



O.I.V.
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
(ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)

Aprile 2020

Sommario

PREMESSA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- ✓ *Definizione degli obiettivi*
- ✓ *Misurazione in corso d'anno*
- ✓ *Valutazione finale dei risultati*

PERFORMANCE INDIVIDUALE

- ✓ *Assegnazione degli obiettivi*
- ✓ *Valutazione della performance individuale*
- ✓ *Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*

PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

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

DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV



PREMESSA

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Parco Nazionale del Cilento redige la presente Relazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 e della Delibera ANAC (già C.i.V.I.T.) n. 23/2013, sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, al fine di evidenziare le eventuali criticità e/o gli aspetti positivi delle procedure messe in atto dall'Istituto.

La finalità della Relazione è quella di esprimere considerazioni sullo stato complessivo dei Sistemi di controllo interni dell'Ente, con particolare riferimento ai temi della trasparenza, della prevenzione della corruzione e della loro integrazione con il Ciclo della performance, anche al fine di favorire un processo di miglioramento. Prima di proseguire con le argomentazioni previste dalla delibera ANAC sopracitata, si ritiene opportuno segnalare quanto segue.

E' necessario precisare che nel corso del 2019 il Parco Nazionale ha proseguito l'iter di rinnovamento e consolidamento organizzativo, anche e soprattutto, attraverso una maggiore attenzione ai sistemi di pubblicazione e di trasparenza che sta impegnando l'intera struttura Amministrativa in un complesso periodo di transizione e di aggiornamento dei dati oggetto di implementazione e di pubblicazione, e sta interessando la revisione di gran parte dei processi gestionali, amministrativi e strumentali.

Come indicato in precedenza, l'OIV presenta quindi la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ente Parco Nazionale del Cilento assumendo il 2019 come anno di osservazione.

La Relazione è strutturata secondo i contenuti previsti dalla Delibera CIVIT n.23/2013 nel seguente modo:

- a. performance organizzativa;**
- b. performance individuale;**
- c. processo di attuazione del ciclo della performance;**
- d. infrastruttura di supporto;**
- e. sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità' e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione;**
- f. definizione e gestione degli standard di qualità;**
- h. descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.**

Relativamente ai documenti programmatici di riferimento si evidenzia che nel 2019, così come per tutti gli esercizi finanziari il Consiglio Direttivo del Parco ha esplicitato, in sede di approvazione del Bilancio di Previsione, "il preventivo finanziario decisionale" ed il "preventivo finanziario gestionale" definendo in tal modo gli obiettivi strategici che si devono perseguire e le risorse umane strumentali e finanziarie da assegnare ai titolari delle gestione amministrativa ed in particolar modo al Direttore del Parco. Il Bilancio di previsione per l'anno 2019, con tutti i suoi allegati, è stato approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 41 del 08/11/2018.

Oltre al Bilancio di Previsione, nel corso dell'anno sono stati approvati altri importanti documenti oggetto di analisi ed indicazione della presente "Relazione".

Essi sono:

- 1) - Lo Smivap – Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance Individuali e Organizzative – aggiornamento, avvenuto con deliberazione del Consiglio Direttivo con atto n. 3 del 31/01/2019;
- 2) – Il Piano delle Performance triennio 2019-2021 avvenuto con deliberazione del Consiglio Direttivo con atto n. 4 del 31/01/2019;

Il Bilancio di Previsione quindi è stato l'elemento di partenza per la successiva definizione del Piano della Performance 2019-2021 elaborato ai sensi del d.lgs. n. 74/2017. Si evidenzia quindi che, dovendo contemporaneamente ottemperare alla richiesta di fornire indicazioni strategiche di lungo periodo, derivanti dagli obiettivi strategici e rispettare quanto disposto dal d.lgs. n. 74/2017, il Bilancio di Previsione costituisce quindi il raccordo tra la strategia di medio e lungo periodo e la pianificazione di medio - breve termine da cui discende il Piano della performance. L'impianto dei due documenti di programmazione (Bilancio di Previsione e Piano della Performance) è conforme

alle indicazioni fornite ai sensi del d.lgs. n. 74/2017. Detti collegamenti sono rappresentati dagli obiettivi strategici, dalle linee di azione prioritarie e dagli obiettivi operativi che costituiscono un insieme di obiettivi operativi assegnati alla Struttura di livello dirigenziale e alle Aree di gestione amministrativa e contabile, con particolare riguardo anche ad altri documenti operativi o di indirizzo generale quali il Regolamento di Organizzazione degli Uffici, i precedenti Piani della *performance*, il Bilancio di previsione, il conto consuntivo e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Giova ricordare che **il corretto ciclo della Performance** si basa sull'adozione - nei tempi previsti o comunque ragionevoli - di un atto di programmazione e di indirizzo per la definizione di azioni ritenute strategiche per l'Ente e di obiettivi da realizzare, al fine della conseguente valutazione dei risultati. E' quindi necessario che i soggetti competenti all'adozione di tali atti pongano in essere ogni azione necessaria alla loro adozione nei tempi previsti e con la necessaria celerità propria di una corretta e funzionale gestione amministrativa.

Per quanto attiene la verifica ai sensi dell'art 44 del d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. riguardante le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance si segnala, anzitutto, che il Parco come detto in precedenza ha avviato, con la creazione di un nuovo e più funzionale "sito istituzionale" la migrazione dei dati dal precedente link "Amministrazione Trasparente" e contemporaneamente, secondo le indicazioni e verifiche eseguite dall'OIV implementato i dati oggetto di pubblicazione.

Difatti la struttura del RPCT, collaborata dalla Responsabile del Servizio AA.GG. Dott.ssa Petrone E. ha avviato, prioritariamente, una verifica sullo stato dell'arte della sezione "Amministrazione Trasparente", sia in termini di adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati che in termini di conformità della struttura della Sezione, ai disposti normativi. Allo scopo di rendere più immediato il recepimento degli obblighi, la struttura del RPCT d'intesa anche con l'OIV ha elaborato una *tabella* descrittiva dei contenuti di ogni singolo obbligo previsto dal d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i., della disposizione di riferimento, della periodicità di aggiornamento del dato e dell'indicazione dell'U.O. responsabile (nella persona del Responsabile del Servizio) dell'elaborazione e della trasmissione dei dati per ciascun adempimento. Parallelamente è stato avviato, previa ricognizione dell'esistente, anche un processo di adeguamento dell'architettura dell'intera Sezione, che consente una più agevole consultazione della stessa. La definizione e l'adozione della procedura di cui sopra, nella quale sono chiaramente definiti ruoli, compiti e tempistica, consente anche di svolgere in modo sistematico e rigoroso il controllo sugli adempimenti degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa attraverso la previsione di una programmata attività di *monitoraggio*. Sono stati eseguiti nel corso del 2019 determinati monitoraggi per verificare la presenza e l'adeguatezza dei dati/informazioni.

La cristallizzazione e formalizzazione degli esiti del monitoraggio è stata fondamentale per consentire il raccordo tra gli obblighi di trasparenza e misurazione e la valutazione delle performance, sia organizzativa che individuale, dei responsabili della trasmissione dei dati, come richiesto dalla normativa vigente (art. 44 d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.).

Inoltre, quanto sopra, ha consentito a questo OIV, informato delle carenze, di verificare che, in questa sede, le carenze/differenze rilevate al 31/12/2018 sono state in parte superate, ad eccezione di quella relativa ad alcune informazioni che, pur non rilevanti, non consentono un'informazione completa, o dovuta ad una diversa allocazione della prescritta pubblicazione.

Si è constatato il ruolo attivo del RPCT in fase di sollecito all'adempimento da parte dei responsabili e di segnalazione all'organo competente, ma anche lo svolgimento di un effettiva e sistematica attività di monitoraggio sull'ottemperanza alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

Questo OIV comunque suggerisce al RPCT di incrementare il livello di verifica degli atti procedurali soggetti agli adempimenti di cui al d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i., individuando, a mezzo sorteggio, dei procedimenti/anno tra quelli avviati e conclusi nel corso dell'anno precedente.

Per quanto attiene poi, specificamente, all'utilizzo delle informazioni e dei dati relativi all'attuazione

degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale sia del Direttore del Parco e sia dei Responsabili dei servizi, gli esiti del monitoraggio sugli adempimenti di trasmissione e pubblicazione dei dati rappresentano la declinazione, in attività specifiche e misurabili, del più generale obiettivo "Ottemperare agli adempimenti derivanti dalle misure obbligatorie anticorruzione e trasparenza", consentendo una concreta e oggettiva valutazione.

Passando ora a declinare altri aspetti importanti e di richiesti dall'Anac, in sede di aggiornamento del Piano Anticorruzione si raccomanda al Direttore del Parco, in relazione al rilievo che assume la corretta applicazione del criterio di rotazione "obbligatoria" in particolare per gli uffici sensibili, di prevederne le misure al fine di procedere ad avvicendamenti funzionali evitando possibili disfunzioni nelle attività.

Positivo è infine l'attenzione posta alla formazione del personale dipendente che, così come attestato dai partecipanti stessi, hanno formulato giudizi positivi all'atto della partecipazione ai corsi previsti. Si ricorda che in sede di definizione la definizione del Piano di Formazione in materia di Anticorruzione 2019-2021 sono stati definiti due diversi gradi di formazione, in relazione ai destinatari, e in particolare: un livello di formazione *generale* in cui si è trattata la formazione rivolta a tutti i dipendenti, concernente sia l'aggiornamento delle competenze richieste dall'attività svolta, ma riguardanti anche l'etica e la legalità, e un livello di formazione *specifico* rivolta al Direttore e ai Responsabili addetti alle aree gestionali di riferimento.

In termini concreti, nel corso del 2019, è stato effettuato un breve ciclo di due giorni per la *formazione specifica* della quasi totalità dei Responsabili e di un gran numero di dipendenti, Il Personale è stato formato sui temi specifici quali *l'incompatibilità incarichi dipendenti pubblici e i* diversi argomenti di interesse del più generale tema delle *gare e appalti pubblici*. E' stato peraltro accertato che nel corso del 2019 non si sono verificati eventi (con conseguente attivazione di procedimenti disciplinari).

In chiusura, tornando al tema del coordinamento tra gli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione e la misurazione e valutazione delle performance, si è rilevato che le misure di prevenzione della corruzione espressamente individuate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione del Parco Nazionale del Cilento sono poi confluite anche nel Piano della *Performance*, quali specifici obiettivi individuali assegnati a ciascun Responsabile di P.O., consentendone la valutazione in termini concreti ed oggettivi. Alla luce di quanto sopra esposto, questo OIV può concludere rilevando positivamente le iniziative intraprese e le attività svolte in attuazione della I. 190/2012 e s.m.i. e del d.lgs.n. 33/2013 e s.m.i. riconoscendo, in particolare, il merito di aver definito flussi e procedure e di aver realizzato un sistema di effettivo collegamento tra prevenzione della corruzione e della trasparenza e valutazione delle performance individuali e organizzative. Di seguito si procederà ad una breve e sintetica descrizione dei singoli punti.

❖ **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

✓ *Definizione degli obiettivi*

In relazione al triennio 2018-2020, come già argomentato precedentemente, l'Organo di Vertice del Parco ha adottato il Bilancio di Previsione contenente un insieme di linee strategiche, a loro volta articolate in obiettivi strategici posti come riferimento per la definizione delle linee prioritarie di attività e degli obiettivi operativi inseriti nel Piano della Performance 2019 - 2021. Le linee strategiche e una loro più ampia descrizione sono riportate nel documento "Piano Triennale delle Performance 2019-2021" consultabile al link: <http://www.cilentoediano.it/it/node/1069>

Il Piano della *performance* 2019-2021 include gli obiettivi che attengono alla *performance* individuale del Direttore del Parco e quelli dei responsabili dei Servizi, integrando, in tal modo, le due dimensioni della valutazione previste dalla norma e recepite nello Smivap. Gli obiettivi del Piano della Performance 2019, rispettano pienamente i requisiti della specificità e misurabilità con riguardo, in particolare, all'indicazione, per la quasi totalità degli indicatori, di target per il triennio di riferimento.

In particolare, in riferimento al Piano della Performance per il triennio in corso, si evidenzia l'impegno dimostrato dall'Amministrazione nel perseguire standard qualitativi sempre più elevati dei contenuti del documento programmatico.

✓ *Misurazione in corso d'anno*

Il vigente Smivap prevede il monitoraggio nel corso dell'anno sullo stato di avanzamento delle attività rispetto agli obiettivi definiti nel Piano della *performance*. Le modalità di monitoraggio sono strutturate su un modello di autovalutazione dell'andamento della gestione a cura dei Responsabili Servizi. Per ogni indicatore il Responsabile dell'obiettivo misura i valori conseguiti nel corso dell'anno di riferimento. Nel caso vi sia un andamento anomalo, il Responsabile è tenuto ad indicare quali azioni intraprendere per garantire il raggiungimento finale dell'obiettivo. Al fine di misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi, l'OIV ha effettuato dei monitoraggi con la frequenza fissata e prevista dallo Smivap, interfacciandosi in modo quasi esclusivo con il Direttore del Parco atteso che la valutazione della performance dello stesso è affidata appunto all'OIV mentre per i Responsabili dei Servizi al Direttore e per il restante personale ai responsabili. L'OIV nell'esame del Piano delle Performance, prende atto, comunque, che permane l'assenza dell'attività riferita al *Controllo di Gestione*, se ne raccomanda l'utilizzo di tale strumento in quanto lo stesso permetterebbe un maggior monitoraggio e controllo delle attività, nonché una maggiore precisione sui dati e di conseguenza sul calcolo degli indicatori.

Inoltre l'OIV ritiene di dovere segnalare la necessità di una maggiore attenzione da parte del Direttore del Parco sulle attività poste in essere dai singoli Responsabili di servizio, affinché, non solo, possano garantire il raggiungimento degli obiettivi e possano ritenersi qualitativamente validi, ma anche al fine di garantire una maggiore corrispondenza e coerenza alle linee strategiche e ai risultati che l'Amministrazione si prefigge di realizzare. Chiaramente la raccomandazione è estesa anche ai Responsabili affinché garantiscano la necessaria diligenza nella compilazione delle schede per la rilevazione dell'andamento degli obiettivi in fase di monitoraggio e, in generale, ad una partecipazione più attiva in tutte le fasi del ciclo della performance e quindi per una premialità confacente del restante personale.

✓ *Valutazione finale dei risultati*

La fase della consuntivazione dei risultati della *performance* organizzativa vede la partecipazione attiva dei Responsabili degli obiettivi, i quali comunicano i risultati conseguiti per ogni indicatore posto sotto la propria responsabilità e indicano, nel caso di mancato raggiungimento dei target previsti, le cause degli scostamenti. La valutazione, invece del Direttore del Parco, come detto in precedenza è di competenza del OIV. La validazione dei risultati costituisce l'elemento fondamentale della valutazione individuale sia del Diretto del Parco e sia dei Responsabili di Servizio. La valutazione è integrata, agli esiti comunicati dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sulle risultanze degli obiettivi assegnati ai dirigenti in tale ambito, con le altre componenti del sistema di valutazione individuale relative:

- ✓ agli obiettivi individuali;
- ✓ alle competenze manageriali;
- ✓ alla differenziazione dei giudizi attribuiti al personale sott'ordinato.

❖ **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Anche per l'anno 2019, nel Piano delle Performance sono stati indicati gli obiettivi assegnati al Direttore del Parco, ai Responsabili dei servizi degli obiettivi e ai dipendenti come previsto dal Piano della Performance, dove sono indicati le azioni o gli obiettivi individuali ed il relativo responsabile, nonché le risorse finanziarie per l'attuazione. La valutazione per l'anno 2019 sia del Direttore del Parco, sia dei Responsabili dei servizi e sia dei dipendenti, ad oggi, non è stata ancora effettuata, - per la nota emergenza al Covid - 19, ma sarà effettuata in tempi rapidi secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. In particolare il Direttore valuterà la prestazione dei Responsabili dei servizi, tenendo conto:

1. delle schede di valutazione;

2. del rapporto sul funzionamento dell'Ente;

3. dei comportamenti tenuti dal dipendente in particolare facendo riferimento:

- alla precisione e puntualità delle prestazioni svolte, nonché al rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- all'attitudine alla responsabilità;
- alla tempestività e appropriatezza di resa della prestazione richiesta;
- all'inclinazione all'assunzione in proprio di significativi profili di responsabilità;
- all'adattamento ed orientamento all'utenza;
- alla capacità di organizzare le proprie attività in relazione all'utenza, sia interna che
- esterna, disponibilità e facile reperibilità; alla capacità di suscitare un'immagine competente ed efficiente;
- alla capacità di delega ove richiesta ed alla capacità di proporre soluzioni innovative,
- alla capacità di semplificare tematiche complesse, nonché di valutare e risolvere, in maniera innovativa, problemi e situazioni non previste; alla capacità di lavorare in team;
- alla capacità di organizzare e controllare il proprio lavoro;
- alla capacità di svolgere mansioni attribuite con la perizia necessaria;
- alla capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati.

L'OIV ha il compito della valutazione del Direttore del Parco, e tale valutazione entrerà a far parte della relazione della Performance che è in corso di predisposizione da parte dell'Ente. Per tale valutazione si terrà conto di tre fattori:

1. verifica degli adempimenti che la norma prevede abbiano ricadute sulla valutazione e l'attribuzione di incentivazioni;
2. comportamenti — tramite schedatura dei comportamenti, per descrittori e con attribuzione di punteggio;
3. raggiungimento di obiettivi specifici, come rendimento del dirigente.

La valutazione del singolo confluisce in quella dell'unità organizzativa e in quella complessiva dell'Ente. Per la valutazione del Direttore del Parco, già in occasione del monitoraggio, sono state effettuate una serie di verifiche e considerazioni.

Lo schema utilizzato anche in fase di monitoraggio per tale valutazione è quello previsto nella Scheda di Valutazione del Direttore di cui al più volte richiamato Smivap a cui si fa rimando.

✓ *Assegnazione degli obiettivi*

L'assegnazione degli obiettivi individuali del Direttore Generale si rileva dal Documento di Programmazione e di formalizzazione del Piano delle Performance e coinvolge il Direttore del Parco in una fase di negoziazione che avviene nel corso di un'interazione con la "struttura politica dell'Ente. Tale modalità operativa viene seguita anche per l'assegnazione degli obiettivi individuali ai Responsabili dei Servizi ma direttamente con il Direttore del Parco.

In particolare, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e ottenuto il parere favorevole dell'OIV, l'Ente ha inteso adottare le seguenti modalità di valutazione – Smivap - di seguito riportate:

1. per la valutazione del personale con incarico di livello Dirigenziale, la performance individuale sarà valutata così come da Smivap già adottato nei cicli della performance precedenti.
2. per il personale con incarico di Posizione Organizzativa la performance individuale sarà rispettivamente valutata sulla base di **obiettivi** organizzativi della struttura di appartenenza, di obiettivi individuali legati alle funzioni di coordinamento/direzione e sui **comportamenti** (personale con incarico di coordinamento);

✓ *Valutazione della performance individuale*

Al momento della redazione della presente Relazione è stata avviata - ma non conclusa - la valutazione del personale sia con qualifica dirigenziale, sia del personale con incarico di P.O e sia del restante personale, relativa alle attività e agli obiettivi contenuti nel Piano della performance 2019-2021. I risultati relativi alla valutazione effettuata per l'anno 2018 sono già stati illustrati nella

Relazione sulle performance per l'anno 2018 che è disponibile sul sito.

Con riferimento alla costituzione del fondo relativo al trattamento economico accessorio di riferimento è stata firmata l'ipotesi decentrata. Sono in corso le attività per la sua erogazione.

✓ *Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*

Non essendo più un obbligo di legge, l'Ente ha ritenuto di non dover procedere ad una indagine sul benessere organizzativo e sul grado di condivisione del Sistema di valutazione.

❖ **PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

L'art.4 del D.lgs.150/2009 articola il ciclo della performance come processo di definizione degli obiettivi, di allocazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento, di monitoraggio in corso di gestione e di valutazione e rendicontazione dei risultati ottenuti in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

L'Ente Parco definisce l'articolazione del ciclo della performance nelle seguenti fasi:

1. Fase PROGRAMMATICA (definizione e assegnazione degli obiettivi e collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse)
2. Fase di MONITORAGGIO IN CORSO DI ESERCIZIO
3. Fase della MISURAZIONE e VALUTAZIONE della PERFORMANCE organizzativa e individuale
4. Fase della RENDICONTAZIONE interna ed esterna dei risultati.

❖ **INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

L'Ente Parco è strutturato conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009 sia per le funzioni amministrative e contabili da porre in essere e sia per la misurazione della performance.

Inoltre la STP, che ha operato nel 2019 è bilanciata, sia nel numero che nelle competenze, alle dimensioni e ai bisogni dell'Ente e si rimanda alle dotazione organica –organigramma – presente sul sito “Amministrazione Trasparente”

Attualmente, si precisa, che i dati inerenti le risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici ed operativi, sono estrapolati dalla contabilità generale, mancando nell'Ente la contabilità analitica.

❖ **SISTEMI INFORMATIVI ED INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.**

L'OIV ha esaminato la raccolta dei dati a mezzo di sistemi informativi ed informatici dell'Ente, verificando per ogni tipologia di dati la disponibilità, le diverse modalità di trasmissione al soggetto responsabile della pubblicazione, la pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente” e la eventuale trasmissione ad altri soggetti. Si precisa che l'Ente gestisce la sezione amministrazione trasparente attraverso un nuovo il sistema informatico integrato con il protocollo, il sistema contabile finanziario, e gli atti che originano i contributi ed i contratti pubblici, il personale etc. Inoltre l'Ente si è dotato di strumenti idonei al fine di svolgere le gare in maniera telematica cioè di una piattaforma telematica di negoziazione. Come noto, il 18 ottobre 2018, è entrato in vigore l'obbligo, per tutte le stazioni appaltanti, di utilizzare mezzi di comunicazione elettronica nell'ambito delle procedure di gara.

❖ **DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ**

L'Ente, nel 2013 ha ridefinito la Carta della qualità e gli Standard di qualità per i servizi offerti alla propria utenza. Non si ritiene di muovere alcuna analisi, ma si consiglia invece di procedere tempestivamente da un suo aggiornamento, suggerendo nel contempo di definire nell'ambito di tale documento oltre la definizione dei servizi anche i Modelli di Segnalazioni per i reclami e per i suggerimenti sui servizi resi;

Si dà atto nuovamente che l'Ente ha proseguito le azioni di adeguamento e di completamento dell'intero ciclo per il raggiungimento degli obiettivi.

❖ **DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV**

L'OIV ha attuato il monitoraggio mediante incontri periodici presso la sede dell'Ente, e di volta in volta ha, secondo le necessità, esaminato documentazione e/o convocato personale dell'Ente soprattutto con riferimento alla tempistica prevista dallo Smivap e dal Piano Triennale per l'Anticorruzione.

L'OIV
Componente Unico
Dott. Massimo Vitale

