

- 4 NOV 2015  
112:30

*Be*

**Ente Parco Nazionale della Sila**

**Da:** grecomariuccia@libero.it  
**Inviato:** martedì 3 novembre 2015 14:03  
**A:** direttore@parcosila.it; v.filippelli@parcosila.it  
**Oggetto:** relazione 2014  
**Allegati:** SCAN0887\_000.pdf

*Dirigente  
Sezione  
Amministrazione*

In allegato trasmetto relazione sul funzionamento del sistema relativamente al 2014.  
Cordiali saluti.

Maria Rita Greco





*Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare*

DIREZIONE PER LA PROTEZIONE DELLA NATURA  
ENTE PARCO NAZIONALE DELLA SILA  
Lorica di San Giovanni in Fiore (CS) – Via Nazionale

UFFICIO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.**

(art. 14, c. 4, lett. a) g) del D.Lgs. n. 150/2009)

## **1.Introduzione**

La presente relazione, redatta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. n. 150/2009 per l'anno 2014, analizza il funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza ed Integrità dei controlli interni dell'Ente Parco Nazionale della Sila, (di seguito denominato Ente) evidenziando le criticità, i punti di forza emersi nel periodo di riferimento, la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT, oggi Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche (ANAC).

## **2.Performance organizzativa (Definizione di obiettivi, indicatori e target).**

Gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance 2014/2016 risultano conformi ai requisiti richiesti dall'art. 5 del D. Lgs. n. 150/2009 e dalla Delibera CIVIT n. 89/2010, costituiscono le principali scelte strategiche individuate per il miglioramento dell'attività dell'Ente.

Gli stessi obiettivi sono pertinenti e rilevanti rispetto alla missione istituzionale, alle priorità politiche, nonché ai bisogni della collettività per l'ambito di riferimento.

La programmazione dell'attività dell'Ente, che si realizza a vari livelli (Consiglio Direttivo, Presidente, Direttore, Responsabili di Servizio) risulta coerente con le politiche ed i programmi dell'Ente. La performance dell'Ente si traduce, pertanto, in obiettivi strategici, obiettivi operativi ed azioni.

Per l'anno 2014, gli obiettivi strategici nell'ambito dei quali sono stati definiti gli obiettivi operativi ritenuti prioritari, al fine di garantire l'efficienza e l'efficacia complessiva dell'attività istituzionale, nonché, il funzionamento dell'organizzazione sono rilevanti e pertinenti in relazione ai bisogni dei cittadini ed ai programmi dell'Ente. Gli obiettivi sono, altresì, concreti e chiari, quindi misurabili in maniera specifica. Sono sufficientemente predefiniti per garantire un adeguato miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi e sono correlati con le risorse finanziarie a disposizione.



### **3. Performance individuale**

#### *Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target*

Per l'anno 2014, l'Ente, al fine del raggiungimento degli obiettivi strategici, ha previsto un'ampia e dettagliata serie di attività, distinta per servizi ed uffici. Tutti gli obiettivi individuali sono coerenti con quelli di carattere strategico e si concretizzano in azioni di pertinenza dei servizi e degli uffici di volta in volta coinvolti. In definitiva il processo relativo alla performance individuale è stato connesso strettamente a quello organizzativo.

### **4. Misurazione e valutazione della performance (organizzativa e individuale)**

#### *La performance organizzativa*

Ai fini della valutazione della performance organizzativa si è tenuto conto, a norma dell'art. 8 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in via prioritaria:

- a) della soddisfazione dell'utente e del cittadino per il livello di qualità dei servizi resi;
- b) dell'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché dell'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- c) dello 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;
- d) della modernizzazione e del miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e della capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, degli obiettivi raggiunti in relazione a quelli prefissati.

#### *La performance individuale*

A norma dell'art. 9 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 la misurazione e la valutazione della performance individuale, svolte dal Dirigente sulla base del Sistema di valutazione della performance adottato dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente, devono essere collegate al raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed alle competenze dimostrate nei comportamenti professionali ed organizzativi.

La valutazione dei dipendenti viene effettuata secondo quanto stabilito nella allegata scheda al suddetto Sistema di valutazione della Performance. Quest'anno sono pervenuti all'ufficio dell'OIV, da parte di tre dipendenti, altrettanti ricorsi alla scheda da valutazione che sono stati

istruiti secondo i modi ed i tempi previsti dal sistema di misurazione in vigore. L'esito finale della predetta istruzione non ha modificato il giudizio redatto dal Direttore.

#### **5. Processo**

L'Ente, con Deliberazione del Consiglio Direttivo ha adottato la "Relazione sulla Performance per l'anno 2014 la quale è stata validata del parte dell'OIV Dall'analisi effettuata è emerso per l'anno 2014 il raggiungimento degli obiettivi programmati.

#### **6. Infrastruttura di supporto**

L'OIV supportato dalla Struttura Tecnica Permanente ha raccolto i dati per la misurazione della performance dell'Ente.

#### **7. Sistemi informativi e informatici a supporto della attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

L'Ente ha aggiornato per l'anno 2014 secondo le prescrizioni contenute nella relativa Delibera CIVIT il programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità dell'Ente.

Relativamente a detta attività l'Ente è in linea con gli obblighi di legge e gli standard definiti dalla CIVIT anche in ordine alla tipologia dei dati pubblicati nel sito web ed al relativo aggiornamento. L'Ente si è, altresì, dotato del piano triennale anticorruzione.

#### **8. Definizione e gestione di standard di qualità**

L'Ente, per l'anno 2014, ha adottato, gli standard di qualità definendo pertanto i livelli qualitativi da mantenere nel medesimo anno nell'erogazione dei propri servizi.

Tale percorso per la definizione e la misurazione degli standard di qualità si colloca, pertanto, all'interno dell'impianto metodologico che l'Ente ha attuato per sviluppare il ciclo di gestione della performance e, più in generale, per adempiere a quanto previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

#### **9. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

Alla luce dei risultati conseguiti nel ciclo della performance 2014, il funzionamento generale del sistema si può ritenere positivo. Considerata l'esperienza relativa all'istruzione dei ricorsi alle schede di valutazione, pervenuti, per la prima volta, quest'anno, il sottoscritto organismo di



valutazione, ritiene necessario modificare la procedura relativa al contenzioso, standardizzando e ottimizzando la procedura. Sarà cura dell'OIV sottoporre all'attenzione dell'organo deliberante competente, una proposta di modifica del sistema, relativamente a ciò.

#### **10. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

L'attività dell'OIV si è concretizzata in colloqui con la Direzione e nella collaborazione con la struttura di supporto che ha consentito di avvalersi dei dati in possesso dei competenti servizi per effettuare le verifiche necessarie.

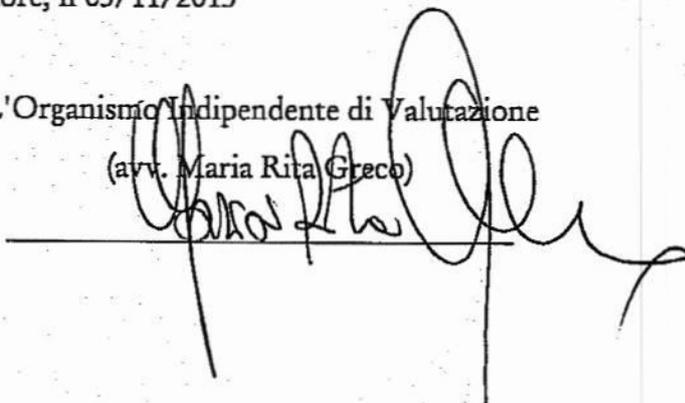
In particolare, in ottemperanza a quanto disposto dal D. Lgs. n. 150/2009 l'OIV, nell'ambito dell'attività di valutazione ha effettuato l'analisi della congruenza e degli eventuali scostamenti tra gli obiettivi operativi individuati ed assegnati e le attività poste in essere per la realizzazione dei medesimi.

#### **CONCLUSIONI**

In conclusione si può rilevare che il modello organizzativo e gestionale ha registrato un adeguato e costante miglioramento. Si suggerisce di prestare attenzione continua all'attività di programmazione e controllo, considerando che l'obiettivo principale dell'Ente Parco è quello di porre il cittadino/utente al centro della propria attenzione al fine di operare scelte razionali e che soddisfino l'interesse della collettività. L'obiettivo lungimirante ma raggiungibile con il supporto dell'intera struttura di personale dell'Ente, è quello di migliorare la qualità dei servizi resi, attraverso una revisione periodica e quindi un innalzamento degli standard di qualità, nonché l'ottimizzazione dei costi dei servizi erogati.

Lorica di San Giovanni in Fiore, lì 03/11/2015

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
(avv. Maria Rita Greco)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Maria Rita Greco', written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.