



*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)

INDICE

1.Introduzione

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

3.Performance individuale (Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target)

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

5.Processo

6.Infrastruttura di supporto

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

8.Definizione e gestione degli standard di qualità

9.Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

10.Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

1.Introduzione

La presente relazione, redatta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. n. 150/2009 per l'anno 2015, 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).

Come previsto nella Delibera Civit n. 4/2012 gli ambiti analizzati sono di seguito elencati:

- Performance organizzativa;
- Performance individuale;

- Processo di attuazione del ciclo della performance;
- 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;
- Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione;
- Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

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

Gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance 2015/2017 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 2015, 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 stati i seguenti:

- Interventi sul territorio applicando strategie di sviluppo sostenibile;
- Pianificazione e programmazione;
- Conservazione e gestione del territorio;
- Tutela del territorio attraverso azioni preventive, repressive e di indirizzo;

- Attivazione e governo di processi di sviluppo socio-economico e di crescita sociale nell'area naturale protetta;
- Studi di fattibilità e servizi di progettazione opere pubbliche e allestimenti;
- Garantire l'efficacia, l'efficienza, l'economicità, la trasparenza e la partecipazione dell'azione amministrativa;
- Garantire una gestione efficace, efficiente, economica, trasparente e partecipata delle risorse umane, anche nell'ottica della migliore fruizione dei servizi per i cittadini;
- Garantire una gestione efficace, efficiente, economica, dell'attività contabile;
- Promozione dell'immagine del Parco;
- Gestione del rapporto tra Organo Politico ed Organo gestionale;
- Gestione contributi e flussi incentivanti del turismo (scuole, associazioni ect.);
- Educazione Ambientale;
- Comunicazione ed innovazione tecnologica;
- Gestione digitale della corrispondenza in entrata ed uscita;

3.Performance individuale

Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Per l'anno 2015, l'Ente, al fine del raggiungimento degli obiettivi strategici di cui al paragrafo precedente, 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.

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. gli 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.

5.Processo

L'Ente, con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 11 del 09/09/2015, ha adottato la "Relazione sulla Performance per l'anno 2014", la quale è stata validata da parte dell'OIV con nota acquisita agli atti al prot. n. 5501 del 14/09/2015 ed inoltre con delibera del Commissario n°15 del 13.04.2016, la relazione sulla performance 2015, non ancora validata dallo scrivente organismo. Dall'analisi della stessa, delle relazioni dei responsabili dei servizi e del direttore si evidenzia 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 2015 secondo le prescrizioni contenute nella relativa Delibera CIVIT il programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità dell'Ente. L'Ente ha, altresì, approvato il piano triennale anticorruzione, proposto dal responsabile.

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.

8. Definizione e gestione di standard di qualità

L'Ente, per l'anno 2015, ha adottato, con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 03 in data 30/01/2015, 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 2015, tenendo conto dei rilievi effettuati al termine dell'anno precedente, emerge una sostanziale adesione alle osservazioni formulate che hanno determinato un progressivo miglioramento della gestione del ciclo della performance per l'anno 2015.

L'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione ha dimostrato, infatti, che la procedura adottata, oltre ad essere in linea con le vigenti disposizioni normative, è anche in grado di apportare un buon contributo anche in termini di maggior coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi programmati. E' necessario tuttavia prevedere ulteriori azioni di miglioramento.

10. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'attività dell'OIV si è concretizzata in riunioni ricorrenti 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

Alla luce dei risultati conseguiti nel ciclo della performance 2015, emerge un sostanziale e progressivo miglioramento della gestione .

L'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione ha dimostrato, infatti, che la procedura adottata, oltre ad essere in linea con le vigenti disposizioni normative, è anche in grado di apportare un buon contributo anche in termini di maggior coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi programmati. Si possono prevedere ulteriori azioni di miglioramento. Occorre continuare l'azione di coinvolgimento, più incisivo, dell'organo di indirizzo politico dell'Ente nella gestione del ciclo della performance, portato avanti sin dall'inizio da questo Organismo e che allo stato ha raggiunto standard significativi.

Per concludere, considerata anche la scadenza del mandato della sottoscritta, si può rilevare che il sistema di valutazione ed il modello organizzativo e gestionale dell'Ente Parco Nazionale della Sila, ha avuto un miglioramento qualitativo progressivo, dando sempre più rilevanza ad una

prestazione professionale che riconosca il merito e la competenza rispetto ai vari e differenti livelli gerarchici.

Questo risultato è stato conseguito grazie alle professionalità presenti nella dotazione organica che hanno in sinergia con il Direttore e l'organo di indirizzo politico tradotto gli obiettivi strategici in obiettivi operativi, condividendo la filosofia del lavoro di squadra..

Lorica di San Giovanni in Fiore, lì 27.04.2016

L'Organismo Indipendente di Valutazione

F.to avv. Maria Rita Greco