Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di commercio di Taranto

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

Anno 2014

1. PRESENTAZIONE
2. ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI E SUA FORMALIZZAZIONE
 - 2.1 Il sistema di misurazione e valutazione della performance
 - 2.2 Il modello organizzativo e di funzionamento
3. LE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E GLI STRUMENTI DI ACCOUNTABILITY
 - 3.1 Pianificazione strategica
 - 3.2 Programmazione operativa
 - 3.3 Il Piano della performance
 - 3.4 Monitoraggio e reporting in itinere
 - 3.5 Misurazione e valutazione della performance organizzativa
 - 3.6 Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane
 - 3.7 Rendicontazione interna ed esterna
 - 3.8 Valutazione dell'idoneità dell'impianto: proposte di miglioramento

1. PRESENTAZIONE

La presente Relazione è stata redatta ai sensi dell'art. 14 comma 4, lettera a) del decreto legislativo n.150/2009 e ha lo scopo di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, al fine di verificare la corretta applicazione delle prassi e delle metodologie indicate nella normativa, nelle Linee Guida Unioncamere e nelle Delibere CIVIT, ora ANAC e DFP.

L'OIV, nel redigere il presente documento, ha avuto modo di osservare l'insieme delle azioni realizzate dalla Camera di commercio di Taranto per il miglioramento della Performance e ha cercato di descrivere gli aspetti di maggior rilievo, sottolineando gli elementi che andrebbero maggiormente sviluppati. Si evidenziano, quindi, gli aspetti positivi e negativi dell'attuazione del ciclo della performance gestito nelle sue varie fasi per l'anno 2014.

Il documento è stato redatto sulla base delle "Linee guida per la redazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema integrato dei controlli" predisposte da Unioncamere Nazionale.

Nella presente Relazione, viene quindi fornito un quadro d'insieme dei risultati ottenuti, delle criticità rilevate e delle problematiche ancora in atto, nonché degli obiettivi cui, in prospettiva, occorrerà orientare l'azione per perfezionare il ciclo di gestione della performance.

Nello svolgimento della propria attività l'OIV si avvale del supporto della struttura tecnica del controllo di gestione. L'analisi condotta tiene conto non solo della documentazione prodotta e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente ma anche dei dati prodotti dai vari sistemi informativi utilizzati a supporto della misurazione e valutazione della performance.

Le valutazioni espresse dall'OIV vanno considerate indicazioni volte al miglioramento continuo dei sistemi di cui la Camera di commercio di Taranto si è dotata al fine di garantire a "regime" il rispetto di quanto richiesto per una corretta applicazione del ciclo di gestione della performance.

La presente Relazione dovrà essere pubblicata, in formato aperto, sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

2. ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI E SUA FORMALIZZAZIONE

2.1 Il sistema di misurazione e valutazione della performance

La Camera di commercio di Taranto ha adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance con delibera di Giunta camerale n. 65 del 29.10.2014, ad integrazione di modelli di fatto operativi negli anni precedenti.

Il Sistema di misurazione e valutazione rappresenta l'insieme, coerente ed esaustivo (sotto il profilo dei nessi, delle sequenze logico – temporali delle relazioni di reciprocità che le riguardano) delle metodologie, modalità, azioni che hanno ad oggetto la misurazione e valutazione della performance, poste in relazione con i soggetti e/o le strutture coinvolte nel processo, e la cui attuazione consente all'Ente di pervenire in modo, appunto, sistemico, a misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale.

Il Sistema distingue due tipologie di performance: la performance organizzativa e la performance individuale.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa della Camera di Commercio di Taranto è strutturato al fine di ricoprire gli ambiti della performance richiamati dall'articolo 8 del D.Lgs. 150/09, in coerenza con tutti gli strumenti attualmente in uso nella stessa e più precisamente:

- Attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- Attuazione di piani e programmi, ovvero misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;
- Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- Efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- Qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi;
- Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Relativamente alla performance individuale il Sistema di misurazione e valutazione dell'Ente individua correttamente gli ambiti della valutazione riportati all'articolo 9 del D.Lgs. 150/2009 e fa propri i principi espressi nel Decreto e nelle delibere Civit. In particolare, rimarca l'importanza:

- del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- della tempestività e della chiarezza nel comunicare che cosa ci si attende – in termini di risultati e comportamenti – dalla singola persona;
- di supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance (generare allineamento con gli obiettivi complessivi dell'amministrazione);
- di valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona (supportare l'allineamento);
- di contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole;
- di premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti, compatibili con le norme vigenti;
- di promuovere una corretta gestione delle risorse umane.

Ai fini della misurazione e valutazione della performance l'Ente camerale ha introdotto una metodologia secondo una "logica ad albero", che consente una coerenza tra la dimensione strategica e quella operativa della gestione.

La metodologia descritta nel Sistema trova piena concretezza nel Piano della performance dove gli obiettivi strategici vengono tradotti in obiettivi operativi. Per ciascun obiettivo strategico vengono individuati gli obiettivi operativi/azioni correlati definendo indicatori e target per la misurazione del grado di realizzazione degli stessi.

L'analisi del documento evidenzia come la struttura sia coerente con le indicazioni della CIVIT e delle linee guida UnionCamere. Nel rispetto di quanto definito dalla normativa, infatti, il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dell'Ente individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione e di bilancio.

2.2 Il modello organizzativo e di funzionamento

Il sistema di controllo interno della Camera di commercio di Taranto è coerente con il Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di commercio ex DPR n. 254/2005. Esso si articola nelle seguenti attività:

a) valutazione e controllo strategico: a partire dall'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009 il controllo strategico rientra fra le attività di competenza dell'OIV, che opera in tale ambito avvalendosi dei risultati del controllo di gestione e di proprie autonome rilevazioni qualitative e quantitative. La struttura tecnica di supporto ha garantito la costante partecipazione durante tutti gli incontri OIV svoltisi nel corso dell'anno.

Inoltre, la preziosa collaborazione tra la struttura anzidetta e l'OIV ha permesso il raccordo tra quest'ultimo e gli organi dell'Ente camerale, nell'ambito delle varie fasi del ciclo della performance. L'attività di raccordo fra struttura e OIV si realizza sia mediante riunioni in presenza (estese, quando occorre, ad altri componenti) sia mediante uno scambio di documentazione e reportistica;

b) controllo di gestione: è una funzione che l'Ente camerale sviluppa attraverso una propria struttura interna, in staff al Segretario Generale. Tale struttura esercita tra le altre le seguenti attività: verifica efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare il rapporto fra costi e risultati; predisposizione dei preventivi per le singole aree organizzative e analisi dei dati di verifica del budget direzionale al fine di garantire il massimo livello di integrazione tra il ciclo di programmazione, monitoraggio e controllo della performance e quello relativo alle risorse economiche e finanziarie. Nella fase di misurazione e rendicontazione dei risultati, procede all'elaborazione di dati e alla predisposizione di report per la proposta di valutazione dei dirigenti.

L'OIV invita l'Ente a comunicare adeguatamente a tutti i soggetti coinvolti l'architettura complessiva del funzionamento dei controlli volti a misurare e valutare la performance, consentendo al Sistema di essere conosciuto, compreso e assimilato dai medesimi.

3. LE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E GLI STRUMENTI DI ACCOUNTABILITY

3.1 Pianificazione strategica

La pianificazione strategica pluriennale è il primo elemento di un insieme di fasi, azioni, documenti differenti ma interconnessi tra loro che si collocano nell'ambito del ciclo di vita dell'Ente camerale e che si concretizza nel Piano pluriennale e nella Relazione previsionale programmatica. L'attuale programma, che fa riferimento al periodo 2012-2015, è stato approvato con deliberazione di Consiglio n. 30 del 09.11.2011; nel programma sono state definite le priorità strategiche su cui gli Organi istituzionali della Camera di Commercio di Taranto intendono focalizzare l'azione politica negli anni del proprio mandato, rappresentando, dunque, il quadro di riferimento del processo di programmazione. Nell'ambito di queste priorità viene annualmente definita una Relazione previsionale e programmatica che individua quali programmi sviluppare nell'anno successivo. Con riferimento alla tempistica, la Camera avvia di norma il processo di pianificazione in tempi utili a garantirne la piena efficacia consentendo la pubblicazione del Piano della performance entro il 31 gennaio e l'utilizzo del budget economico sin dai primi giorni di gennaio.

Nei documenti di programmazione relativi al ciclo della performance 2014 le analisi di contesto interno ed esterno risultano articolate attraverso l'utilizzo di strumenti di SWOT Analysis.

Con riferimento al livello di coerenza assicurato dal processo di pianificazione e programmazione si evidenzia come la mission dell'Ente venga adeguatamente tradotta in strategie sulle quali viene impostato il Programma Pluriennale. Le linee strategiche vengono articolate in aree di intervento, attraverso l'identificazione di programmi con valenza pluriennale e i programmi si sviluppano mediante piani operativi prevalentemente annuali articolati in interventi promozionali per le imprese e le economie locali, progetti di innovazione e di miglioramento, servizi all'utenza e processi di supporto.

La Camera garantisce dunque un adeguato livello di coerenza tra le Aree strategiche definite e la mission della Camera e le politiche di sistema, desumibili dai documenti di programmazione politico finanziari.

Tale risultato è frutto del forte coinvolgimento ed impegno diretto dei diversi soggetti - Organi di indirizzo, Dirigenza, OIV – che, a vario titolo, intervengono nel ciclo di gestione della performance.

Agli obiettivi strategici, cui vengono associate le risorse necessarie al conseguimento limitatamente agli interventi promozionali, vengono correttamente associati indicatori definiti secondo un criterio di "raggiungibilità" ed un processo di rolling annuale eventualmente meglio focalizzandoli all'evoluzione del contesto.

In un'ottica di ulteriore miglioramento del processo di pianificazione si suggerisce di strutturare procedure e modalità funzionali volte a coinvolgere maggiormente gli stakeholder esterni ed interni recependone in fase di pianificazione le indicazioni necessarie ad orientare l'azione della Camera.

L'OIV sottolinea, altresì, di sviluppare maggiormente la misurazione delle strategie in relazione al grado di soddisfazione degli stakeholder e individuare per gli obiettivi strategici indicatori più puntuali con respiro pluriennale, non necessariamente collegati allo stato di attuazione dei piani operativi.

3.2 Programmazione operativa.

Come già espresso, in fase di pianificazione vengono definiti gli obiettivi strategici e la tempificazione degli stessi. Annualmente si procede pertanto alla definizione degli obiettivi annuali e dei rispettivi risultati attesi. La fase di programmazione operativa si concretizza nella relazione previsionale e programmatica che deriva direttamente dalle linee strategiche pluriennali. La Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2014 è stata approvata con delibera di Consiglio camerale n.10 del 31.10.2013.

Gli obiettivi operativi individuati sono misurati attraverso specifici indicatori ai quali sono associati specifici target da raggiungere. L'Ente camerale si è dotata di schede quali strumento a supporto della programmazione annuale per la sistematizzazione degli obiettivi e delle azioni relative. Tali schede sono un valido supporto anche per l'OIV in quanto consentono, in fase di controllo, di verificare e misurare il rispetto degli obiettivi prefissati.

L'Organismo rileva che il legame tra i vari elementi della pianificazione e programmazione è adeguatamente rappresentato nel documento. Dà altresì atto che nella definizione degli obiettivi operativi si è tenuto conto della multidimensionalità della gestione e dei diversi ambiti della performance e dell'apporto dell'Azienda Speciale nell'attuazione della strategia dell'Ente.

L'OIV, quindi, verifica una coerenza tra quanto dichiarato nel documento di Sistema in termini di soggetti, ruoli e definizione degli obiettivi operativi rispetto al processo effettivamente messo in atto dalla Camera, con un idoneo coinvolgimento dei soggetti del processo medesimo e con una adeguata metodologia di misurazione.

Nella Relazione Previsionale e Programmatica sono esplicitate le risorse assegnate ai diversi programmi operativi e tale assegnazione risulta coerente con quanto indicato nel Preventivo economico e nel Budget direzionale per l'esercizio di riferimento.

3.3 Il Piano della performance

Il Piano della Performance aggiornamento anno 2014 è stato approvato con delibera di Giunta camerale n.12 del 30.01.2014 e successivamente pubblicato sul sito internet dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" in un formato facilmente accessibile e consultabile; il documento è stato redatto in coerenza con la Relazione previsionale e programmatica 2014 e con i documenti di programmazione economico finanziaria (in particolare il bilancio preventivo e il budget direzionale). Il Piano

contiene, correttamente, i principali obiettivi, gli indicatori, i risultati attesi e le relative risorse assegnate dalla Camera di commercio di Taranto in relazione all'anno di riferimento. Dall'analisi del documento emerge il collegamento tra le priorità politiche e la missione istituzionale dell'Ente, da un lato, e le aree strategiche individuate, tradotte in specifici obiettivi operativi per l'ente e, a cascata, per le aree dirigenziali, dall'altro. La predisposizione del Piano della Performance è avvenuta in base ai principi generali previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 nonché alle Linee Guida di Unioncamere ed è strettamente correlata con il "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

L'OIV suggerisce:

1. di contenere il numero degli obiettivi performanti assegnati ai dirigenti, constatato il numero eccessivo degli stessi contemplati nel Piano performance 2014;
2. di rendere più evidente il collegamento con il "Piano triennale della Trasparenza" inserendo nel Piano specifici obiettivi ed iniziative finalizzati a realizzare un continuo miglioramento dei processi orientati alla trasparenza ed alla prevenzione della corruzione, integrandoli nel ciclo della performance, per promuovere la cultura della legalità.

3.4 Monitoraggio e reporting in itinere

Obiettivo dell'attività di monitoraggio è quello di verificare la progressiva esecuzione delle attività programmate ed il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano.

Il sistema di monitoraggio e reporting in itinere serve a fornire informazioni al vertice politico e amministrativo e alla dirigenza per orientare i comportamenti, sempre in un'ottica di miglioramento della performance. Attraverso i risultati dell'attività di monitoraggio infrannuale, per ogni obiettivo si evidenziano i risultati di periodo in relazione a ciascun indicatore rispetto al valore previsto. A fronte dell'analisi degli scostamenti tra obiettivi e risultati in itinere, vengono poste in essere le eventuali azioni correttive, rimodulando se necessario il Piano.

Allo stato, l'attività di monitoraggio all'interno dell'Ente camerale viene esercitata unicamente nell'ambito di ciascuna area di responsabilità in relazione agli obiettivi di performance di rispettiva competenza.

L'OIV, pur consapevole del sottodimensionamento dell'organico, auspica che l'Ente ponga in essere un percorso di miglioramento di tale attività, con particolare riferimento agli strumenti di reporting e di azioni di feedback, attraverso lo sviluppo di un processo formalizzato di verifica in itinere e di audit dei dati di monitoraggio. Al riguardo, l'OIV considera che, alla luce della valutazione già effettuata in relazione agli anni precedenti, la gravità e imprevedibilità delle variabili esogene di fatto verificatesi, non avrebbe reso pienamente utilizzabile una attività di monitoraggio in itinere sulla totalità degli obiettivi.

3.5 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa della Camera di Commercio di Taranto è strutturato al fine di ricoprire, in modo trasversale ed integrato, gli ambiti della performance richiamati dall'articolo 8 del D.Lgs. 150/09, in coerenza con tutti gli strumenti attualmente in uso nella stessa.

La misurazione della performance organizzativa si svolge attraverso processi quantitativi di rilevazione, per il tramite di opportuni indicatori; con riferimento alle metodologie adottate, la Camera di Commercio di Taranto si avvale di strumenti di pianificazione e controllo in linea con le disposizioni contenute nel D.P.R. 254/2005, già utilizzati dal controllo di gestione a supporto del controllo strategico e della dirigenza.

Dei risultati della misurazione delle attività e dei servizi viene dato conto ex post nella Relazione sulla gestione e sui risultati allegata al bilancio consuntivo e nella Relazione sulla performance. Lo stato di salute dell'Ente dal punto di vista economico-finanziario viene analizzato nella Relazione sulla gestione e sui risultati allegata al bilancio . Per quanto concerne il confronto (benchmarking) con le altre Camere nei diversi ambiti di misurazione (efficienza, efficacia e qualità dei processi, allocazione ottimale delle risorse e solidità economico patrimoniale) è attualmente in corso la verifica di "posizionamento" dell'Ente in relazione ai dati 2013; tale valutazione sarà aggiornata al fine di verificare i trend storici a seguito della diffusione dei dati medi registrati nel sistema camerale per l'annualità 2014.

L'OIV prende atto che i tempi, le modalità e le responsabilità di monitoraggio della performance organizzativa ex post descritti nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" appaiono coerenti con le esigenze di valutazione.

3.6 Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane

Circa la valutazione della performance individuale, la Camera di commercio di Taranto ha ben delineato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance la propria metodologia di valutazione dei Dirigenti, delle P.O. e del personale non dirigenziale, adottando per ciascuna categoria un sistema di valutazione diversificato.

In particolare la valutazione della performance del Segretario generale e dei dirigenti si sviluppa su una duplice dimensione:

1. indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e obiettivi individuali;
2. valutazione correlata alle competenze manageriali e alla capacità di diversificazione delle valutazioni del personale.

La valutazione complessiva dei risultati di performance viene effettuata attraverso la misurazione della percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo assegnato.

Alla valutazione dei risultati di performance che si attende dal valutato, declinati attraverso l'utilizzo di appositi indicatori, viene associato un certo numero di comportamenti organizzativi che consentono di apprezzare la performance stessa nelle modalità di sua esplicitazione, ovvero il contributo dato dal soggetto valutato alle performance organizzative.

L'attribuzione dei premi sottende, evidentemente, al positivo accertamento della realizzazione degli obiettivi ed alla validazione della Relazione della performance da parte dell'OIV.

Con riferimento al personale titolare di posizioni organizzative, con deliberazione n.2 del 2.1.2001 della Giunta camerale, l'Ente ha adottato delle schede per la valutazione annuale delle competenze professionali e manageriali dei responsabili di posizione organizzativa suddivise in quattro tipologie di capacità e comportamento. A tali comportamenti già definiti sono stati associati alcuni indici comportamentali di cui si tiene conto al fine di procedere ad una valutazione ancora più analitica e meritocratica dell'attività svolta da ciascun responsabile di posizione organizzativa.

In riferimento al personale non dirigenziale, vengono individuati – con livelli di approfondimento di diversa entità in relazione all'inquadramento – obiettivi o progetti di lavoro e conseguenti risultati attesi sia sotto il profilo qualitativo delle prestazioni di lavoro, sia sotto l'aspetto dei comportamenti organizzativi. Gli obiettivi da conseguire devono essere resi noti ai dipendenti, da parte del Segretario generale e del dirigente d'area sulla base degli indirizzi generali stabiliti dall'Ente. Le metodologie di valutazione prendono in considerazione sia l'apporto individuale sia quello più generale di andamento camerale; in particolar modo si tiene conto dell'orientamento all'utenza, della disponibilità al cambiamento e all'innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del "valore aggiunto" portato dal dipendente o dal team.

Sulla base del Contratto Integrativo Decentrato, i sistemi di incentivazione vanno a garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi. Al termine del processo di valutazione i relativi risultati vengono comunicati al singolo dipendente a cura del dirigente d'area responsabile della valutazione.

3.7 Rendicontazione interna ed esterna

La rendicontazione completa il ciclo della performance. Strumento principale per la rendicontazione esterna diventa la Relazione sulla Performance. La Relazione ha la funzione di evidenziare a consuntivo i risultati della performance organizzativa ed individuale conseguiti, rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione e rappresentato nel Piano delle Performance, con rilevazione di eventuali scostamenti registrati. La Relazione costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai

cittadini e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno. La Relazione viene pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito della Camera di commercio.

L'OIV sollecita un maggior coinvolgimento degli stakeholder esterni anche attraverso l'organizzazione di momenti istituzionali di incontro, funzionali alla rendicontazione ed accountability quali le "giornate della trasparenza".

3.8 Valutazione dell'idoneità dell'impianto: proposte di miglioramento.

La presente sezione ha lo scopo di descrivere le principali opportunità offerte da una efficace e corretta implementazione del Ciclo di Gestione della Performance ed i rimedi da attuare per eliminare ostacoli all'effettiva efficacia dello stesso. Dall'analisi effettuata, l'OIV rileva che sussistono alcuni punti di debolezza che l'Ente deve migliorare nel prossimo futuro. A tal riguardo, partendo dalle analisi di cui alle sezioni precedenti, l'OIV ribadisce l'importanza di una misurazione puntuale del livello di performance organizzativa in termini di obiettivi, indicatori e target non necessariamente collegati ai piani operativi e della misurazione dell'impatto delle strategie sulla soddisfazione degli interessi degli stakeholder. L'OIV ribadisce inoltre la necessità di una formalizzazione dei processi di monitoraggio e reporting in itinere.

In merito alla complessiva idoneità dell'impianto, l'OIV riscontra che l'aderenza alle prassi rappresentate nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" formalmente adottato dall'Ente, allo stato risulta ancora in evoluzione.

In sintesi e complessivamente, l'OIV esprime un giudizio sostanzialmente positivo sui risultati raggiunti dalla Camera di commercio di Taranto rispetto al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, con riferimento all'annualità 2014.