

**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)
del
*Comune di Sant'Elia Fiumerapido (FR)***

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

Nella Relazione il Nucleo di Valutazione 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 del Comune di Sant'Elia Fiumerapido (FR) 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 del Comune di Santi Cosma e Damiano 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 (Monocratico) 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 2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target 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 CIVIT; - rilevazione effettiva della performance secondo la frequenza e le modalità degli schemi di caratterizzazione degli indicatori. 	<p>Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance è stato approvato nel 2017 con la Deliberazione di Giunta n°34 del 20 marzo 2017. Il sistema di pesatura delle Posizioni Organizzative è stato approvato con la Delibera di Giunta Comunale n° 38 del 6 aprile 2017. La pesatura delle posizioni organizzative è in fase di approvazione.</p>	<p>I documenti approvati sono conformi ai criteri enucleati nella Delibera n°89/2010. Inoltre, tutti gli atti prodotti sono conformi alle prescrizioni normative.</p>	<p>Le prescrizioni previste nel sistema di misurazione e valutazione delle performance non trovano attuazione nella strutturazione del Piano degli obiettivi.</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> <p><i>rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - commisurazione 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>Il Piano degli Obiettivi 2019 è in fase di approvazione. Pertanto, in assenza del Piano degli Obiettivi approvato non si può esprimere valutazioni sulla coerenza degli obiettivi dell'amministrazione formulati nel Piano della performance 2019 con i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del decreto.</p>	<p>Non si hanno informazioni per evidenziare eventuali punti di forza, finché non verrà concluso l'iter di approvazione del Piano delle Performance 2019.</p>	<p>Non si hanno informazioni per evidenziare eventuali criticità, finché non verrà concluso l'iter di approvazione del Piano delle Performance 2020.</p>
<p>2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa 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>Le modalità di misurazione della performance previsti nel sistema sono conformi ai criteri minimi previsti dalla normativa. Non essendo stata prodotta la valutazione nell'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>	<p>Non essendo ancora stata prodotta la valutazione nell'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>	<p>Non essendo stata prodotta la valutazione nell'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>
<p>2.1.2 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa 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 cascading 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 essendo stata prodotta la nell'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>	<p>Non essendo stata prodotta la valutazione nell'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>	<p>Non essendo stata prodotta la valutazione nell'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>

<p>2.2 Performance individuale 2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target 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 essendo stato approvato il piano degli obiettivi per l'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>	<p>Non essendo stato approvato il piano degli obiettivi per l'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>	<p>Non essendo stato approvato il piano degli obiettivi per l'anno 2020 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>
<p>2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale 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. 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. 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>Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance del Comune di Sant'Elia Fiumerapido prevede i contenuti minimi previsti dalla normativa per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale. Non essendo stata prodotta la valutazione nell'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>	<p>Non essendo stata prodotta la valutazione nell'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>	<p>Non essendo stata prodotta la valutazione nell'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>
<p>2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale L'OIV deve valutare l'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale. Più nel dettaglio, occorre considerare: -il grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale ai diversi livelli organizzativi, a partire dai dirigenti apicali fino al personale non dirigenziale, e tra gli <i>stakeholder</i> 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; -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. -l'adeguatezza delle modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale all'interno dell'amministrazione.</p>	<p>La metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale risulta adeguata rispetto agli standard minimi previsti dalla normativa in vigore.</p>	<p>Non essendo stata prodotta la valutazione per l'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>	<p>Non essendo stata prodotta la valutazione per l'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>
<p>2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti) 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 <i>performance</i>, 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 essendo stata prodotta la valutazione nell'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>	<p>Non essendo stata prodotta la valutazione nell'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>	<p>Non essendo stata prodotta la valutazione nell'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>
<p>2.4 Infrastruttura di supporto 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 <i>performance</i>.</p>	<p>L'attuale sistema informativo ed informatico risulta obsoleto ed inadeguato per la raccolta e l'analisi dei dati per la misurazione delle performance.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato</p>	<p>Mancanza di un adeguato sistema informativo ed informatico per la raccolta e l'analisi dei dati per la misurazione delle performance.</p>
<p>2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione 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 <i>performance</i> organizzativa ed individuale. 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 essendo stata prodotta la valutazione nell'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>	<p>Non essendo stata prodotta la valutazione nell'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>	<p>Non essendo stata prodotta la valutazione nell'anno 2019 non si può esprimere alcun giudizio in merito.</p>

<p>3 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni 3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio Si richiede all'OIIV 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 esiste, pur se previsto nel sistema di misurazione e valutazione delle performance un'integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato</p>	<p>Mancata attivazione di una reale integrazione del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e quello di bilancio.</p>
<p>3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo L'OIIV 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 consuntivazione degli indicatori).</p>	<p>Allo stato attuale non esiste un'integrazione con gli altri sistemi di controllo. A tal proposito, si precisa che non risulta attivato il controllo strategico, mentre il livello di attuazione del controllo di gestione è in fase embrionale.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato</p>	<p>Mancata attivazione di una reale integrazione con gli altri sistemi di controllo.</p>
<p>4. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione. Oggetto di questa sezione sono: - la valutazione del funzionamento del processo di attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Al riguardo, l'OIIV deve, innanzitutto, indicare se l'amministrazione abbia effettivamente adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e, in caso negativo, le motivazioni adottate dall'amministrazione per la mancata adozione. Se il Programma è stato adottato, l'OIIV 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'OIIV 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'OIIV dovrà, inoltre, tener conto del ruolo degli <i>stakeholder</i> (interni ed esterni). È, infine, opportuno che l'OIIV 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. -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). Tale monitoraggio è funzionale all'Attestazione dell'OIIV, 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'OIIV (Griglia A2, cfr. sezione 9). Anche in assenza della Griglia A.1 a cura del Responsabile della trasparenza, l'OIIV è tenuto all'invio della Griglia A.2. Nell'Attestazione l'OIIV 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'OIIV 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. 11, comma 9, del decreto). In considerazione dell'importanza di questo atto, l'OIIV 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>Non risultano pubblicati ed approvati i relativi adeguamenti annuali. Il Piano risulta strutturato secondo i requisiti minimi previsti dalla normativa. L'area amministrazione trasparente non risulta del tutto aggiornata.</p>	<p>Nessun punto di forza rilevato</p>	<p>Va potenziata l'analisi di contesto, la mappatura dei processi, la mappatura e la pesatura dei rischi Per quanto attiene alla trasparenza va data maggiore attenzione alla tempestività con cui vengono pubblicati i relativi dati. Vanno rimossi i casi di dati pubblicati non in formato aperto.</p>

<p>5 Definizione e gestione di <i>standard</i> 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'amministrazione² 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 <i>standard</i> 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 <i>standard</i> 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 <i>stakeholder</i> 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 un sistema non adeguato e strutturato di coinvolgimento degli <i>stakeholder</i> 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 <i>stakeholder</i> nelle diverse fasi del ciclo di gestione della <i>performance</i>.</p>

² L'Amministrazione sentita sul punto ha comunicato che sta elaborando l'analisi e la mappatura dei nuovi processi anche a seguito dell'ultimo processo di riorganizzazione ed a conclusione di questa fase procederà alla **definizione** degli *standard* di qualità, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento degli *stakeholder*.

7 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

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 i vari responsabili di posizione organizzativa, il segretario generale e vari componenti della Giunta Comunale.

8 Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

A conclusione della Relazione si precisa che il sistema di misurazione e valutazione della performance è conforme ai contenuti minimi previsti dalla normativa, ma va potenziato attraverso l'eliminazione delle criticità evidenziate nella **Tabella 1**.

Per quanto attiene al Sistema dei Controlli interni si rileva che non risulta adeguatamente strutturato e si suggerisce di implementare un sistema integrato come evidenziato nella **Figura 1**.



Di seguito si evidenzia il percorso proposto e suggerito.

Partendo dai diversi livelli del ciclo di pianificazione (programmazione strategica, programmazione operativa, pianificazione operativa) sono tre i documenti fondamentali che, a preventivo, definiscono la programmazione dell'Ente:

- 1) *programmazione strategica (indirizzi di governo): documento proposto dal Sindaco e approvato dal Consiglio comunale ad inizio legislatura, e contenente le linee programmatiche di mandato quinquennali;*
- 2) *programmazione operativa: Documento Unico di Programmazione (DUP), cardine della programmazione, proposto dalla Giunta al Consiglio Comunale che lo approva, contenente tra l'altro:*
 - *nella Sezione Strategica (SeS), approvata in base alle scadenze fissate dal legislatore per l'approvazione del DUP, gli indirizzi strategici, di durata pari al periodo residuo del mandato;*
 - *nella Sezione Operativa (SeO), approvata contestualmente al bilancio di previsione con nota di aggiornamento del DUP, i programmi operativi, di durata triennale;*
- 3) *pianificazione operativa: Piano Esecutivo di Gestione (PEG), approvato dalla Giunta nella prima seduta utile successiva all'approvazione del bilancio di previsione in Consiglio comunale (ed eventualmente soggetto a variazioni in corso d'anno), contenente:*
 - *nella Sezione Obiettivi gli obiettivi esecutivi (strategici/innovativi), di durata da annuale e triennale;*
 - *nella Sezione Attività, le attività di gestione (ordinarie/consolidate), di durata annuale (già contenute nel Piano Dettagliato degli obiettivi e/o performance ora integrato organicamente nel PEG);*
 - *nella Sezione Risorse, le dotazioni (finanziarie e di personale) assegnate ai Responsabili di PEG per l'attuazione degli obiettivi di sviluppo e delle attività di gestione.*

Con riferimento agli strumenti di monitoraggio e rendicontazione, il sistema finora proposto si completa a consuntivo con specifici momenti di controllo (manuale per il controllo di regolarità amministrativo-contabile; controllo di gestione e controllo strategico), ricordati con i sistemi di valutazione della *performance individuale (Dirigenti, posizioni organizzative e dipendenti) ed organizzativa:*

- 1) *Indirizzi di governo e DUP SeS: bilancio sociale annuale e bilancio di mandato al termine del mandato amministrativo;*
- 2) *DUP – SeO:*
 - *Stato di attuazione dei programmi infrannuale;*
 - *Relazione sulla Gestione annuale;*
- 3) *Piano Esecutivo di Gestione:*
 - *Sezione Obiettivi: Avanzamento al 31.08 e al 31.12;*
 - *Sezione Attività: Avanzamento al 31.08 e al 31.12.*

Sant'Elia Fiumerapido, 24/07/2020

Il Presidente
(Prof. Giuseppe Russo)

