



Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g
del D. Lgs. n. 150/2009)
della
XXII Comunità Montana degli Aurunci e Ausoni

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive letter 'R'.

Finalità della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

Nella relazione il Nucleo di Valutazione, organo monocratico nominato con decreto n. 750 in data 02/09/2016, deve riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. Lo scopo è quello di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La predisposizione della presente Relazione rappresenta, quindi, un momento di verifica della corretta applicazione da parte della XXII Comunità Montana degli Aurunci e Ausoni delle metodologie e tiene conto del monitoraggio svolto sui Sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, sui Piani della *performance* e sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità¹.

Principi generali

La presente relazione è ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. L'operato del Nucleo di Valutazione è stato guidato dai principi di indipendenza e imparzialità.

La Relazione deve essere un documento snello, dotato di chiarezza e di facile intelligibilità. La Relazione deve essere pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Struttura ed indice della Relazione

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni della XXII Comunità Montana degli Aurunci e Ausoni si articola nelle seguenti sezioni, paragrafi e sottoparagrafi:

- 1 PRESENTAZIONE E INDICE
- 2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
 - 2.1 *Performance* organizzativa
 - 2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e *target*
 - 2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa
 - 2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa
 - 2.2 *Performance* individuale
 - 2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e *target*
 - 2.2.2 Misurazione e valutazione della *performance* individuale
 - 2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale
 - 2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)
 - 2.4 Infrastruttura di supporto
 - 2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
- 3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI
 - 3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio
 - 3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo
- 4 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
- 5 DEFINIZIONE E GESTIONE DI *STANDARD* DI QUALITÀ
- 6 COINVOLGIMENTO DEGLI *STAKEHOLDER*
- 7 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV
- 8 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

1 Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

L'esito del monitoraggio effettuato dal Nucleo di Valutazione è riportato nella Tabella 1.

¹ A tal fine, si richiama l'attenzione sulle delibere in materia di Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* (delibere n. 89/2010, n. 104/2010, n. 114/2010, n. 1/2012), di Piani della *performance* (delibere n.112/2010, n. 1/2012), di *Standard* di qualità (delibere n. 88/2010 e n. 3/2012), di Relazioni sulla *performance* (delibera n. 5/2012) e di Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità (delibere n. 105/2010 e n. 2/2012) e successive modifiche ed integrazioni.

Tabella 1: Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione Dati ed informazioni da verificare	Esito Verifica	Punti di Forza	Criticità
<p>2.1 Performance organizzativa</p> <p>2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target</p> <p>Il Nucleo di Valutazione deve esprimere una valutazione circa l'applicazione dei criteri minimi di definizione del Sistema di misurazione e valutazione come enunciati nella delibera n. 89/2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> - chiara definizione degli obiettivi; - presenza consistente di indicatori di outcome; - specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target; - caratterizzazione degli indicatori e target secondo le schede anagrafiche e relativi test di qualità e fattibilità proposti dalla CIVT; - rilevazione effettiva della performance secondo la frequenza e le modalità degli schemi di caratterizzazione degli indicatori. 	<p>Non esiste alcun sistema di misurazione e valutazione della Performance anno 2017 della XXII Comunità Montana degli Aurunci e Ausoni.</p> <p>Il sistema di pesatura delle Posizioni Organizzative è stato approvato con la Delibera n° 49 del 14 ottobre 2016.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato.</p>	<p>Mancanza di un sistema di misurazione e valutazione delle performance.</p>
<p>Il Nucleo di Valutazione deve esprimere una valutazione sul livello di coerenza degli obiettivi dell'amministrazione formulati nel Piano della performance 2016 con i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del decreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione; - specificità e misurabilità in termini concreti e chiari; - idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; - riferibilità ad un arco di tempo determinato; - comparazione ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; - confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione; - correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili. <p>2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa</p> <p>Il Nucleo di valutazione deve valutare l'adeguatezza delle modalità di misurazione della performance e la frequenza dei monitoraggi effettuati dall'amministrazione. Deve anche esprimere un giudizio sulla qualità dei dati utilizzati per la misurazione, tenendo conto del loro grado di tempestività e di affidabilità.</p>	<p>Non esiste alcun piano degli obiettivi per l'anno 2016 della XXII Comunità Montana degli Aurunci e Ausoni.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato.</p>	<p>Mancanza di un piano degli obiettivi.</p>
<p>2.1.2 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa</p> <p>L'OIV deve qui valutare l'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa. Più nel dettaglio, occorre valutare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i vantaggi e le maggiori criticità legati all'implementazione del modello di misurazione utilizzato dall'amministrazione nel piano della performance; - il grado di chiarezza della definizione degli obiettivi e del <i>scoping</i> degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi; - il grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa: a tale fine l'OIV può utilizzare, se disponibili, anche le risultanze dell'indagine sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico; - il grado di efficacia degli strumenti di rappresentazione della performance, incluse le rappresentazioni visuali della strategia (es. le mappe strategiche) e i sistemi di reportistica (es. i cruscotti della performance con obiettivi, indicatori e target), tenendo conto del loro livello di utilizzazione all'interno dell'amministrazione. 	<p>Non si può procedere ad alcuna misurazione delle performance poiché non sono stati fissati obiettivi.</p> <p>Non si può procedere ad alcuna valutazione circa l'adeguatezza delle modalità di misurazione delle performance organizzativa perché non esiste alcun piano degli obiettivi.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato.</p>	<p>Mancanza di un sistema di valutazione della performance.</p>

<p>2.2 Performance individuale</p> <p>2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e <i>target</i></p> <p>L'OIV deve esprimere un giudizio in relazione al collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi, alle modalità con cui è avvenuta l'assegnazione degli obiettivi individuali, al grado di utilizzo delle schede di valutazione (fornendo indicazioni quantitative sul punto), differenziando opportunamente tra dirigenti e personale non dirigenziale.</p>	<p>Non esiste alcun Piano degli obiettivi 2016.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato.</p>	<p>Va definito un processo di assegnazione degli obiettivi ed il relativo sistema di collegamento tra obiettivi individuali ed organizzativi.</p>
<p>2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale</p> <p>Si richiede all'OIV di valutare le modalità di svolgimento del monitoraggio nel corso dell'anno e della raccolta dei dati ai fini della misurazione; le modalità della comunicazione della valutazione finale al valutato, differenziando opportunamente tra dirigenti e personale non dirigenziale; l'effettiva capacità dei valutatori di differenziare i giudizi, anche mediante opportune indicazioni quantitative circa tale differenziazione.</p> <p>Inoltre, si chiede di valutare le modalità di attribuzione dei livelli di performance ai sensi dell'art. 19, comma 1, del decreto con riferimento anche ai trattamenti di casi di <i>ex-aequo</i> e di eventuali deroghe alle fasce ex art. 19 del decreto a seguito di contrattazione integrativa.</p> <p>Qualora le valutazioni non siano state ancora concluse, nella Relazione va indicato lo stato del procedimento e la disciplina delle fasi non ancora completate.</p>	<p>Non c'è alcun Sistema di misurazione e valutazione della Performance anno 2017 per la XXII Comunità Montana degli Aurunci e Ausoni.</p> <p>Non esiste alcuna Relazione sulle performance 2016, pertanto, non si può esprimere alcuna valutazione in tal senso.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato.</p>	<p>Va definito un sistema di misurazione e valutazione della performance individuale all'interno dell'amministrazione.</p>
<p>2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale</p> <p>L'OIV deve valutare l'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale. Più nel dettaglio, occorre considerare:</p> <p>-il grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale ai diversi livelli organizzativi, a partire dai dirigenti apicali fino al personale non dirigenziale, e tra gli stakeholder interni (es. organizzazioni sindacali); a tale fine l'OIV può utilizzare, se disponibili, anche le risultanze dell'indagine sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico;</p> <p>-il grado di condivisione del legame tra la valutazione e i sistemi premiali; a tal fine, l'OIV può tener conto di eventuali attivazioni di procedure di conciliazione, del relativo esito e del loro allineamento rispetto ai criteri definiti nel Sistema, riportando anche opportune indicazioni quantitative.</p> <p>-l'adeguatezza delle modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale all'interno dell'amministrazione.</p>	<p>Non è presente nessuna metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato.</p>	<p>Va definito un sistema di metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale all'interno dell'amministrazione.</p>
<p>2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)</p> <p>Si richiede all'OIV di esprimere un giudizio sul processo di funzionamento del Sistema di valutazione sulla base delle evidenze raccolte riguardanti non solo le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance, ma anche a) il ruolo dei soggetti coinvolti, con specifico riferimento a quello svolto dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo, dalla dirigenza di vertice, dalla dirigenza e dal personale, dall'OIV e dalla Struttura Tecnica Permanente nonché b) i rapporti tra tali soggetti.</p>	<p>Non si può esprimere in merito al punto indicato per l'assenza di un sistema di valutazione.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato.</p>	<p>Assenza di un sistema di valutazione.</p>
<p>2.4 Infrastruttura di supporto</p> <p>Nella Relazione l'OIV deve esprimere una valutazione sul sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance.</p>	<p>Non si può esprimere in merito al punto indicato per l'assenza di un sistema di misurazione delle performance.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato.</p>	<p>Assenza di un sistema di misurazione delle performance.</p>
<p>2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione</p> <p>L'OIV è tenuto a valutare l'efficacia del Sistema nell'orientare i comportamenti del vertice politico amministrativo e della dirigenza, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo nell'ambito dell'aggiornamento del Piano dell'anno successivo al fine di migliorare la performance organizzativa ed individuale.</p> <p>Si richiede, inoltre, di riferire circa l'utilizzo effettivo degli strumenti del Sistema per la promozione delle pari opportunità ed eventualmente del benessere organizzativo all'interno dell'amministrazione formulando un giudizio.</p>	<p>Non esiste un sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale.</p> <p>Non si rilevano strumenti per la promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato.</p>	<p>Mancanza di un sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale.</p>

<p>3 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni</p> <p>3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio</p> <p>Si richiede all'OIV di valutare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, per garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e quello di bilancio.</p>	<p>Allo stato attuale non si può procedere ad alcuna valutazione in quanto l'amministrazione, non avendo definito alcun sistema di misurazione e valutazione, non ha posto in essere nessuna operazione per garantire un'integrazione del sistema con la programmazione economico-finanziaria.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato.</p>	<p>Mancanza di un sistema di misurazione e valutazione e mancanza di strumenti atti a verificare la coerenza degli stessi con il ciclo di programmazione economico-finanziaria.</p>
<p>3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo</p> <p>L'OIV deve valutare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, per garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con gli altri sistemi di controllo esistenti: da una parte, la pianificazione e controllo strategico; dall'altra parte, il controllo di gestione (quest'ultimo soprattutto dal punto di vista dei sistemi informativi e informatici che alimentano il sistema di misurazione e valutazione e, quindi, la consultazione degli indicatori).</p> <p>4. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione. Oggetto di questa sezione sono:</p> <p>- la valutazione del funzionamento del processo di attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Al riguardo, l'OIV deve, innanzitutto, indicare se l'amministrazione abbia effettivamente adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e, in caso negativo, le motivazioni adotte dall'amministrazione per la mancata adozione.</p> <p>Se il Programma è stato adottato, l'OIV è tenuto ad individuare le criticità riscontrate nell'attuazione dello stesso. Oggetto della valutazione è, in particolare, la verifica del funzionamento sia del procedimento di individuazione, elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati, sia del processo posto in essere per la realizzazione delle iniziative per la trasparenza e per l'integrità. In particolare, l'OIV dovrà riferire sulle modalità di organizzazione delle Giornate per la trasparenza, sul loro svolgimento e sul grado di partecipazione. Rispetto alle diverse fasi di attuazione del Programma, l'OIV dovrà, inoltre, tener conto del ruolo degli <i>stakeholder</i> (interni ed esterni). È, infine, opportuno che l'OIV valuti le misure eventualmente adottate per la rilevazione del livello di interesse dei cittadini e degli altri <i>stakeholder</i> sui dati pubblicati e il sistema di monitoraggio interno del Programma.</p> <p>- i risultati del monitoraggio sulla pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" dei siti istituzionali, effettuato, ove già nominato, dal Responsabile della trasparenza avvalendosi delle dichiarazioni rese dai dirigenti responsabili della selezione dei dati e della loro pubblicazione. È opportuno che il Responsabile della trasparenza dia conto anche dell'effettiva pubblicazione di dati e di informazioni che, seppure non prevista da specifiche norme di legge, l'amministrazione si è impegnata ad effettuare nel proprio Programma della trasparenza sulla base del principio della accessibilità totale di cui all'art. 11 del decreto. Gli esiti di tale monitoraggio devono confluire nella Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione curata dal Responsabile della trasparenza (Griglia A1, Cfr. sezione 9).</p> <p>Tale monitoraggio è funzionale all'Attestazione dell'OIV, da redigere previa autonoma verifica di conformità della pubblicazione delle informazioni e dei dati suddetti, il cui esito dovrà essere riportato nella Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura dell'OIV (Griglia A2, cfr. sezione 9). Anche in assenza della Griglia A.1 a cura del Responsabile della trasparenza, l'OIV è tenuto all'invio della Griglia A.2. Nell'Attestazione l'OIV dovrà indicare se quanto riportato dal Responsabile della Trasparenza risponda a principi di attendibilità e veridicità, intesa qui come conformità tra quanto dichiarato dai singoli dirigenti e rilevato dal Responsabile della trasparenza e quanto effettivamente pubblicato sul sito istituzionale. Nell'Attestazione l'OIV dovrà altresì indicare se il Programma triennale 2012-2014 per la trasparenza ed integrità sia stato adottato. Si ricorda che l'Attestazione rappresenta un atto di particolare rilievo perché il mancato assolvimento degli obblighi di trasparenza costituisce il presupposto per l'attivazione della responsabilità dei dirigenti coinvolti (art.</p>	<p>Allo stato attuale non esiste alcun sistema di controllo interno. A tal proposito, si precisa che non risulta attivato il controllo strategico e il livello di attuazione del controllo di gestione.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato.</p>	<p>Inesistenza di un sistema di controllo definito.</p>
<p>3 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni</p> <p>3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio</p> <p>Si richiede all'OIV di valutare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, per garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e quello di bilancio.</p>	<p>Allo stato attuale non si può procedere ad alcuna valutazione in quanto l'amministrazione, non avendo definito alcun sistema di misurazione e valutazione, non ha posto in essere nessuna operazione per garantire un'integrazione del sistema con la programmazione economico-finanziaria.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato.</p>	<p>Mancanza di un sistema di misurazione e valutazione e mancanza di strumenti atti a verificare la coerenza degli stessi con il ciclo di programmazione economico-finanziaria.</p>
<p>3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo</p> <p>L'OIV deve valutare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, per garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con gli altri sistemi di controllo esistenti: da una parte, la pianificazione e controllo strategico; dall'altra parte, il controllo di gestione (quest'ultimo soprattutto dal punto di vista dei sistemi informativi e informatici che alimentano il sistema di misurazione e valutazione e, quindi, la consultazione degli indicatori).</p> <p>4. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione. Oggetto di questa sezione sono:</p> <p>- la valutazione del funzionamento del processo di attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Al riguardo, l'OIV deve, innanzitutto, indicare se l'amministrazione abbia effettivamente adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e, in caso negativo, le motivazioni adotte dall'amministrazione per la mancata adozione.</p> <p>Se il Programma è stato adottato, l'OIV è tenuto ad individuare le criticità riscontrate nell'attuazione dello stesso. Oggetto della valutazione è, in particolare, la verifica del funzionamento sia del procedimento di individuazione, elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati, sia del processo posto in essere per la realizzazione delle iniziative per la trasparenza e per l'integrità. In particolare, l'OIV dovrà riferire sulle modalità di organizzazione delle Giornate per la trasparenza, sul loro svolgimento e sul grado di partecipazione. Rispetto alle diverse fasi di attuazione del Programma, l'OIV dovrà, inoltre, tener conto del ruolo degli <i>stakeholder</i> (interni ed esterni). È, infine, opportuno che l'OIV valuti le misure eventualmente adottate per la rilevazione del livello di interesse dei cittadini e degli altri <i>stakeholder</i> sui dati pubblicati e il sistema di monitoraggio interno del Programma.</p> <p>- i risultati del monitoraggio sulla pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" dei siti istituzionali, effettuato, ove già nominato, dal Responsabile della trasparenza avvalendosi delle dichiarazioni rese dai dirigenti responsabili della selezione dei dati e della loro pubblicazione. È opportuno che il Responsabile della trasparenza dia conto anche dell'effettiva pubblicazione di dati e di informazioni che, seppure non prevista da specifiche norme di legge, l'amministrazione si è impegnata ad effettuare nel proprio Programma della trasparenza sulla base del principio della accessibilità totale di cui all'art. 11 del decreto. Gli esiti di tale monitoraggio devono confluire nella Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione curata dal Responsabile della trasparenza (Griglia A1, Cfr. sezione 9).</p> <p>Tale monitoraggio è funzionale all'Attestazione dell'OIV, da redigere previa autonoma verifica di conformità della pubblicazione delle informazioni e dei dati suddetti, il cui esito dovrà essere riportato nella Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura dell'OIV (Griglia A2, cfr. sezione 9). Anche in assenza della Griglia A.1 a cura del Responsabile della trasparenza, l'OIV è tenuto all'invio della Griglia A.2. Nell'Attestazione l'OIV dovrà indicare se quanto riportato dal Responsabile della Trasparenza risponda a principi di attendibilità e veridicità, intesa qui come conformità tra quanto dichiarato dai singoli dirigenti e rilevato dal Responsabile della trasparenza e quanto effettivamente pubblicato sul sito istituzionale. Nell'Attestazione l'OIV dovrà altresì indicare se il Programma triennale 2012-2014 per la trasparenza ed integrità sia stato adottato. Si ricorda che l'Attestazione rappresenta un atto di particolare rilievo perché il mancato assolvimento degli obblighi di trasparenza costituisce il presupposto per l'attivazione della responsabilità dei dirigenti coinvolti (art.</p>	<p>Allo stato attuale non esiste alcun sistema di controllo interno. A tal proposito, si precisa che non risulta attivato il controllo strategico e il livello di attuazione del controllo di gestione.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato.</p>	<p>Inesistenza di un sistema di controllo definito.</p>

<p>11, comma 9, del decreto). In considerazione dell'importanza di questo atto, l'OIV è tenuto a descrivere con accuratezza il procedimento seguito per giungere ad adottare la suddetta Attestazione nella sezione della Relazione dedicata (cfr. sezione 7).</p>	<p>5 Definizione e gestione di standard di qualità Nella presente sezione deve essere effettuata una valutazione sul processo di definizione degli <i>standard</i> di qualità, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>. Va altresì valutato il processo di gestione degli <i>standard</i> di qualità, con particolare riferimento alle modalità con cui sono state svolte le indagini sulla soddisfazione dell'utenza e adottate le soluzioni organizzative per la gestione di reclami e delle <i>class action</i>. Qualora non siano stati ancora definiti gli <i>standard</i> di qualità, gli OIV dovranno riferire sui motivi addotti dall'amministrazione per giustificare questa omissione e sulle iniziative eventualmente in corso per ovviarvi.</p>	<p>Le verifiche effettuate hanno rilevato l'assenza di un processo di definizione degli standard di qualità, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>. Non risultano predisposte indagini sulla soddisfazione dell'utenza e adottate le soluzioni organizzative per la gestione di reclami e delle <i>class action</i>.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato</p>	<p>Mancanza di un processo di definizione degli standard di qualità, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>. Inoltre, mancano indagini sulla soddisfazione dell'utenza e adottate le soluzioni organizzative per la gestione di reclami e delle <i>class action</i>.</p>
<p>6 Coinvolgimento degli stakeholder In questa sezione devono essere valutate, per le diverse fasi del ciclo di gestione della <i>performance</i> (in particolare, nell'ambito della definizione degli obiettivi, nella fase di comunicazione della strategia dell'amministrazione, nella fase della comunicazione dei risultati raggiunti, nella definizione degli <i>standard</i> di qualità, nell'elaborazione del Programma triennale per la trasparenza e integrità, nel processo di individuazione dei dati da pubblicare e nell'attuazione delle Giornate della trasparenza) le modalità di coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>, interni ed esterni, ma anche l'adeguatezza dell'effettivo coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>, sulla base di evidenze di tipo quantitativo, opportunamente differenziando per tipologia.</p>	<p>Le verifiche effettuate hanno rilevato l'assenza di un sistema di coinvolgimento degli stakeholder nelle diverse fasi del ciclo di gestione della <i>performance</i>.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato</p>	<p>Mancata attivazione di un reale sistema di coinvolgimento degli stakeholder nelle diverse fasi del ciclo di gestione della <i>performance</i>.</p>	

7 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'POIV

Le attività di verifica riportate nella **Tabella 1** sono state effettuate attraverso l'esame dei documenti e dei dati in essa citati, nonché, viste le ridotte dimensioni dell'Ente da colloqui e dialoghi diretti con il responsabile delle due posizioni organizzative e il Segretario Comunitario².

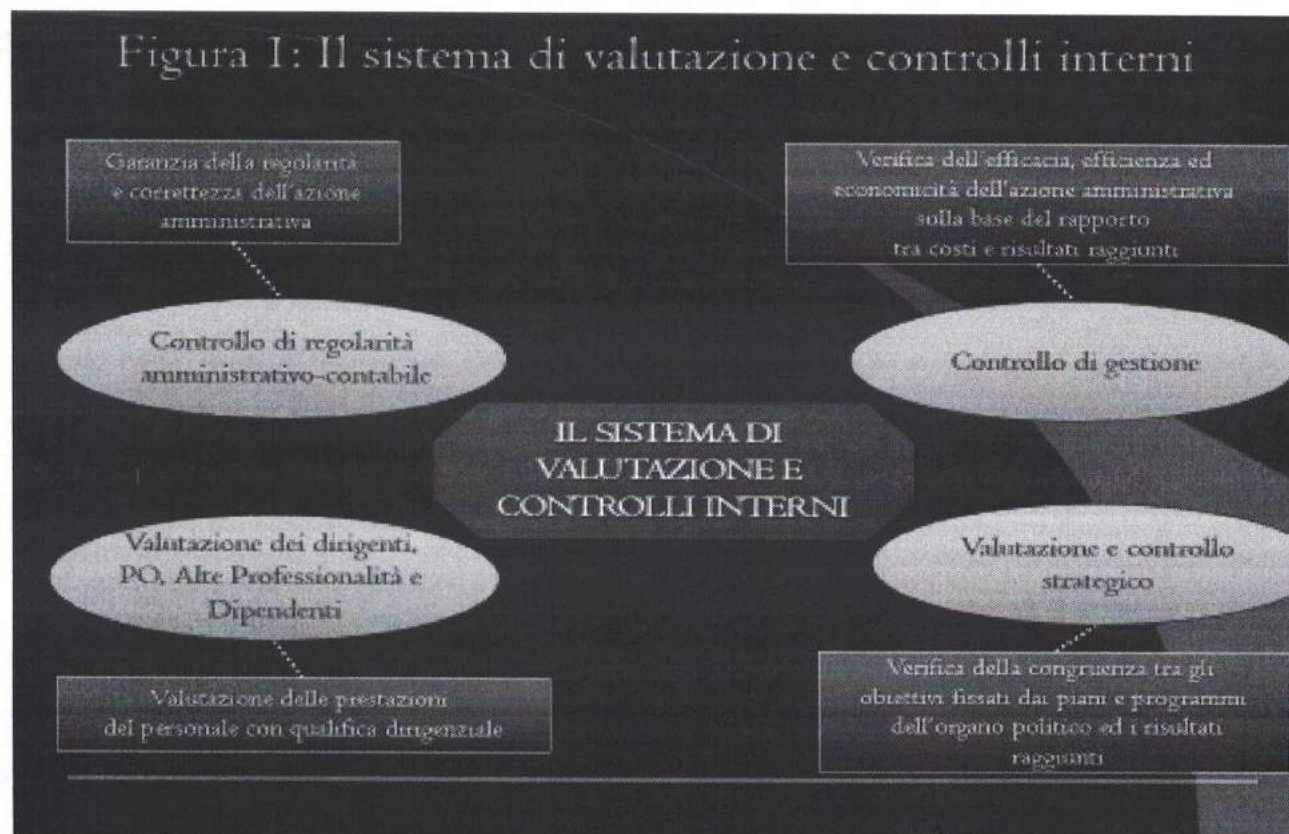
8 Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

A conclusione della Relazione si sollecita l'Amministrazione a predisporre un sistema di misurazione e valutazione della performance e a provvedere all'eliminazione delle numerose criticità evidenziate nella **Tabella 1**. Si esorta, inoltre, il responsabile della trasparenza ad informare il presente organo sugli esiti del controllo circa gli adempimenti in materia di trasparenza al fine di dare la possibilità al nucleo di esercitare un'attività di impulso nei confronti dell'organo politico-amministrativo.

Si consiglia l'Amministrazione di adottare un sistema dei controlli interni finalizzato a:

- a) individuare gli strumenti e le metodologie atti a garantire, attraverso il controllo di regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
- b) verificare, attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto fra gli obiettivi previsti e le azioni realizzate, nonché fra risorse impiegate e risultati;
- c) valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei Piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti;
- d) garantire il costante controllo degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa, mediante l'attività di coordinamento e di vigilanza del responsabile del Servizio economico finanziario, nonché l'attività di controllo da parte dei responsabili dei Servizi.

Si suggerisce di implementare un sistema integrato come evidenziato nella **Figura 1**.



Lenola, 11 aprile 2017

Il Nucleo di Valutazione
dott. Aldo Russo

² Le predette attività di verifica sono state condotte tramite colloqui avvenuti nell'anno. Per quanto attiene alla predisposizione della predetta relazione essa è avvenuta in quota parte presso lo studio del sottoscritto attraverso la consultazione della documentazione presente sul sito istituzionale e nella riunione svolta presso la sede della XXII Comunità Montana degli Aurunci e Ausoni in data 11 aprile 2017.