



Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia
Via Firenze n.10
70024 Gravina in Puglia (BA)

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

a cura dell'OIV

Roberto Miolla

Organo monocratico

PRESENTAZIONE E INDICE

Nella presente relazione l'OIV dell'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. La relazione è stata redatta in adempimento dell'art. 14, comma 4, lettera a, del d.lgs. n. 150 del 2009 e conformemente alle linee guida emanate dalla Civit con delibera n. 23/2013.

Essa assume il 2014 come anno di riferimento per i contenuti del par. 4 della delibera n. 23/2013 (funzionamento complessivo del sistema) mentre assume il 2015 per i contenuti del par. 5 della medesima delibera (Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali).

La relazione si sviluppa secondo il seguente indice:

1. Performance organizzativa (allegato 1, sezione A)
2. Performance individuale (allegato 1, sezione B)
3. Processo di attuazione del ciclo della performance (allegato 1, sezione C)
4. Infrastruttura di supporto (allegato 1, sezione D)
5. 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 (allegato 1, sezione E)
6. Definizione e gestione degli standard di qualità (allegato 1, sezione F)
7. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
8. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV
9. Assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali
10. Valutazione dell'idoneità dell'impianto: proposte di miglioramento del ciclo della gestione della performance
11. Allegati

Il presente documento, essendo l'OIV di recente nomina, è stato predisposto sulla base delle indicazioni e informazioni fornite da parte dell'ufficio di supporto e dal Direttore e vuole essere un momento di verifica dell'applicazione delle linee guida da parte dell'ente parco delle metodologie per redigere, completare e perfezionare quanto afferisce al cosiddetto "Ciclo della Performance", secondo i principi cui si ispira l'operato dell'OIV.

1. Performance organizzativa

1.1 Definizione di obiettivi indicatori e target

Preliminarmente, l'OIV ha rilevato che il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance è stato inserito nel Piano della performance 2014/2016, tenuto conto che trattandosi di un ente di dimensioni ridotte e si è preferito adottare tale scelta. Seppur in modo sintetico sono comunque rispettati i criteri minimi di definizione del Sistema di Monitoraggio e Valutazione della performance organizzativa, come esplicitati nella Delibera n. 89/2010, anche se l'OIV ritiene opportuno che l'ente adotti il Sistema con documento distinto dal Piano della performance e di maggiore esaustività. Gli obiettivi dell'ente contenuti nel Piano della performance sono complessivamente coerenti con i requisiti di cui all'art. 5 del decreto n. 150/2009.

Considerate le dimensioni ridotte dell'Ente, il ciclo della performance si è incentrato nella definizione puntuale degli obiettivi strategici ed operativi, delle azioni necessarie per conseguirli nonché degli indicatori e target.

Sono state individuate 4 macroaree strategiche:

- Conservazione della natura e valorizzazione del paesaggio;
- Gestione attiva per realizzare una maggiore integrazione uomo-ambiente;
- Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione
- Sviluppo economico e sociale.

All'interno di ogni area, con l'utilizzo del metodo *cascading* sono stati individuati uno o più obiettivi strategici a loro volta declinati in obiettivi operativi con l'individuazione dei responsabili ed indicatori.

Dall'analisi effettuata essi risultano rilevanti e pertinenti, coerenti alla mission istituzionale e ben calibrati al fine di determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati.

In relazione alle finalità si evidenzia che l'ente sta implementando il sistema del controllo di gestione in modo da favorire una forte integrazione tra la valutazione e il processo di programmazione e controllo.

1.1.1 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Allo stato attuale la misurazione degli outcome è ancora a livello embrionale dal momento che l'ente si limita a formulare finalità generali. Giova sottolineare che l'ente essendo di piccole dimensioni non dispone delle necessarie risorse e competenze per svolgere l'analisi di impatto.

In relazione alle azioni di monitoraggio intermedio dello stato di avanzamento degli obiettivi 2014 l'OIV ha riscontrato che nel corso del 2014 il monitoraggio è stato effettuato con modalità informali e sul punto si è dell'avviso che la definizione del Sistema di Misurazione e valutazione che ci si prefigge di adottare in forma distinta dal Piano della Performance nel corso dell'anno 2015 consentirà di apportare le modifiche e integrazioni necessarie.

Per quanto riguarda la valutazione si è incentrata:

- Sulla quantità e qualità dell'erogazione dei servizi e delle prestazioni rese coerenti con le finalità istituzionali dell'ente;
- Sulla qualità della prestazione individuale del dirigente;
- Sul risultato raggiunto nel conseguimento degli obiettivi assegnati annualmente con gli strumenti di programmazione finanziaria e con il piano della performance approvato dall'ente.

Pur essendo necessari dei miglioramenti in relazione alla tempistica sull'avvio del ciclo della performance dovuto tra l'altro, anche alla circostanza che il Bilancio di



previsione del 2014 approvato con deliberazione Presidenziale n. 22/2013 del 20/12/2013 richiede per la sua esecutività l'approvazione dell'amministrazione vigilante pervenuta con nota n. 6630 del 02/04/2014, e pur in assenza di monitoraggio formale si valuta positivamente la qualità dei dati utilizzati per la misurazione.

1.1.2 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Si è accertato che gli obiettivi individuati e assegnati all'interno dei diversi Servizi sono concreti. La valutazione della performance organizzativa ha tenuto conto delle seguenti finalità:

- Attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- Attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e 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;

Gli strumenti utilizzati per la rappresentazione della performance, come l'albero delle performance, risulta efficace ai fini di una corretta comunicazione e comprensione, sia in fase di predisposizione del piano, che nelle fasi intermedie di monitoraggio, quest'ultimo da avviarsi in futuro.

Al fine di valutare il grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa si esamineranno le eventuali risultanze di indagine sul personale dipendente volte a rilevare il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico.

2. Performance individuale

2.1 Misurazione e valutazione della performance individuale

Per la misurazione e valutazione della performance individuale l'assegnazione degli obiettivi è stata perfezionata con comunicazione da parte del Presidente al Direttore e da quest'ultimo a cascata ai dipendenti mediante la consegna di apposita scheda di valutazione, controfirmata dall'interessato.

Come si è detto, non risulta 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.

La fase di valutazione è in via di ultimazione per cui non risulta possibile valutarne lo svolgimento, l'adeguatezza delle modalità di comunicazione e l'esito, in termini di differenziazione dei giudizi.

Per quanto attiene al Direttore la valutazione sarà effettuata dal Presidente sulla base di apposita relazione delle attività svolte da parte del valutato. Diversamente per quanto attiene il personale la valutazione del Direttore sarà effettuata interagendo con i responsabili dei Servizi. Sebbene, come si è detto le dimensioni dell'ente consentano

una valutazione della performance da parte del Direttore con modalità informali sarebbe preferibile che i responsabili dei servizi rendano una relazione sulle attività svolte e sul grado di coinvolgimento e delle prestazioni dei dipendenti ad essi assegnati.

L'attribuzione degli obiettivi individuali è stata condivisa dai dipendenti mentre per ciò che attiene alla valutazione essendo in via di ultimazione non risulta possibile valutare gli esiti e il grado di conflittualità rispetto al "superiore gerarchico" ai sensi dell'art. 14, comma 5 del d.lgs. n. 150/2019.

Si ritiene che i principi e i criteri ispiratori del sistema di misurazione e del ciclo di gestione della performance abbiano consentito di utilizzare un'adeguata comunicazione ed il coinvolgimento di tutti i soggetti che ne fanno parte, anche se non risultano avviati percorsi formativi specifici sul tema.

3. Processo di attuazione del ciclo della performance

Sulla base delle evidenze raccolte, l'Oiv esprime un giudizio positivo relativamente al processo di funzionamento del sistema di valutazione sebbene ritiene necessario integrare le modalità di attuazione con la previsione di uno o più monitoraggi nel corso dell'anno, al fine di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi e gli eventuali interventi correttivi. Inoltre, occorre anche una maggiore attenzione al rispetto della tempistica in ordine alla fase di valutazione.

Si deve evidenziare come tutti i soggetti coinvolti, quali l'organo politico, il Direttore, il personale, l'OIV stesso, perseguano il superamento di logiche settoriali con la visione di insieme nella gestione dell'ente stesso.

La struttura Tecnica di supporto è composta da 3 dipendenti e risulta adeguatamente dimensionata in termini quantitativi. Dal punto di vista delle competenze, essa combina sia competenze di ambito economico-gestionale sia competenze di natura giuridica. Va segnalato in questa sede che il Piano della Performance va predisposto entro gennaio dell'anno X mentre il bilancio preventivo va approvato entro ottobre dell'anno X-1. La relativa semplicità organizzativa dell'ente si riflette anche sulle modalità di controllo sull'attività ed il funzionamento dell'Ente i quali sono prevalentemente agiti attraverso dispositivi di tipo relazionale.

4. Infrastruttura di supporto

L'Ente impiega un sistema unico di controllo di gestione strutturato in:

- Sistema di contabilità generale;
- Sistema di contabilità analitica;
- Protocollo informatico.

Il sistema informativo dell'Ente consente l'intercambio dei dati attraverso una rete aziendale.

Tuttavia, il sistema di controllo di gestione non è utilizzato per la costruzione degli indicatori relativi agli obiettivi strategici e nemmeno per gli indicatori riguardanti gli obiettivi operativi.

Il sistema di contabilità generale fornisce i dati finanziari riferiti agli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente mentre il sistema di contabilità analitica alimenta esclusivamente i dati finanziari degli obiettivi operativi.

Il personale della Struttura provvede sistematicamente all'implementazione e all'aggiornamento della sezione "trasparenza valutazione e merito" all'interno del sito istituzionale dell'Ente.

L'infrastruttura informativa è complessivamente adeguata in relazione alla misurazione della performance.

5. Sistemi informativi e informatici a supporto del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato con deliberazione presidenziale n. 2 del 30/01/2014.

L'Ente effettua le pubblicazioni dei dati sul proprio sito istituzionale con modalità coerenti con quanto previsto dall'art. 7 del D.lgs 33/2013.

Lo scrivente OIV ha verificato che il sistema informatico è rispondente agli standard qualitativi medi inerenti la pubblica amministrazione e che il flusso informativo ha consentito un'efficiente raccolta dei dati.

Il personale della Struttura ha prestato la giusta e corretta assistenza all'OIV come disciplinato dall'art. 14 del d.lgs n. 150/2009.

La valutazione sul funzionamento del processo di attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità è da ritenersi positiva.

6. Definizione e gestione degli standard di qualità

Per quanto attiene agli standard di qualità l'Ente sta provvedendo ad elaborare un documento contenente i servizi e le singole prestazioni direttamente esigibili dall'utente in termini quantitativi, qualitativi e temporali.

7. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Anche per il 2014 gli esiti del sistema di misurazione e valutazione si identificano a livello organizzativo nella Relazione sulla performance relativa alla annualità 2013 e nel sistema premiale individuale. L'applicazione del sistema è stata indispensabile per valutare le prestazioni dell'ente nelle sue diverse articolazioni operative, sia nei confronti dell'interno che nei confronti dei cittadini e degli stakeholder esterni.

Le ricadute di questi esiti sul ciclo della performance attualmente in realizzazione (2015), nonostante la sproporzione sostanziale tra operazioni richieste e dimensione dell'ente, sono da ricondurre al miglioramento, per la parte valutativa, dei dispositivi di attuazione del ciclo (Piano della performance, standard di qualità) nonché al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e ad un miglioramento del grado di precisione nella definizione degli obiettivi operativi dell'Ente in relazione sia agli obiettivi strategici che alla loro attribuzione organizzativa e funzionale interna all'Ente stesso.

8. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Come si è detto l'OIV è stato nominato nel corso del 2015 e ha monitorato lo stato di attuazione del ciclo della performance relativo al 2014 nonché relativamente all'avvio del ciclo della performance del 2015 attraverso l'analisi documentale e incontri con i referenti dei processi correlati al ciclo della performance.

Per l'anno in corso si prevede svolgere il monitoraggio secondo le modalità di seguito riportate:

- Incontri periodici durante tutte le fasi di ciclo di gestione della performance
- Verifiche intermedie, processo di valutazione, relazione conclusiva;
- Rilevazione sugli obblighi di trasparenza;
- Attività di controllo di tipo informatico sugli obblighi di pubblicazione;
- Interazione via mail con le figure interne individuate quale supporto all'OIV.

Il processo di elaborazione di questa Relazione è stato avviato in data 31.03.2015.

9. Assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali.

Per quanto attiene agli obiettivi relativi all'anno 2015 si è riscontrato quanto segue:

- Obiettivi individuali: sono stati assegnati a tutto il personale, dirigenziale e non dirigenziale. L'assegnazione ha avuto luogo per il Direttore con nota del Presidente e per il restante personale con la consegna di una scheda individuale controfirmata dall'interessato;
- Obiettivi organizzativi: gli obiettivi organizzativi del Direttore sono stati assegnati con nota del Presidente al Direttore mentre per il restante personale come obiettivi del relativo servizio di appartenenza.

10. Valutazione dell'idoneità dell'impianto: proposte di miglioramento del ciclo della gestione della performance

Al fine di migliorare il ciclo di gestione della Performance le azioni che saranno poste in essere, in stretto coordinamento con l'OIV, saranno mirate ad una verifica periodica dell'avanzamento degli obiettivi. Inoltre si prevede una maggiore partecipazione e condivisione dei lavori attraverso puntuali riunioni operative che vedranno coinvolgere tutto il personale che, a diverso titolo, parteciperà all'aggiornamento costante del Piano. La finalità dell'implementazione del ciclo della performance e del relativo sistema di misurazione e valutazione è quello di innescare un processo di miglioramento della performance dell'Ente, sia a livello organizzativo che individuale. Si prevede, pertanto, per la fine dell'anno in corso, l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione, quale documento autonomo rispetto al Piano della performance orientato alla performance condivisa dell'Ente per il raggiungimento degli obiettivi strategici nonché per la valutazione del personale dipendente.

Lo scrivente ritiene opportuno evidenziare che l'Ente Parco ha provveduto all'attuazione degli adempimenti previsti dalle vigenti disposizioni normative, pur in presenza di difficoltà derivanti dalla circostanza che si tratta di un ente di piccole dimensioni e che dispone di un numero di dipendenti presumibilmente non adeguato. L'OIV esprime un giudizio nel complesso positivo sui risultati raggiunti dall'Ente Parco.

Gravina in Puglia, 29 aprile 2015


Dott. Miolla Roberto