Libero Consorzio Comunale di Trapani

ex art. 1 L.R. n.8 DEL 24/3/2014 già Provincia Regionale di Trapani



(ex Art.1 L.R. n. 8 del 24/03/2014) già Provincia Regionale di Trapani ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

1701. 19079

Jee 01.06.2015

Al Commissario Straordinario

e, p.c.

Al Segretario Generale

Ai Dirigenti di settore

LORO SEDI

Oggetto: relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni. Annualità 2014.

In allegato alla presente si trasmette la relazione sul funziona mento del sistema complessivo del sistema di valutazione e misurazione della performance e dei controlli interni predisposta ai sensi dell'art. 14 del D.lgs 150/200, con invito a voler disporre gli opportuni indirizzi politici-amministrativi volti al superamento delle criticita nella stessa evidenziate.

Distinti saluti.

Organismo Indipendente di Valutazione

(Dott. Benefictto Cassara



Libero Consorzio Comunale di Trapani

(ex Art.1 L.R. n. 8 del 24/03/2014)

già Provincia Regionale di Trapani

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione sullo stato, sul funzionamento e sugli esiti del processo di valutazione e misurazione delle performance nell'anno 2014

- 1. Presentazione
- 2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione
 - 2.1 Performance organizzativa
 - 2.1.1. Definizione 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 della performance individuale
 - 2.2.3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale
 - 2.3. Fasi, tempi e soggetti coinvolti
 - 2.4. Infrastruttura di supporto
 - 2.5. Utilizzi effettivo del sistema di misurazione e valutazione
- 3. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controllo interno
 - 3.1. Integrazione con il ciclo di bilancio
 - 3.2. Integrazione con i sistemi di controllo
- 4. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) 2014-2016
- 5. Definizione e gestione degli standard di qualità
- 6. Coinvolgimento degli Stakeholder
- 7. Descrizione delle modalità del monitoraggio
- 8. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione



1. Presentazione

La relazione di cui all'oggetto per l'anno 2014 è redatta dall'O.I.V. in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 che prevede, tra le competenze dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La relazione di cui trattasi, elaborata tenendo conto quale parametro di riferimento le deliberazioni della Civit 4/2012 e 23/2013, non di diretta applicazione agli enti locali, è finalizzata a dare evidenza del funzionamento complessivo del sistema di valutazione e sugli esiti del processo di valutazione e misurazione della performance riferita all'anno 2014 evidenziando le criticità rilevate, con la finalità di mettere in evidenza, tra l'altro, le opportunità da cogliere per un costante miglioramento.

Questo O.I.V. è stato nominato con determinazione commissariale n. 9 del 15/11/2013, in composizione monocratica. Sulla base delle criticità manifestate dal sottoscritto in sede di validazione delle relazione sulle performance dell'anno 2013, il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" approvato mediante deliberazione commissariale n. 4 del 16/12/2014 - al fine di consentire un completo adeguamento agli articoli del D.Lgs n. 150/2009 oggetto di diretta applicazione o di recepimento per gli enti locali - ha riunificato i sistemi valutativi relativi alle diverse categorie di personale presente nell'Ente, valutazione della performance organizzativa articolata su più livelli e specifica tamente: a livello di Ente, di settore/servizio.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1 Performance organizzativa

2.1.1. Definizione obiettivi indicatori e target

La modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi sconta la notevolissime difficoltà programmatorie che emergono nella gestione dell'Ente nella fase transitoria di riordino degli enti di area vasta; tale difficoltà incide negativamente sia sul processo di definizione strategica che, gioco forza, su quello di definizione dei piani operativi.

Fermo restando l'attuale lungo periodo commissariale e le continue rotazioni dei Commissari di nomina regionale, si auspica per il futuro un miglioramento nella definizione della programmazione strategica al fine di determinare obiettivi chiari sui quali costruire i piani operativi delle strutture burocratiche con l'effetto a cascading e perfezionare l'integrazione tra il ciclo della performance con il ciclo di bilancio.

Si consiglia una gestione centralizzata delle diverse fasi di programmazione, controllo e rendicontazione, anche nella prospettiva di un miglior utilizzo delle risorse in ottica strategica. Interazione dei programmi informatici in uso o l'acquisizione di un applicativo complessivo per la gestione del ciclo di programmazione, controllo e performance, potebbe determinare gli effetti desiderati.

Emerge altresì la necessità di un ulteriore miglioramento dei sistemi di misurazione delle performance organizzativa con particolare riguardo alla descrizione all'interno del Piano della performance: degli obiettivi, degli indicatori e dei target e nella rappresentazione delle risorse utilizzate. Sarebbe auspicabile fornire agli uffici interessati un elenco semplificativo degli elementi utili per determinare gli indicatori ed i target in maniera più chiara.

Dovrà essere incoraggiato, allo stesso tempo, un livello di attenzione sempre maggiore delle figure dirigenziali e di quelle delle posizioni organizzative nell'elaborazione degli obiettivi con <u>elementi sfidanti</u> che possano effettivamente migliorare i risultati delle gestione, orientandoli verso i bisogni della collettività.

Nel miglioramento della modalità di definizione degli obiettivi occorrerà, altresì, confrontarsi con le altre amministrazioni omologhe, onde verificare se gli standardd di erogazione dei servizi di questa amministrazione risultino in linea con i parametri nazionali.

Si rappresenta che l'attuale situzione transitoria degli enti di area vasta nella regione siciliana, all'evidenza, non permette, peraltro, la definizione degli obiettivi tenendo conto di un arco temporale triennale.

2.1.1 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il sistema prevede che la performance organizzativa, che incide significatamente sulla performance complessiva di tutto il personale nelle percentuali individuate dalla vigente metodologia, venga valutata da questo Organismo nell'ambito delle valutazioni degli obiettivi strategici intersettoriali e degli obiettivi/piani operativi dei settori/servizi.

La metodologia di valutazione della performance organizzativa risulta in linea di massima adeguata rispetto alla necessità di misurazione delle prestazioni, fatte salve le azioni di miglioramento evidenziate nella presente relazione.

2.1.2 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Le considerazioni sopra esposte riguardo la necessità di migliorare il sistema di definizione degli indicatori e target, dovranno essere oggetto di integrazione dello stesso sistema valutativo.

Si ribadisce, inoltre, l'esigenza di una rivisitazione dei sistemi anche dal punto di vista della rappresentazione della modulistica al fine di renderla maggiormente comprensibile, auspicando, altresì, ceme detto, l'acquisizione di un apposito software per la gestione del ciclo di programmazione generale.

Dall'analisi della rilevazione sul benessere organizzativo, si registra un basso grado di condivisione della metodologia di misurazione delle performance. Occorrerà superare tale criticità mediante azioni mirate ad un maggior coinvolgimento del personale nel ragguingimento della mission complessiva dell'Ente.

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Per quel che concerne questa sezione si ribadiscono le criticità inerenti la performance organizzativa in relazione all'assegnazione degli obiettivi. Si segnala la necessità di perfezionare il collegamento tra obiettivi organizzativi dei settori e dei servizi con quelli individuali, sia per il personale appartenente all'area delle P.O. che per il restante personale, con un effetto a cascading.

La criticità della fase di programmazione strategica incide significatamente anche sulla definizione degli obiettivi individuali. La problematica, per quel che concerne la valutazione del personale, viene superata in molti casi mediante una valutazione incentrata più che altro su fattori di valutazione, scoordinati dai reali obiettivi che discendono dall'effetto cascading degli obiettivi strategici. Tale evenienza impone l'individuazione di idonee misure indirizzate a superare

definitivamente la problematica ed orientare la definizione di obiettivi calibrati ed orientati al raggiungimento di risultati.

2.2.2 Misurazione della performance individuale

La definizione degli atti di programmazione oltre il termine di legge, così come già evidenziato, e quindi l'assegnazione degli obiettivi individuali soltanto dopo l'approvazione di tali atti, riduce qualsiasi ipotesi di monitoraggio a un periodo troppo breve perché sia significativo rispetto alle finalità.

Si è potuto verificare che le valutazioni individuali vengono comunicate al personale interessato e che le procedure prevedono ipotesi di un contraddittorio. Nei vigenti sistemi risultano solo parzialmente determinate le procedure di eventuali conciliazioni che, invece, vanno specificatamente disciplinate per tutte le varie figure valutate.

Nel vigente Contratto decentrato integrativo si tiene conto delle deroga alle fasce ex art. 19 del decreto.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Si evidenzia un notevole grado di condivisione del sistema di valutazione della performance individuale dei dirigenti nel quale, oltre ad essere coinvolte le OO.SS. nella definizione dei fondi di alimentazione, sono chiamati ad esprimersi sia gli Organi politici che i dipendenti di Cat. C e D assegnati alle strutture organizzative dirigenziali. Sarebbe opportuno rimodulare i valori dell'incidenza percentuale attribuita alle singole voci che determinano il risultato complessivo della valutazione delle performance dirigenziali, attribuendo un peso più significativo al comportamento organizzativo dall'Alto e dal Basso, assegnato rispettivamente all'organo di vertice ed al personale dipendente. Risulta, altresì, necessario perfezionare i vigenti sistemi per la valutazione del comportamento organizzativo relativi al personale titolare di P.O..

Sulla base delle risultanze dell'indagini sul benessere organizzativo emerge, invece, uno scarso interesse del personale e un grado limitato di condivisione dei sistemi di misurazione. Risulta opportuno pertanto individuare iniziative mirate ad un maggior coinvolgimento del personale nell'attuazione dei sistemi ed una migliore comunicazione degli stessi.

Ad oggi non si registrano procedure di conciliazione per l'anno 2014 avanzate dal personale dirigenziale e non dirigenziale.

2.3 Fasi, tempi e soggetti coinvolti

In relazione alle peculiarità della disciplina dettata agli enti locali, la scelta effettuata dal Libero Consorzio Comunale di Trapani è stata quella di porre alla base del ciclo della performance i documenti di programmazione già previsti dal T.U.O.EE.LL Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 integrandoli con gli elementi necessari per la più incisiva misurazione della performance dell'Amministrazione e delle singole strutture organizzative dell'Ente.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa in diretta correlazione con i contenuti e con le fasi del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e con gli strumenti di programmazione dell'Ente. Lo stesso si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione, con il P.E.G. e il Piano delle performance, degli obiettivi e delle risorse ad ogni centro di responsabilità con indicazione dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori per ogni singolo obiettivo;
- b) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) rendicontazione degli obiettivi;



d) misurazione e valutazione della performance.

Il Commissario Straordinario per le funzioni dell'Organo esecutivo, su proposta del Segretario Generale, sentiti i dirigenti di riferimento, individua gli obiettivi che costituiscono il Piano delle performance; con il medesimo atto di approvazione li assegna ai dirigenti e definisce il sistema degli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance.

Così come previsto dal'art.169 del T.U.E.L. il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del T.U.E.L. e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.

Il ciclo delle performance dei questa amministrazione prevede il coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa, sia nella fase di programmazione, che nella fase di monitoraggio che in quella di rendicontazione.

Il vigente ordinamento dell'ente, con riguardo al regolameto degli uffici e dei servizi, al regolamento sui controlli interni, stabiliscono ed individuano le responsabilità e le competenze rimesse ad ogni soggetto coinvolto.

Anche in questo contesto si evidenziano le difficoltà che emergono nella gestione dell'Ente nella fase transitoria di riordino degli enti di area vasta. Tale difficoltà, ovviamente, incide negativamente sia sul processo di definizione strategica che, gioco forza, su quello di definizione dei piani operativi. Le difficoltà di approvare gli atti di programmazione di bilancio entro i termini di legge per le ragioni diffusamente riportate nella presente relazione, peraltro, pone delle problematiche sulla definizione degli atti di programmazione delle performance, tra cui, anche, la problematicità del rispetto dei tempi fissati dal sistema di misurazione in uso presso questa amministrazione.

2.4 Infrastruttura di supporto

Come evidenziato nella ambito delle presente relazione una criticità, in tal contesto, emerge dalla mancanza di interazione tra i diversi programmi ed applicativi collegati al ciclo di programmazione generale. Si auspica, in tal senso, l'acquisizone di un applicativo che consenta l'unificazione del sistema di programmazione con quello dei controlli e delle performance.

2.5 Utilizzi effettivo del sistema di misurazione e valutazione

Dall'esperienza maturata da questo OIV sin dal proprio insediamento nel novembre 2013 ad oggi, con contestuale passaggio tra competenze del Nucleo di valutazione in forma collegiale (tre soggetti) a quelle di OIV in forma monocratica, è emerso un discreto miglioramento nell'orientamento dei comportamenti al fine di migliorare la performance organizzativa ed individuale. Resta inteso che occorre incentivare tali comportamenti, fermo restando quanto più volte espresso sulle criticità degli enti di area vasta.

Il sistema della promozione delle pari opportunità risulta, invece, particolarmente carente stante che nell'anno 2014 non è stato approvato alcun piano triennale, attivandosi solo parzialmente sugli obiettivi definiti nel piano 2013/2015.

3. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controllo interno3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Si ribadiscono le valutazioni in ordine all'acquisizione di un nuovo applicativo che potrebbe risolvere, di per sé, le carenze evidenziate nell'integrazione del sistema di misurazione con quello di bilancio e di programmazione economica-finanziaria.



3.2 Integrazione con i sistemi di controllo

Oltre a quanto più volte evidenziato in ordine alla necessità di acquisizione di un nuovo applicativo, si ribadisce la necessità di migliorare il collegamento tra i vari sistemi con una modificazione e/o integrazione dell'attuale ordinamento dell'Ente con particolare riguardo: alla regolamentazione del sistema gestionale di programmazione generale (regolamento degli uffici e dei servizi), a quella sui controlli interni ed alla determinazione delle linee funzionali dei settori e dei servizi e ciò al fine di rendere coerenti le regolamentazione e chiarire, ove necessario, o individuare soggetti, responsabilità e tempi, tenendo conto, per tale ultima evenienza, dell'attuale contesto degli enti di area vasta e delle relative ripercussioni in termini gestionali.

In atto l'organizzazione dei controlli è così articolata:

Segretario Generale: responsabile anticorruzione e trasparenza, responsabile e coordinatore di tutti controlli;

Servizio di staff del Segretario. Coordinamento dei controlli e gestione diretta del controllo amministrativo-contabile;

3° settore - Servizi Bilancio, Paghe e Organizzazione e personale (struttura permanente delle performance): controllo di gestione;

1° Settore – Servizio URP: controllo della qualità.

A parere di chi scrive, la frammentazione su più strutture burocratiche di vertice delle attività di controllo, sotto il coordinamento del Segretario Generale, consentono solo parzialmente una idonea e tempestiva attività ed una corretta interazione con i sistemi di misurazione e valutazione.

Si auspica un accentramento delle attività di controllo rispetto ai vertici dell'ente, con particolare riguardo al controllo strategico che dovrebbe operare in stretta connessione con l'Organo di vertice, al fine di orientare in maniera più incisiva le scelte strategiche.

Inoltre, al fine di rendere più trasparenti ed efficaci le attività di controllo, bisognerebbe individuare idonee soluzioni organizzative evitando sovrapposizioni di incarichi in capo ad un unico soggetto. In tal ambito è opportuno evitare, altresì, qualora possibile, l'attribuzione di responsabilità dirette sui controlli a soggetti che sono anche responsabili ordinariamente di attività gestionale e provvedimentale, con particolare riferimento alle aree considerate a rischio dal programma per l'integrità e trasparenza.

4. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) 2014-2016

In riferimento al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) 2014-2016 ed al rispetto degli obblighi di pubblicazione, questo Organismo Indipendente di Valutazione rileva quanto segue:

- Il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza è stato individuato con determinazione commissariale n.10 del 15/07/2014 nel Segretario Generale Dott. Amorosia Pietro e confermato per l'anno 2015 con la determinazione commissariale n.1 del 27/01/2015;
- Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) 2014-2016 è stato adottato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 15 del 31/01/2014, così come previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013 e nel rispetto delle indicazioni fornite dalla CIVIT con le "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014 2016" di cui alla deliberazione n. 50/2013;

- con deliberazione n.14 del 27/01/2015 è stato approvato il programma per il triennio 2015/2017.
- Tale documento risulta pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente nella pertinente sottosezione di "Amministrazione trasparente";
- Il Programma (PTTI) risulta collegato sia con il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014-2016 che con il Piano della Performance relativo al medesimo lasso temporale. Infatti nel piano esecutivo di gestione Peg 2014, risultano individuati n. 2 obiettivi trasversali per tutte le Strutture dell'Ente riguardanti proprio l'esecuzione degli adempimenti del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Per quel che concerne il coinvolgimento degli *stakeholder* nelle fasi di attuazione del programma sulla trasparenza si rinvia alla sezione "coinvolgimento degli *stakeholder*".

Dalla Relazione annuale elaborata ai sensi della L. n. 190/2012 e trasmessa dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione a quest'Organo con nota prot. n. 46667 del 29/12/2014, emerge quanto segue:

- relativamente allo stato di attuazione del PTPC, i risultati dell'attività svolta sono da valutare come fase di start-up del processo di adeguamento alla nuova normativa anticorruzione e trasparenza che ha richiesto un considerevole impegno amministrativo da parte di questa Amministrazione. Le innumerevoli incombenze e adempimenti di legge che si richiedono oggi agli enti locali ha generato un clima di diffidenza tra i dipendenti pubblici, ritenendo il Piano Triennale della prevenzione della corruzione come l'ennesimo adempimento burocratico, un adempimento formale, inefficace allo scopo di contrastare concretamente ed efficacemente la corruzione. Pertanto è risultato assai complesso lo svolgimento delle funzioni del Responsabile, il quale ha potuto in concreto esercitare azioni di impulso, sensibilizzazione e formazione. L'esito comunque positivo in termine di efficacia dell'attuazione di tali misure è dipeso non tanto dalla disponibilità dei dipendenti verso la cultura dell'Integrità e della Trasparenza e dell'Anticorruzione quanto piuttosto dall'incisività delle azioni poste in essere recepite dai diversi soggetti coinvolti al solo fine di evitare possibili sanzioni e responsabilità.
- Riguardo gli aspetti critici sull'attuazione del PTPC per l'anno 2014, è intendimento nel corso del prossimo anno, ripensare ad una gestione dei flussi documentali attraverso una standardizzazione dei singoli processi con adeguati strumenti informatici così da assicurare la conoscibilità dei dati in maniera quasi informatica.
- Dal punto di vista organizzativo la misura anticorruzione più rilevante è stata la previsione di un Responsabile per la prevenzione della corruzione, che ha svolto un ruolo attivo e di coordinamento attraverso azioni di impulso e di coinvolgimento di tutti i soggetti interessati. E' stato previsto nel Piano un gruppo di coordinamento diretto dal RPC costituito dal personale dell'Ufficio di Staff, dal personale del Servizio 2° del 3° Settore e del personale del Servizio Sistemi Informatici. Inoltre sono responsabili di quanto stabilito del PTPC anche i Dirigenti di ciascun Settore supportati dai funzionari incaricati di P.O. che curano la tempestiva comunicazione delle informazioni nei confronti del RPC. Tutti i soggetti a vario livello coinvolti hanno svolto un'attività istruttoria, di supporto organizzativo e raccolta dati necessarie alle misure di prevenzione della corruzione.
- In merito al ruolo del RPC le principali criticità riscontrate riguardano in primis una resistenza nello sviluppo della cultura della segnalazione che si ritiene di dover insistere su tale aspetto culturale e personale al fine di promuovere un'azione collettiva per la lotta alla corruzione. A



ciò si aggiunge la carenza di risorse umane, materiali e finanziarie disponibili sia in termini quantitativi che qualitativi, considerate la notevole mole di informazione e di attività di analisi, monitoraggio connesse alle funzioni poste in capo al RPC, quale chiave di volta per la soluzione del problema della corruzione.

Si rappresenta infine che questo Organismo Indipendente di Valutazione, nel mese di gennaio 2014, dando seguito a quanto indicato nella delibera CIVIT n. 77/2013 ha provveduto a rilasciare attestazione positiva dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione relativi all'anno 2014. Le attestazioni e le griglie sono pubblicati nella pertinente sotto-sezione dell'Amministrazione trasparente;

5. Definizione e gestione degli standard di qualità

Il processo di definizione degli standard di qualità non risulta ancora concluso. Nella specifica sezione della trasparenza sono state rese pubbliche le carte dei servizi ed i tempi medi dei servizi erogati solo di alcuni ambiti gestionali, mentre risultano definiti per tutti i settori e per tutti i servizi i procedimenti amministrativi gestiti con i tempi di conclusione dei procedimenti e con tutti i riferimenti ivi compresa l'indicazione del soggetto a cui è rimessa la competenza per i casi di inerzia.

Fermo restando l'iter procedurale della legge di riforma degli enti di area vasta il cui termine per la definizione è fissato al 31/07/2015 salvo ulteriori proroghe commissariali, occorrà definire al più presto le carte dei servizi non appena saranno ridefinite le competenze dei liberi consorzi.

6. Coinvolgimento degli Stakeholder

Si segnala che tutti gli atti relativi al sistema dei controlli ed al ciclo delle performance sono correttamente pubblicati nelle varie sezioni della Trasparenza presenti nel sito istituzionale.

Si registra un corretto coinvolgimento degli stakeholder interni.

Al fine di favorire la trasparenza gli atti generali in materia di performance e controllo sono pubblicati avvisi per gli *stakeholder* nelle sezioni del sito ivi dedicato, in aggiunta alla pubblicazione degli atti all'albo pretorio dell'Ente.

E' stato inoltre dato richiesto ai Dirigenti di procedere ad un coinvolgimento diretto per competenza degli *stakeholder*, anche mediante comunicazione dei relativi questionari per la verifica del grado di soddisfazione dei servizi erogati, trasmessi dal servizio URP.

Dalla relazione resa dal servizio URP sui dati della rilevazione sulla soddisfazione degli utenti, emerge una scarsissima considerazione degli utenti, presumibilmente in considerazione dell'attuale trasformazione degli enti di area vasta, come questo libero Consorzio di Comuni, ancora in attesa della conclusione del processo di riforma.

Si auspica, però, un'ulteriore implementazione dei sistemi condivisione delle scelte con gli stakeholder anche attraverso l'individuazione di nuove soluzioni comunicative.

7. Descrizione delle modalità del monitoraggio

Le attività della presente verifica sono state attuate mediante la verifica della documentazione in possesso di questo OIV, dall'analisi dei dati riportati nella trasparenza, dalla documentazione e dai provvedimenti pubblicati nell'albo pretorio storico, dalle direttive e note inerenti



l'implementazione dei sistemi di performance, dei controlli e dell'attuazione del programma sulla integrità e trasparenza, ivi compresi tutti i relativi report trasmessi per competenza alla Corte dei Conti con le relative relazioni d'ufficio.

8. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Si richiamano tutte le proposte di miglioramento dei sistemi così come dettagliatamente riportate in tutte le sezioni delle presente relazione auspicando in un rapida attuazione delle misure consigliate.

Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Benedetto Cassara