

Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009).

Premessa.

L'OIV attuale ha iniziato la propria attività in data 9 giugno 2017, a seguito della sottoscrizione dei contratti avvenuta in data 16 maggio 2017. Nella prima riunione, tenutasi appunto in data 9 giugno 2017. L'OIV ha proceduto ad una prima ricognizione della struttura organizzativa del Parco, dell'avvenuta assegnazione degli obiettivi per l'anno 2017 al direttore, unico dirigente in servizio, ed ai dipendenti, nonché dell'avvenuta adozione del Piano della performance da parte dell'organo di indirizzo politico dell'amministrazione, e dell'effettivo avvio del ciclo del performance.

Gli anzidetti elementi sono stati acquisiti, con l'indispensabile collaborazione della struttura tecnica di supporto, attraverso l'esame della documentazione agli atti dell'Ente e mediante colloqui con il direttore e, a campione, con il personale.

Nel corso di tale attività si è rilevato che l'OIV ha sospeso, di fatto, la propria attività a far data dal mese di febbraio u.s.

Non si è proceduto pertanto alla valutazione del direttore, al monitoraggio di I livello sull'avvio del Ciclo della *performance*, all'attestazione sugli adempimenti degli obblighi di pubblicazione (effettuata comunque dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, così come previsto dalla Delibera ANAC n. 236/2017) e, da ultimo, alla predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni.

Lo scrivente OIV, pur nella consapevolezza delle difficoltà che tale impegno comporta dato il suo recente insediamento, procederà alla stesura, anche se in ritardo rispetto alla data di scadenza prevista per il 30 aprile u.s., della relazione in questione basandosi sull'esame della documentazione esistente, sulle notizie acquisite dalla struttura tecnica di supporto, dal direttore e dal personale. Si terrà in debita considerazione, ove necessario ed in mancanza di altri elementi di valutazione, anche la relazione redatta dal precedente OIV nel 2016 e relativa all'anno 2015. Come previsto nella delibera CIVIT n. 23/2013 gli ambiti sui quali si focalizzerà l'attenzione sono i seguenti:

A. Performance organizzativa

B. Performance individuale

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

D. Infrastruttura di supporto

E. 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

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

Performance organizzativa.

L'OIV valuta positivamente i processi posti in essere dall'amministrazione nella fase di definizione degli obiettivi in quanto idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009.

Non sono stati effettuati i monitoraggi intermedi pur essendo previsti dal Piano della Performance 2016. A tal proposito si evidenzia che con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 1 del 31 gennaio 2017 si è proceduto alla rivisitazione di alcuni obiettivi a seguito delle modifiche programmatiche intervenute nel corso dell'anno 2016 che, per l'effetto, hanno modificato di fatto il Piano della Performance 2016-2018 annualità 2016.

Si è comunque rilevato che per l'anno in corso sono stati previsti due monitoraggi intermedi, rispettivamente a giugno e settembre, il primo dei quali risulta essere stato regolarmente effettuato.

Performance individuale.

L'assegnazione degli obiettivi è avvenuta, sia per il dirigente che per i non dirigenti, attraverso colloquio con il valutatore; si ritiene di poter affermare l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema.

Alla data di redazione della Relazione è stata conclusa la fase di valutazione del personale a cura del direttore. L'OIV rileva che lo svolgimento della valutazione è avvenuto in coerenza con il Sistema, e che le modalità di comunicazione (sottoscrizione delle schede da parte dei valutati)

possono ritenersi adeguate. L'esito, riportato nell'allegato 3, evidenzia la differenziazione dei giudizi.

Risulta l'avvio, da parte di un solo dipendente, della procedura di conciliazione prevista dal Sistema. Il direttore non ha ritenuto di modificare la sua iniziale valutazione ed il dipendente ha accettato la iniziale valutazione.

Non risultano svolte indagini sul grado di condivisione del Sistema e sulla valutazione del "superiore gerarchico" ai sensi dell'art. 14, comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009.

Processo di attuazione del ciclo della performance.

Per quanto concerne il processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti va evidenziato che la valutazione dei dipendenti, da parte del direttore, è avvenuta per la prima volta relativamente all'anno 2016. Negli anni precedenti, infatti, veniva valutato soltanto il direttore in quanto non ancora costituito il relativo FUA. La suddetta valutazione è avvenuta nel corso del mese di dicembre 2016, supportata dai report redatti dai vari uffici interessati. La Struttura Tecnica Permanente, costituita da una sola unità addetta anche ad altri compiti, in possesso prevalentemente di competenze giuridiche, risulta adeguata.

Infrastruttura di supporto.

Considerate le piccole dimensioni dell'Ente, non esiste un sistema di controllo di gestione; la maggioranza dei dati sono rinvenibili nei sistemi informatici legati al sistema di contabilità. La maggioranza dei dati sono trattati in modo extracontabile, richiedendo uno sforzo aggiuntivo al personale che effettua le rilevazioni.

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'OIV esprime una valutazione sul funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati, alla luce della rilevanza che tali sistemi rivestono quale presupposto per l'attuazione del Programma triennale e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, nonché sulla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione dei dati e sul sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati. In particolare, l'OIV si focalizza sui seguenti aspetti:

- sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati;

- modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati;
- sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati;
- sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione “Amministrazione Trasparente”.

Allo stato attuale, in ragione dei nuovi adempimenti in materia di trasparenza Amministrativa di cui al D.lgs n. 33/2013 e di fatturazione elettronica di cui al D.M. 55/2013 e D. L. 66/2014 si è provveduto alla gestione degli atti amministrativi informatizzati mediante l’installazione di un Sistema Informativo (S.I.) per la gestione del protocollo, degli Atti Amministrativi della gestione della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale. Gli interventi tecnici necessari hanno consentito di far confluire nella sezione Amministrazione Trasparente tutte le informazioni oggetto di pubblicazione in maniera automatica al fine di ovviare alle criticità riscontrate nel passato. La ricognizione dei sistemi informativi e informatici è riportata nel questionario di cui alla delibera n. 23 /2013 CIVIT - Allegato 1 sezione E.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità.

Con deliberazione commissariale n. 027 del 28 maggio 2012 sono stati approvati gli standard di qualità dell’Ente; gli stessi non sono stati aggiornati. Durante l’anno 2016 è stata predisposta la Carta dei Servizi con la quale vengono elencati i servizi a valenza esterna e le modalità di erogazione degli stessi.

Con particolare riguardo agli indennizzi da danni da fauna selvatica gli stessi vengono gestiti mediante l’apposito regolamento approvato con deliberazione n. 49 del 7 dicembre 2010.

Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.

L’OIV, come già sottolineato, recentemente insediatosi non è in grado di esprimere una valutazione compiuta in ordine all’efficacia delle azioni poste in essere dall’amministrazione alla luce dei risultati conseguiti nel precedente ciclo della performance. Tuttavia dall’esame dei documenti disponibili si evince un miglioramento nella fase di individuazione degli obiettivi da inserire nel Piano Performance, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo, per l’anno 2016 rispetto all’anno precedente.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

Le modalità di monitoraggio, come rilevato dalla precedente relazione, sono state effettuate attraverso l'analisi della documentazione che l'OIV ha ricevuto dal relativo ufficio competente nonché dagli incontri periodici svoltisi, anche per via telematica, con i responsabili delle aree strutturali dell'Ente e dei relativi servizi.

Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali.

Con riferimento alla fase di assegnazione degli obiettivi effettuata nel ciclo in corso, l'OIV valuta positivamente lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema (Allegato 2).

Potenza, 27 luglio 2017

Il Presidente F.to Ing. Nicola Sabatino

Il Componente F.to Dott. Giuseppe Cosentino

Il Componente F.to Dott. Silvio Vetrano