di progetto, di risultati, target, indicatori (ovviamente, senza sovrapporre valutazioni di merito del progetto, rientranti nelle prerogative del dirigente proponente).

A quelli sopra descritti, peraltro, sono da aggiungere verifiche specifiche, ove previste dalla disciplina settoriale.

Dell'esito di tali passaggi e verifiche è necessario dar conto nell'atto formale di approvazione del progetto (atto che, si precisa, deve precedere l'avvio delle attività progettuali), anche al fine di consentire all'organo preposto ai controlli (come pure ad altri soggetti terzi qualora ve ne sia necessità), di saggiare la regolarità del processo dalla sua genesi al suo epilogo.

Nel vigente SMVP aziendale (approvato con delibera commissariale n. 8/2016) mancano riferimenti alla presente tematica.

3.10 Controlli di regolarità amministrativa e di regolarità contabile

L'Agenzia 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, al Direttore ed alla Giunta regionale una relazione sull'andamento della gestione finanziaria dell'Agenzia e sulla conformità alla legge ed ai principi contabili del bilancio preventivo e consuntivo.

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 2017, 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 – giusto quale suggerimento – estrapolandoli tra quelli di maggior rilievo, magari 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.

3.11 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Come più volte segnalato, la presente relazione è stata elaborata tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio di avvio ciclo 2018, delle risposte al questionario allegato al presente documento, dell'esame, indiretto e sia pure a scopo meramente informativo, del documento pubblicato quale Piano performance dell'anno 2017, dell'esame della relazione di monitoraggio obiettivi individuali 2017, della relazione sul funzionamento del sistema di performance, trasparenza e controlli interni per l'anno 2015 (unica disponibile), della griglia sull'attestazione degli obblighi di trasparenza del 13.4.2018, del prospetto sulla distribuzione della premialità al 30.1.2018 e del vigente (seppur non aggiornato) SMVP aziendale.

4 Sintesi di alcune criticità

Quanto esposto nei paragrafi precedenti, ai quali si rinvia, deve essere integrato dalle considerazioni che seguono.

Con riferimento al Piano della *performance* 2018 si rammenta che con la relazione di avvio ciclo è stata rilevata la necessità di una rivisitazione dello stesso (si rinvia per ulteriori considerazioni alle criticità esposte nella pertinente relazione e peraltro diffusamente riportate nella presente relazione).

Con riferimento al sistema di misurazione e valutazione, si rimarca il mancato aggiornamento al d. lgs. n. 74/2017, quanto meno per le parti di diretta ed immediata applicazione, e si osserva che tale ritardo può anche ripercuotersi sul fluido svolgimento del ciclo della performance.

Con riferimento all'attestazione degli obblighi di trasparenza:

- si richiama l'attenzione sull'importanza degli adempimenti previsti da puntuali disposizioni di legge;
- si rileva che, come già anticipato, l'amministrazione non aveva trasmesso la griglia per l'attestazione degli obblighi di trasparenza per le verifiche e le attestazioni dell'OIV, che vi ha provveduto d'ufficio; pertanto non si è realizzato quel rapporto di cooperazione delle strutture interne con l'OIV finalizzato all'attestazione, come previsto dalla delibera ANAC 141/2018 oltre che dalla normativa in materia di trasparenza (d.lgs. 33/2013).

- si fa presente che, in data 13.4.2018 l'OIV ha proceduto all'attestazione degli obblighi di trasparenza, e che le criticità riscontrate devono essere affrontate, con la necessaria gradualità, dagli organi interni preposti.

5 Azioni di miglioramento

A prescindere dalla succitata attività di regolarizzazione del ciclo della performance nelle sue diverse componenti (aggiornamento del SMVP, rivisitazione piano, regolarizzazione chiusura dei cicli effettivamente aperti), di seguito vengono indicate alcune ulteriori possibili azioni di miglioramento (che trovano più ampia esplicazione nelle pagine che precedono):

- 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;
- è necessario l'utilizzo di applicativi informatici dedicati al ciclo di gestione della performance;
- sarebbe opportuno porre un'attenzione maggiore agli indicatori dello stato di salute finanziaria dell'Ente;
- è opportuna l'attivazione di 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 e tenuto conto del rilievo di cui all'art. 19-bis d.lgs.150/2009);
- è necessario prevedere 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 necessario prevedere una gestione dei progetti obiettivo finanziati con il ricorso all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 in linea con quanto suggerito nel presente documento (fermo restando che, una volta approvato il nuovo CCNL, la disciplina potrebbe variare);
- è opportuno che vengano definiti criteri uniformi per la verifica e la valutazione degli adempimenti dai quali specifiche previsioni di legge fanno discendere la rilevanza ai fini della *performance* individuale.

Infine l'OIV segnala l'esigenza che le indagini sul benessere organizzativo, sulla condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico vengano effettuate annualmente, anche al fine di consentire alle strutture preposte la elaborazione di piani per il superamento delle criticità che da tali indagini dovessero emergere([2]). La continuità di tali indagini consentirebbe di effettuare anche confronti temporali. L'OIV non esiterà a sensibilizzare le strutture competenti all'avvio di tali indagini per il 2018, con il supporto delle metodologie attualmente disponibili.

L'OIV

Dott. Angelo Maria Savazzi	(Presidente)	_____
Dott. Domenico Gaglioti	(componente)	_____
Dott. Pasqualinò Saragò	(componente)	_____

[2] Per strutture preposte ci si riferisce al Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001, titolare di compiti propositivi e di verifica.

Allegato 1 – Schede informazioni

QUESTIONARIO

(N. b.: tutte le risposte devono essere relative al ciclo della performance 2017)

A. *Performance* organizzativa	
A.1. Qual è stata la **frequenza** dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	□ Nessuna □ Mensile X Trimestrale □ Semestrale □ 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. *In caso di risposta positiva (mensile/trimestrale/semestrale/altro) al quesito A.1*: chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (sono possibili più risposte)	□ Organo di vertice politico-amministrativo X Dirigenti apicali □ Dirigenti non apicali □ Stakeholder esterni □ OIV □ Pubblicazione sul portale dell'Ente □ Altro_____
A.4. (*In caso di risposta positiva al quesito A.1): L*e eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a **modificare** gli obiettivi pianificati all'inizio dell'anno?	□ Si, modifiche agli obiettivi strategici □ Si, modifiche agli obiettivi operativi □ Si, modifiche agli obiettivi strategici e operativi X No, nessuna modifica □ No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno
A.5. (*In caso di risposta positiva al quesito A.1*): Nei monitoraggi intermedi **sono stati coinvolti** tutti i dipartimenti regionali (per gli enti strumentali si fa riferimento alle articolazioni organizzative di primo livello)?	□ Si, in relazione agli obiettivi strategici □ Si, in relazione agli obiettivi operativi X Si, in relazione agli obiettivi strategici e operativi □ No, solo in parte. Nel caso negativo indicare le ragioni _____
A.6. (*In caso di risposta positiva al quesitoA.1*). Ai monitoraggi intermedi **hanno partecipato** tutti i dipartimenti regionali coinvolti (per gli enti strumentali ci si riferisce alle articolazioni di primo livello)?	□ Si, in relazione agli obiettivi strategici □ Si, in relazione agli obiettivi operativi X Si, in relazione agli obiettivi strategici e operativi □ No, solo in parte (superiore al 50%) □ No, solo in parte (inferiore o uguale al 50%) Nel caso negativo odi 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?	□ Si, in relazione agli obiettivi strategici □ Si, in relazione agli obiettivi operativi X Si, in relazione agli obiettivi strategici e operativi □ No, solo in parte
A.8. *Nel caso di risposta "sì" alla domanda A.7*: esplicitare sinteticamente le **tipologie** di	Check list

	verifiche (per esempio check-list o altro) e se le verifiche sono tracciate da sistemi informatici:	
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 2017 (per gli enti che hanno **tempestivamente** approvato il Piano della *performance* 2017 e per i quali la relazione è stata predisposta)?	
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 2016, approvata nell'anno 2017 (per gli enti per i quali è stata predisposta)?	
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**? b. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze **giuridiche**? c. Quante unità di personale hanno prevalentemente **altre** competenze?	(valore assoluto) a.|_|_|1| b.|_|_|0| c. |_|_|0|
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, co-co-pro) 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? *(sono possibili più risposte)*	x la ST ha un numero adeguato di personale □ la ST ha un numero insufficiente di personale □ la ST ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale □ la ST ha competenze insufficienti in ambito economico-gestionale □ la ST ha competenze adeguate in ambito giuridico □ 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**?	□ Si x Solo per alcune fasi

	□ No
D.1-bis. *Nel caso di risposta "no" o "solo per alcune fasi" al quesito D.1*, indicare le eventuali iniziative in corso	
D.2. Sono stati utilizzati sistemi informatici a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi **operativi**?	□ Si X Solo per alcune fasi □ No
D.2-bis. *Nel caso di risposta "no" o "solo per alcune fasi" al quesito D.2:* indicare le eventuali iniziative in corso	
D.3. Il sistema di contabilità analitica di tipo economico è supportato da un sistema informatico?	x Si □ Solo per alcune fasi □ No
D.3-bis. *Nel caso di risposta "no" o "solo per alcune fasi" al quesito D.3:* indicare le eventuali iniziative in corso	
D.4. Quali sono le strutture organizzative che fanno uso del sistema informatico a supporto del controllo strategico e di gestione?	x Tutte le strutture dell'amministrazione □ Solo i controller centrali □ Solo i controller dipartimentali □ Altro _____ □ 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	a. □ x □
b. Sistema di contabilità economico-analitica	b. □ x □
c. Bilancio e contabilità finanziaria	c. □ x □
d. Altro sistema *(sono possibili più risposte)*:	d. □ □ □
_____	□ □ □
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	a. □ x □
b. Sistema di contabilità analitico-economica	b. □ x □
c. Bilancio e contabilità finanziaria	c. □ x □

d. Altro sistema (sono possibili più risposte): _____	d.	□ □ □	
	e.	□ □ □	
D.7. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?		Obiettivi strategici	Obiettivi operativi
a. Sistemi di contabilità finanziaria		x	x
b. Sistema di contabilità economica		x	x
c. Sistema di contabilità analitica		x	x
d. Altro sistema (possibili più risposte): _____		□	□

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	
E.1. In relazione agli obblighi di pubblicazione (d.lgs. 33/2013), l'archiviazione avviene su supporto cartaceo ovvero è supportata informaticamente?	□ Archivio cartaceo □ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono x Banca dati unica centralizzata
E.1-Bis. Eventuali note e commenti alla risposta E.1	
E.2. Quale è la modalità di trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione?	x Trasmissione telematica □ Consegna cartacea □ Comunicazione telefonica □ Altro (specificare) _____
E.2-Bis. Eventuali note e commenti alla risposta E.2	
E.3. Quale è la modalità di pubblicazione nella sezione "*Amministrazione trasparente*" del portale regionale?	x Inserimento manuale □ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio □ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito □ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata □ Altro (specificare) _____
E.3-Bis. Eventuali note e commenti alla risposta E.3	
E.4. La pubblicazione nella sezione "*Amministrazione trasparente*" del portale	□ SI

dell'Ente è supportata da sistemi per la tracciabilità degli aggiornamenti?	x NO □ Altro (specificare) _____
E.4-Bis. Eventuali note e commenti alla risposta E.4	L'Ente ha programmato la realizzazione di un nuovo portale istituzionale dotato del sistema di tracciabilità delle pubblicazioni.

E.5. Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio *(indicare se ciascuno dei soggetti elencati nella prima colonna svolge, o meno, le singole attività indicate nella prima riga)*

Soggetti *(colonna)* / **Attività svolte***(riga)*	**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 detentrice del singolo dato	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No
Responsabile della trasparenza	xSì □No	xSì □No	xSì □No	xSì □No	xSì □No
Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal Responsabile della trasparenza)	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No
OIV	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No
Altro soggetto diverso da quelli sopra indicati (specificare quale)	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No	□Sì □No

E.6. 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	No	

qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi		
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 accessi	No	
Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini	No	
E.7. 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)?		
E.8. 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?	In corso di adeguamento	
E.9. 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	
E.10. Quali iniziative sono state avviate per correlare l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e le misure in materia di trasparenza alla misurazione e valutazione delle performance (art. 44 d.lgs. 33/2013)?	In corso di adeguamento	

F. Definizione e gestione degli standard di qualità	
F.1. L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	□ Sì x No
F.2. *(In caso di risposta positiva al quesito F.1)* Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	□ Sì, per tutti i servizi con standard □ Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard □ Sì, per meno del 50% dei servizi con standard □ No
F.3. *(In caso di risposta positiva al quesito F.1)* Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle *class action*? (possibili più risposte)	□ Sì, per gestire reclami □ Sì, per gestire *class action* □ Sì, per gestire indennizzi □ No
F.4. *(In caso di risposta positiva al quesito F.1)* Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	□ Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione □ Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione □ No, nessuna modifica □ 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 nel termine di 6 mesi previsto dal d.lgs. 74/2017?	□ Sì x No
G.2. *(In caso di risposta negativa al quesito G.1 indicare sinteticamente le ragioni e se sono in corso iniziative per l'adeguamento del sistema)*	Il sistema è in corso di adeguamento. Si prevede l'adozione del nuovo sistema entro il mese di maggio p.v.