

RELAZIONE OIV
Prof. Luciano Hinna

SISTEMA DI VALUTAZIONE TRASPARENZA
E INTEGRITÀ DEI
CONTROLLI INTERNI

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione

Anno 2021

(Ai sensi della delibera Anac n. 23/2013)

INDICE

- **Presentazione**
- **Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione**
- **Performance organizzativa**
- ***Definizione di obiettivi, indicatori e target***
- ***Misurazione e valutazione della performance organizzativa***
- ***Grado di condivisione degli strumenti del Ciclo della Performance***
- **Performance individuale Misurazione 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**
- **Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance**

Allegati.

Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente (anno 021).

PRESENTAZIONE

La presente Relazione ha lo scopo di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dell'Ente Parco Nazionale d'Abruzzo Lazio e Molise, al fine di fornire indicazioni e suggerimenti su un suo miglioramento continuo, soprattutto in riferimento alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le "Linee guida per il Piano della performance – Ministeri", pubblicate nel giugno 2017, hanno definito, a partire dal ciclo 2018-2020, la nuova struttura e modalità di redazione del Piano della performance.

L'Ente ha deciso di implementare, le indicazioni metodologiche di carattere generale contenute nelle Linee guida, nelle parti applicabili anche ad altre tipologie di amministrazioni statali, nelle more dell'adozione di specifiche linee guida indirizzate agli Enti pubblici non economici.

L'applicazione da parte di Ente Parco degli strumenti indicati dal decreto legislativo n.150/2009 e dei relativi indirizzi emanati dall'ANAC e dal Dipartimento appare in linea con gli adempimenti.

La definizione degli obiettivi e degli indicatori è frutto di un processo consolidato che all'origine tiene conto dei riscontri ricevuti dai soggetti portatori di interesse (stakeholder) interni ed esterni; gli indicatori appaiono trasparenti ed accessibili, così come la descrizione degli obiettivi.

La relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (di seguito relazione) rientra nel quadro generale del monitoraggio dell'OIV sul ciclo di gestione della performance.

All'OIV spetta il "controllo di prima istanza sull'appropriatezza e l'effettività del ciclo di gestione della performance. Il monitoraggio dell'OIV, svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo con la segnalazione tempestiva di eventuali criticità, ritardi e omissioni in sede di attuazione, può consentire, infatti, di promuovere azioni correttive".

Nella Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, nell'ambito del ciclo della performance 2021.

La predisposizione della Relazione rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione da parte delle amministrazioni - delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni della CIVIT/ANAC (e ora del Dipartimento della Funzione Pubblica), tenendo anche conto del monitoraggio svolto sul Sistema di misurazione e valutazione della performance, sul Piano della performance e sul Programma triennale per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. L'operato dell'OIV è guidato dai principi d'indipendenza e imparzialità.

La presente Relazione è trasmessa all'Organo d'indirizzo politico-amministrativo e al Dipartimento della Funzione Pubblica –Portale Performance. La Relazione è, inoltre, pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

L'OIV, esprime dunque un primo apprezzamento sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione, sebbene presenti margini di miglioramento.

Funzionamento Complessivo Del Sistema Di Misurazione E Valutazione

Il ciclo della performance per il 2021 è disciplinato nel –Sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale, approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 2 del 2011 ed aggiornato successivamente con Deliberazione del consiglio direttivo n. 27 del 18/7/2015.

L’Ente Parco ha adottato il Piano delle Performance 2021-2023 (di seguito Piano) con Deliberazione del presidente n.7 del 5 maggio 2021.

Gli obiettivi individuati determinano la definizione della strategia, dei piani e dei programmi dell’Ente.

Gli obiettivi operativi sono stati attribuiti a cascata su tutti i servizi/uffici dell’Ente.

Il Piano recepisce, dunque, le linee di indirizzo politiche e le strategie declinate poi in obiettivi assegnati alle singole strutture attraverso il processo di budget.

Il Ciclo della Performance 2021 si è avviato con una serie di incontri che hanno consentito la formale assegnazione degli obiettivi.

La coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio esprime i principi cui si ispira detta integrazione anche attraverso la ricerca temporale della definizione degli obiettivi generali e quella del Bilancio di previsione (adottato con delibera del Consiglio n. 14 del 23 dicembre 2021)

I responsabili di Area e di Servizio competenti per materia —certificano il raggiungimento/mancato raggiungimento dei singoli obiettivi e dei relativi indicatori, sulla base dei target indicati per l’anno di riferimento della valutazione, dandone comunicazione al Direttore.

Performance organizzativa

Il processo di definizione della performance organizzativa è ormai consolidato nella sua metodologia che, sulla base di quanto l’OIV ha potuto verificare, nel complesso può essere ritenuto aderente al dettato dell’art. 5 del d.lgs. n. 150/2009. Sulla base dell’attività condotta dall’OIV, è emersa una adeguata condivisione della strategia dell’Ente a livello dirigenziale inoltre, sembra che l’Ente tenga nella dovuta considerazione la interrelazione con i cittadini e i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche mediante la realizzazione di azioni volte al coinvolgimento degli *Stakeholder* (incontri con gli operatori di settore, consultazione preventiva dei testi a carattere normativo o regolamentare, indagini per rilevare il grado di soddisfazione).

Nell’ambito dell’Ente Parco è garantita una adeguata sinergia tra i diversi documenti di programmazione dell’Ente implementando il “Ciclo della performance integrato”, che comprende gli ambiti relativi alla performance, alla trasparenza e integrità ed al piano di misure di prevenzione e contrasto alla corruzione.

Nello specifico la performance organizzativa esprime il risultato che un’intera organizzazione, ovvero una sua componente, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini, nonché della corretta allocazione delle risorse pubbliche. La misurazione e valutazione della performance organizzativa concernono gli ambiti richiamati all’art.8 del D.lgs.150/2009.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede una fase di monitoraggio intermedia al fine di verificare lo stato di realizzazione/realizzabilità degli obiettivi, si ritiene opportuno provvedere ad un aggiornamento del Sistema di

Misurazione e Valutazione con riferimento alla procedura di valutazione dei risultati conseguiti in termini di performance organizzativa.

Anche la delibera ANAC n.6/2013 auspica che le amministrazioni effettuino, almeno con cadenza semestrale, i monitoraggi sullo stato di avanzamento degli obiettivi, al fine di intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive durante il corso dell'anno. Semestralmente viene puntualmente effettuato il monitoraggio dell'attività degli obiettivi per riscontrare eventuali criticità. Il grado di condivisione formale della metodologia è adeguato. Il sistema è pubblicato nel sito istituzionale dell'ente, sezione Amministrazione Trasparente.

Definizione di obiettivi, indicatori e target

Le 4 Aree strategiche definite nel Piano della *performance* derivano direttamente dalla *mission* istituzionale dell'Ente.

Dall'analisi dei dati è emerso che la valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale si compone di 2 aspetti: il primo relativo agli obiettivi organizzativi, il secondo relativo alle capacità e competenze individuali. Secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione ad entrambi gli aspetti sono stati assegnati pesi omogenei. Gli obiettivi, composti dalla parte organizzativa e dalla parte delle competenze e capacità professionali, sia per il personale che per la dirigenza, sono stati assegnati con comunicazione scritta, corredata con note esplicative finalizzate a chiarire alcuni aspetti della misurazione degli indicatori utilizzati. Gli indicatori per la misurazione e i relativi target sono stati individuati in base alla loro tracciabilità, ma in generale non sono ancora presenti target espliciti che consentano una verifica puntuale dei risultati effettivamente raggiunti, in coerenza con gli obiettivi programmati.

Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La misurazione e valutazione della performance organizzativa viene effettuata attraverso monitoraggi intermedi, per i quali viene utilizzato un sistema informatizzato, predisposto dall'Ente, nel quale sono riportati gli stati di avanzamento degli obiettivi operativi e i risultati finali. Ciò consente di tenere costantemente sotto osservazione lo stato d'avanzamento degli obiettivi.

Si attesta che l'Ente ha adeguatamente programmato e attuato l'avvio del processo di rilevazione consuntiva delle attività e degli obiettivi assegnati per il 2021, richiedendo per lettera a tutti gli Uffici di comunicare in formato elettronico le informazioni, i dati e la relazione sulle azioni svolte.

Grado di condivisione degli strumenti del Ciclo della Performance

Il Direttore con i responsabili di Area e di Servizio sono stati attori in vari incontri al fine di proporre e definire possibili declinazioni degli obiettivi operativi, associandovi indicatori e target azioni e tempistica, nonché le risorse economiche necessarie come previsto dall'art.5 del D.Lgs. n. 150/2009

Performance individuale Misurazione performance individuale

Si attesta che l'Ente ha adeguatamente programmato l'avvio del processo di rilevazione consuntiva delle attività e degli obiettivi assegnati per il 2021, richiedendo per lettera a tutti gli Uffici di comunicare le informazioni e i dati allegando anche una relazione sulle azioni svolte.

In concordanza a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione, è stata svolta quindi una verifica intermedia tesa a rilevare il grado di attuazione degli obiettivi assegnati, con particolare riguardo al rispetto dei tempi stabiliti in fase di programmazione delle attività.

Processo di attuazione del Ciclo della Performance

Per quanto riguarda il personale dirigenziale, la prima fase ha visto un richiamo alle attività svolte nel corso della pianificazione: partendo, dunque, dalle linee strategiche dettate dall'Organo politico e alla conseguente identificazione degli obiettivi specifici triennali, tenendo conto delle responsabilità di ciascuna struttura, sono stati individuati gli obiettivi annuali, in condivisione con i responsabili di area.

La seconda fase, di gestione e monitoraggio dell'attività, ha visto, nel corso dell'anno, momenti periodici di riflessione sullo stato di attuazione degli obiettivi operativi e su eventuali problemi che hanno costituito causa di criticità nel raggiungimento dell'obiettivo al fine di definire, in accordo al valutatore, eventuali azioni correttive.

La terza fase, di rendicontazione dei risultati e valutazione dell'attività, comporta la compilazione, da parte del servizio/capo obiettivo, una relazione sullo stato di realizzazione dell'obiettivo e sui relativi risultati conseguiti.

Infrastruttura di supporto

L'OIV per l'anno 2021 fa presente che le funzioni della Struttura Tecnica Permanente STP sono state svolte dall'Ufficio di Supporto dell'OIV, rinnovata con atto Determinativo del Direttore n. 959 del 12 ottobre 2021 .

Le risorse umane dedicate alla STP, hanno puntualmente supportato in modo adeguato le attività relative al Ciclo della Performance e le altre attività connesse al "Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni".

Il percorso quindi avviato risulta essere adeguato in termini di fasi organizzative, il ruolo del Direttore, dell'Organo Politico, dell'Oiv e della struttura tecnica di supporto è stato adeguato alla funzione di ciascuno, il rapporto tra tali soggetti si è basato sui principi della collaborazione e partecipazione attiva.

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

Il Servizio Affari Generali dell'Ente che si occupa della pubblicazione degli atti sia nella sezione albo online che nella specifica sezione " Amministrazione Trasparente" utilizza sistemi informatici per l'archiviazione e la pubblicazione dei dati previsti nel Decreto 33/2013; i dati trasmessi in parte telematicamente ed in parte cartacei vengono pubblicati, a seconda della loro tipologia, tramite

inserimenti manuali, i dati sono raccolti dal personale del Servizio Affari Generali che per competenza li carica direttamente sul portale web dell'Ente per essere pubblicati online.

La supervisione su tutto il processo è affidata al responsabile della trasparenza Dott. Luciano Sammarone nonché direttore dell'Ente.

Con provvedimento del responsabile della trasparenza, datato 7 agosto 2013 si è provveduto a individuare i servizi specifici e le operazioni necessarie al corretto e pieno assolvimento degli obblighi di trasparenza a carico dell'Amministrazione.

Il monitoraggio delle azioni e dei contenuti è inoltre svolto sia dai responsabili dei diversi servizi, dal responsabile della trasparenza e, annualmente, dall'OIV che procede ad una verifica a campione dei dati pubblicati sul sito web. Sono inoltre presenti sistemi per la rilevazione degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente" sono altresì previsti sistemi per misurare il livello di interesse degli stakeholders sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi.

Definizione e gestione degli standard di qualità

La prima stesura dello standard di qualità è stata adottata dal Consiglio Direttivo dell'ente con atto n.27/2011 il documento rappresenta una prima mappatura dei servizi meritevole di aggiornamento e ampliamento così da recepire le osservazioni formulate dalla Civit oggi Anac.

Per la parte relativa alla misurazione degli standard di qualità si rileva che avviene attraverso un sistema di controllo finalizzato a verificare il grado di "soddisfazione" degli uffici in relazione al flusso comunicativo ed organizzativo.

Vista l'importanza di questi strumenti per il monitoraggio della performance, l'Oiv sollecita la definizione degli standard qualitativi dei servizi offerti da tutte le strutture la redazione della carte dei servizi, con riguardo alla individuazione di indicatori in grado di misurare e quantificare in modo valido, pertinente ed affidabile le dimensioni della qualità, e i valori attesi e conseguiti in corrispondenza di ciascun indicatore (costruendo serie storiche), a cui connettere le valutazioni delle strutture e del personale.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Nel corso del 2021 l'OIV ha svolto l'attività di monitoraggio tramite incontri informativi con l'amministrazione sull'andamento delle attività dell'Ente, l'OIV ha adottato gli strumenti disposti dall'ANAC per il monitoraggio (adempimenti delle specifiche delibere), coinvolgendo le strutture interessate.

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

L'OIV evidenzia come l'amministrazione abbia tenuto conto delle proposte di miglioramento fornite nel corso delle attività di monitoraggio e nelle precedenti relazioni.

L'OIV evidenzia comunque che sussistono ampi margini di miglioramento nella gestione del ciclo della performance e rimangono ancora alcuni punti di attenzione già evidenziati nel corso degli anni precedenti e già condivisi con l'amministrazione.

- Una gestione più tempestiva ai fini della chiusura del ciclo della performance, auspicando che tutte le attività di rilevazione dei dati e di valutazione possano trovare conclusione entro il mese di aprile;
- L'adozione di un adeguato sistema informativo di supporto che permetta una più efficace, oltre che più celere, gestione documentale e del flusso informativo.

L'OIV raccomanda di dare maggiore attenzione alla cultura della qualità del dato, sviluppando un sistema informativo di supporto al controllo direzionale in grado di consentire il monitoraggio costante degli indicatori di tipo strategico e gestionale.

A seguito quindi dell'attività di monitoraggio, l'OIV esprime un **giudizio positivo sui risultati** raggiunti dall'Ente parco rispetto all'implementazione del Ciclo di gestione della performance all'interno dell'ente, seppur con la necessità di una maggiore puntualità nel rispetto delle fasi, circa gli adempimenti dettati dal Decreto Legislativo n.150 del 2009.

Roma maggio 2022

OIV
Prof. Luciano Hinna

