

RELAZIONE OIV

SISTEMA DI VALUTAZIONE TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema ANNO 2016

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

SOMMARIO

PREMESSA.....	2
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	4
DEFINIZIONE DI OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET.....	5
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	5
GRADO DI CONDIVISIONE DEGLI STRUMENTI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	6
PERFORMANCE INDIVIDUALE - MISURAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	6
CRITICITÀ E PUNTI DI FORZA NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	7
PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	7
INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO.....	7
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.....	8
DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ.....	9
DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV.....	9
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	10

PREMESSA

La relazione fornisce un'analisi generale eseguita dall'OIV sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della performance adottato dall'ente.

La relazione ha periodicità annuale e rientra tra le funzioni attribuite all'OIV.

La relazione ha per oggetto gli aspetti essenziali del:

- sistema di misurazione e valutazione della performance,
- sistema di trasparenza ed integrità
- sistema di controllo interno adottato.

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 2016.

Nota

Nel caso in interesse, le funzioni di OIV sono svolte da organismo monocratico e nel corso dell'anno 2017 è avvenuto, l'avvicendamento tra il Dott.Mauro Marchionni e il sottoscritto Dott.Gianluca Piccirilli.

Conseguentemente la presente relazione, la sintesi delle verifiche e delle attività in essa riepilogate rappresentano, oggetto di riscontro ex post, in quanto il monitoraggio del sistema in continuo è stato eseguito dall'OIV in carica nel 2016, mentre la sintesi e la relazione sono eseguite dal sottoscritto OIV sulla base di audit successivi.

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 2016 l'Ente ha individuato all'interno del Piano della Performance, quattro aree strategiche:

- CONSERVAZIONE E TUTELA DELLA BIODIVERSITA' DELLA NATURA E DEL PAESAGGIO E RICERCA SCIENTIFICA;
- PARCO PIU' EFFICIENTE;
- SVILUPPO DEL TERRITORIO;
- INFORMAZIONE ED EDUCAZIONE AMBIENTALE.

Il Piano della Performance relativo al triennio 2016-2018 è stato adottato con delibera di Consiglio direttivo n. 4 del 23 gennaio 2016 ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009.

L'Amministrazione ha inoltre provveduto pubblicazione del Piano della Performance 2016-2018 nella sezione "Amministrazione Trasparente", http://www.parcoabruzzo.it/documentitrasparenza/amministrazione_trasparente/PNALM-amm-trasp-5282.pdf, sul sito istituzionale del Parco.

Dalle verifiche fatte risulta che la pubblicazione sia stata tempestiva e che ne è stata data comunicazione interna ai fini della corretta assegnazione degli obiettivi di gestione per l'anno 2016, l'iter di valutazione del personale coerentemente con il processo di programmazione e controllo è stato avviato dal precedente direttore Dario Febbo e concluso in data 14 aprile 2017 dal Direttore f.f. Renato Di Cola, nominato con Delibera Presidenziale n. 1 del 1 marzo 2017.

DEFINIZIONE DI OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET

Il Piano della Performance 2016-2018 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 2016 ha previsto due monitoraggi semestrali sugli obiettivi assegnati.

Il sottoscritto OIV prende atto di quanto già fatto presente dal precedente OIV, Dott. Marchionni, ovvero nell'opportunità 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.

GRADO DI CONDIVISIONE DEGLI STRUMENTI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

In base a quanto rilevato nelle attività di indagine immediatamente successive al conferimento dell'incarico, il sottoscritto ha avuto modo di verificare che nel corso del 2016 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, risulta che sia programmata 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.

L'Ente ha programmato l'avvio del processo di rilevazione consuntiva delle attività e degli obiettivi assegnati per il 2016.

I principi e i criteri ispiratori del sistema di misurazione e dell'intero ciclo di gestione della performance risultano essere stati adeguatamente comunicati ai soggetti interessati.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è correntemente pubblicato sulla sezione "Amministrazione Trasparente".

CRITICITÀ E PUNTI DI FORZA NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Si concorda con quanto già affermato dal precedente OIV, secondo cui la non corretta individuazione di specifici target quantitativi o qualitativi con output predefiniti di riferimento su cui misurare le performance individuali non consenta 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 supportato dalla Struttura Tecnica Permanente (STP) costituita da personale interno all'Ente. Le risorse umane dedicate alla STP risultano adeguate al supporto delle 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 sottoscritto OIV prende atto di quanto già affermato dal precedente OIV, Dott. Marchionni, secondo cui 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 stata affidata per il 2016 al Responsabile della Trasparenza Dott. Dario Febbo (Direttore dell'Ente).

I servizi specifici e le operazioni necessarie al corretto e pieno assolvimento degli obblighi di trasparenza a carico dell'Amministrazione sono individuati con provvedimento del responsabile della trasparenza, datato 7 agosto 2013.

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

Gli standard di qualità sono stati adottati dal Consiglio Direttivo dell'Ente con atto n. 27/2011. Il documento rappresenta una mappatura dei servizi.

La misurazione degli standard di qualità 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 sottolinea l'opportunità di definire gli 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

Come già premesso, nel corso del 2016 le attività di monitoraggio sull'andamento delle attività dell'Ente sono state svolte dal precedente OIV, Dott. Marchionni secondo gli strumenti disposti dall'ANAC per il monitoraggio.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

L'OIV prende atto di quanto già evidenziato dal precedente OIV, Dott. Marchionni, secondo cui 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, in particolare:

- una gestione 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 attenzione alla qualità del dato e lo sviluppo di 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 eseguita dal precedente OIV dott. Marchionni, in carica nel corso del 2016, e sulla base delle informazioni raccolte in collaborazione con il personale della Struttura Tecnica Permanente, l'OIV esprime un giudizio positivo sui risultati raggiunti dall'Ente Parco rispetto all'implementazione del Ciclo di gestione della performance all'interno dell'organizzazione, seppur con la necessità di una maggiore puntualità nel rispetto delle fasi, circa gli adempimenti dettati dal Decreto Legislativo n.150 del 2009.

Pescasseroli, Aprile 2017

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Gianluca Piccirilli

