

RELAZIONE OIV

SISTEMA DI VALUTAZIONE TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema

ANNO 2015

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

INDICE

- **Introduzione**
- **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**
- **Criticità e punti di forza nella 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**
- **Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance**

Allegato 1 - Monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al Ciclo della Performance precedente- anno 2015

Introduzione

Mediante la presente relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) fornisce un'analisi generale sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della performance adottato dall'ente.

Tale relazione, avente periodicità annuale, rientra tra le funzioni attribuite all'OIV.

La relazione prende in considerazione tutti i principali aspetti che caratterizzano l'implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, il sistema di trasparenza ed integrità, nonché l'integrazione con i diversi sistemi di controllo interno adottati.

La relazione fornisce la valutazione dell'OIV a seguito delle attività di verifica condotte nel pieno rispetto del proprio ruolo di autonomia e indipendenza rispetto all'organizzazione analizzata.

La relazione prende come riferimento il ciclo della performance dell'esercizio 2015.

La relazione prende in considerazione i seguenti ambiti:

-  funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione;
-  sistema premiale;
-  sistema di trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione.

I principali compiti svolti dall'Organismo Indipendente di Valutazione nel complesso delle attività connesse al Sistema sono:

- monitorare e validare il funzionamento complessivo del Sistema;
- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza;
- rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale dipendente.

Per quanto riguarda la valutazione della Performance, in attuazione a quanto disposto dall'art. 7, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, l'Ente, con delibera **n. 2 del 18/01/2011**, ha adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). Lo stesso, sulla base delle indicazioni fornite dall'Ente, è stato successivamente aggiornato ed adottato con delibera **di Consiglio n. 27 del 18/07/2015**.

Il presente documento è completato dall'Allegato 1 della Delibera 23/2013 che contiene, per ciascuna sezione, gli elementi informativi a supporto delle valutazioni espresse con le necessarie evidenze quantitative.

Performance organizzativa

Per l'anno 2015 l'Ente ha individuato all'interno del Piano della Performance, tre aree strategiche:

- Conservazione e valorizzazione Patrimonio Naturale Ricerca Scientifica;
- Metodi di integrazione Uomo Natura Sviluppo Sostenibile;
- Abbattimento barriere burocratiche "Un Parco più vicino alle Persone";

Il Piano della Performance relativo al triennio 2015-2017 è stato adottato con delibera di Consiglio n. **14 del 28 marzo 2015** ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009.

L'Amministrazione ha inoltre provveduto alla tempestiva pubblicazione del Piano della Performance 2015-2017 nella sezione "Amministrazione Trasparente", <http://www.parcoabruzzo.it/amministrazione-trasparente.php>, sul sito istituzionale del Parco dandone contestualmente comunicazione interna ai fini della corretta assegnazione degli obiettivi di gestione per l'anno 2015, utili all'avvio del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Definizione di obiettivi, indicatori e target

Il Piano della Performance **2015-2017** definisce obiettivi strategici e operativi pertinenti con le strategie e con le priorità dell'Ente.

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 la valutazione della performance organizzativa per l'anno 2015 ha previsto due monitoraggi semestrali sugli obiettivi assegnati.

Come già fatto presente nella precedente Relazione, si ribadisce la necessità di adottare applicativi informatici a supporto della procedura di assegnazione e di valutazione degli obiettivi in modo da consentire l'analisi sul raggiungimento dei singoli obiettivi e attività, nonché sui singoli parametri che concorrono alla valutazione del comportamento organizzativo.

Nell'anno 2015 è stato aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato con Delibera di Consiglio n. **27/2015**; con riferimento alla procedura di valutazione dei risultati conseguiti in termini di performance organizzativa, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, e nelle more dell'adeguamento e dell'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, l'Ente ha provveduto alla sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo.

Grado di condivisione degli strumenti del Ciclo della Performance

Il Direttore con i responsabili di Area e di Servizio sono stati attori di vari incontri al fine di proporre e definire possibili declinazioni degli obiettivi strategici in obiettivi operativi, associandovi indicatori, 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

In concordanza a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione, è stata svolta 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.

Si attesta che l'Ente ha adeguatamente programmato l'avvio del processo di rilevazione consuntiva delle attività e degli obiettivi assegnati per il 2015, richiedendo per lettera a tutti gli Uffici di comunicare le informazioni e i dati allegando anche una relazione sulle azioni svolte.

Si ritiene che i principi e i criteri ispiratori del nuovo sistema di misurazione e dell'intero ciclo di gestione della performance abbiano usufruito di un'adeguata comunicazione e coinvolgimento con i soggetti interessati. Infatti, tra le priorità dell'azione amministrativa, quella della Trasparenza ricopre un ruolo fondamentale tanto che l'Ente ha già da tempo provveduto alla pubblicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMVP sulla sezione "Amministrazione Trasparente" dandone comunicazione a tutto il personale tecnico amministrativo, alle OO.SS. e alle R.S.U.

Criticità e punti di forza nella misurazione e valutazione della performance individuale

La non corretta individuazione di specifici target quantitativi o qualitativi con output predefiniti di riferimento su cui misurare le performance individuali non consente di individuare con precisione i fattori di debolezza ed innestare sull'analisi degli stessi opportune azioni di miglioramento.

Processo di attuazione del Ciclo della Performance

L'OIV è stato supportato dalla Struttura Tecnica Permanente (STP) costituita da personale interno all'Ente. Le risorse umane dedicate alla STP hanno puntualmente supportato, in modo adeguato, le attività relative al ciclo della Performance e le altre attività connesse.

Il percorso avviato risulta quindi essere adeguato in termini di fasi organizzative; il ruolo del Direttore, dell'Organo Politico, dell'OIV e della STP è stato adeguato alla funzione di ciascuno.

Infrastruttura di supporto

Il sistema informativo esistente non risponde adeguatamente alle esigenze di misurazione della performance perché diverse tipologie di dati richiedono ancora oggi una raccolta manuale degli stessi presso gli uffici, che li gestiscono tramite applicazioni o procedure non integrate e che rendono difficile l'analisi dei target e degli indicatori funzionali rispetto alla valutazione delle performance e all'assicurazione della qualità.

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

L'Ufficio URP dell'Ente utilizza sistemi informativi 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 vengono raccolti dal personale dell'URP che per competenza li carica direttamente sul portale web dell'Ente per essere pubblicati online.

La supervisione di tutto il processo è affidata al Responsabile della Trasparenza Dott. Dario Febbo (Direttore dell'Ente).

Sono inoltre stati individuati con provvedimento del responsabile della trasparenza, datato 7 agosto 2013 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 viene svolto 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" e, sono 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 ex 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 ancora una volta la definizione degli standard qualitativi dei servizi offerti da tutte le strutture e 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/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 2015 l'OIV ha svolto l'attività di monitoraggio sull'andamento delle attività dell'Ente. Nel corso degli anni l'OIV ha adottato gli strumenti disposti dall'ANAC per il monitoraggio, coinvolgendo le strutture amministrative interessate.

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

L'OIV evidenzia 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, aprile 2016

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Mauro MARCHIONNI

