



Ente Parco Nazionale della Majella

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ
DEI CONTROLLI INTERNI**

ANNO 2014

- 1 Presentazione e indice
- 2 Performance organizzativa;
- 3 Performance individuale;
- 4 Processo di attuazione del ciclo della performance;
- 5 Infrastruttura di supporto;
- 6 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;
- 7 Definizione e gestione degli standard di qualità;
- 8 Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.

1 Presentazione e indice

La relazione sulla Performance è un documento con cui l'OIV analizza il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. L'obiettivo è quello di evidenziarne gli aspetti positivi e negativi. Solo così è possibile mettere in luce i rischi e le opportunità del sistema. La relazione è anche un momento di verifica della corretta applicazione, da parte dell'Ente Parco Nazionale della Majella, delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni dell'Anac. Il documento trova fondamento normativo nell'art. 14, comma 4, lettera a) del Decreto Legislativo n. 150 del 2009. Questo evidenzia come l'OIV abbia il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando a tal fine una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Con la delibera n. 23 del 16 aprile 2013, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha inoltre definito le Linee guida per la predisposizione della Relazione, precisando, in particolare, i settori che devono formare oggetto del monitoraggio dell'OIV. La presente Relazione, pertanto, espone le principali evidenze oggetto del monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ente Parco Nazionale della Majella per l'anno 2014.

Se l'anno 2013 era stato caratterizzato da una intensa quanto rilevante attività legislativa, che aveva introdotto particolari innovazioni nell'ordinamento e significativi cambiamenti nei compiti e nelle funzioni dell'OIV, in particolare in tema di trasparenza, prevenzione e contrasto della corruzione, con l'entrata in vigore della legge n. 190 del 2012 e dei D. lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e 8 aprile 2013, n. 39, il 2014 ha visto l'avvio di una nuova organica riforma della Pubblica Amministrazione.

Con il Decreto Legge n. 90 del 24 giugno 2014, poi convertito nella Legge n. 104 dell'11 agosto 2014, sono stati posti gli elementi di quella che è nota come "Riforma Madia", dal nome del Ministro della Funzione Pubblica che l'ha proposta. Nel testo normativo, l'aspetto che più interessa in questa sede è quello trattato dall'art.19. Al comma 9 si evidenzia che le funzioni dell'Anac, in materia di misurazione e valutazione della performance sono trasferite al

Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio. Mentre il comma 10 stabilisce la necessità che il Governo emani un regolamento volto a riordinare le in materia di misurazione e valutazione della performance, sulla base di alcune norme generali regolatrici della materia: a) revisione e semplificazione degli adempimenti a carico delle amministrazioni pubbliche, al fine di valorizzare le premialità nella valutazione della performance, organizzativa e individuale, b) progressiva integrazione del ciclo della performance con la programmazione finanziaria, c) raccordo con il sistema dei controlli interni, d) valutazione indipendente dei sistemi e risultati, e) conseguente revisione della disciplina degli organismi indipendenti di valutazione.

L'anno 2014 ha comportato rilevanti novità anche per l'Ente Parco Nazionale della Majella. Dopo l'entrata in servizio del nuovo Direttore, a metà 2013, nello scorso anno si sono concluse le procedure per l'approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione. Approvato con Deliberazione Presidenziale n.4 del 2014, è stato poi utilizzato con il nuovo ciclo di gestione della performance 2014-2016.

In coerenza con le Linee guida, definite dall'ANAC, nella richiamata delibera n. 23 del 2013, la Relazione è focalizzata sui seguenti ambiti:

Performance organizzativa;

Performance individuale;

Processo di attuazione del ciclo della performance;

Infrastruttura di supporto;

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;

Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.

2 Performance organizzativa

In questo ambito, compito della Relazione è valutare l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione all'attività dell'Ente, in termini di chiarezza nella definizione degli obiettivi, presenza di chiari indicatori degli obiettivi stessi, nonché l'evidenza di specifici legami tra obiettivi e indicatori.

Tenendo conto di quanto indicato nel Sistema e facendo riferimento a quanto prevede, in termini di obiettivi e indicatori, l'art. 5 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009, nonché dalla lettura del Piano della Performance 2013-2015, ma non della Relazione sulla Performance 2014 (non pubblicata sul sito web dell'Ente), si evince che il Parco ha pienamente rispettato i requisiti metodologici richiesti dalla normativa. In particolare, rispetto a quanto richiesto dalle lettere a) e b) del ricordato art. 5, si nota come la individuazione degli obiettivi sia avvenuta tenendo conto in maniera puntuale di quanto prevede la legge n. 394 del 1991 a proposito della tutela delle aree protette. In sostanza, i macro obiettivi contemplati dalla suddetta legge sono stati declinati negli obiettivi istituzionali così come descritti nel Piano del Parco, vigente a seguito della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del 17 luglio 2009. A loro volta, questi sono stati ulteriormente precisati in progetti specifici. In tal modo sono stati individuati obiettivi che rispettano in toto la missione istituzionale del Parco della Majella e, allo stesso tempo, questi ultimi sono stati indicati in modo specifico e concreto.

Non solo, tramite questa semplice trasposizione dei macro obiettivi in obiettivi istituzionali e, infine, in progetti specifici, si è realizzata una concreta definizione a cascata degli obiettivi e dei diversi livelli organizzativi con cui attuarli.

3. Performance individuale

A questo riguardo preme evidenziare come le modalità con cui l'Ente ha predisposto la performance organizzativa abbiano una influenza diretta anche sulla definizione della performance individuale, la fase cioè della assegnazione degli obiettivi al personale dirigenziale e al personale non dirigenziale, nonché il collegamento tra obiettivi individuali e organizzativi. A differenza di quanto accadeva nel 2013, per il 2014, al fine di giudicare la performance individuale, è stato possibile sfruttare l'equilibrio definito dal Sistema di misurazione valutazione della performance. Il documento distingue tra performance individuale e performance organizzativa. La prima misura i contributi dei singoli dipendenti al conseguimento degli obiettivi operativi assegnati dal Direttore

dell'Ente, tramite l'organo di indirizzo politico, mentre la seconda riguarda il risultato ascrivibile all'attività complessivamente svolta da ogni ufficio e quindi il grado di soddisfazione rilevato o rilevabile dagli stakeholder del Parco. Alla performance individuale possono essere attribuiti massimo 30 punti, mentre a quella collettiva, basata sui risultati di ciascun ufficio, si possono attribuire al massimo 70 punti. La valutazione del personale non dirigenziale viene quindi effettuata avendo a disposizione un totale di 100 punti, suddivisi secondo i punteggi massimi attribuiti alla performance individuale e collettiva.

Durante l'anno, la valutazione dei risultati in termini di performance si è svolta in due momenti di confronto. Come previsto dal Sistema, il 16 luglio 2014, lo scrivente Oiv ha avuto un incontro con il Direttore dell'Ente e con la Struttura Tecnica di Supporto, il Dott. Tudini. In quella sede sono state esaminate le relazioni inviate al Dirigente dagli Uffici, al fine di valutare lo stato di avanzamento degli obiettivi a metà dell'anno di riferimento. Dell'esame dei vari rapporti inviati ne è stata data completa disamina nel verbale n. 2 (allegato al presente documento. Successivamente, l'11 novembre 2014, è stata compiuta la verifica finale dell'attuazione degli obiettivi previsti dal Piano della Performance e lo scrivente Oiv ha rimesso una breve relazione in cui sono stati evidenziati gli elementi positivi e le criticità riscontrate, con l'obiettivo di servirsene per calibrare al meglio il successivo ciclo della Performance 2015-2017.

In base a quanto ora riportato e, sempre dalla lettura del Piano della Performance 2014-2016, si nota una sostanziale aderenza a quanto previsto dalla normativa. Per quanto riguarda la performance individuale del personale, si rileva un puntuale raggiungimento degli obiettivi prefissi, attraverso il completo rispetto di quanto previsto dagli specifici indicatori. Per ciò che concerne il personale dirigenziale, in particolare il Direttore, si nota lo sforzo di adattare il ciclo della performance dell'Ente a specifiche esigenze sorte nel corso dell'anno. Ad esempio, il dirigente, laddove sono sorte esigenze non previste, per varie ragioni, ha talvolta preferito non dare attuazione a specifici progetti, o adattare il tiro dei diversi obiettivi come indicati nel Piano della Performance. Tali scelte non devono essere considerate come mezzi per eludere le proprie responsabilità, ma, al contrario, vanno interpretate come strumenti per adattare gli obiettivi dell'Ente alle specifiche e talvolta imprevedibili realtà in cui può trovarsi ad operare un Parco Nazionale, chiamato a contemperare esigenze diverse che vanno dalla tutela della

natura e dell'area protetta, alla promozione del turismo sostenibile, nonché allo sviluppo economico del territorio. Va inoltre evidenziato lo sforzo del Dirigente di ascoltare le critiche a lui rivolte dal personale, in ordine alla definizione degli obiettivi e il conseguente tentativo di adeguare

4 Processo di attuazione del ciclo della performance

Quanto previsto dalla normativa vigente, il Decreto Legislativo n. 150/2009, ha portato tutte le pubbliche amministrazioni ad un repentino adeguamento alle nuove metodologie operative, volte ad ottenere un buon livello di efficacia ed efficienza dell'attività. Le difficoltà del processo di adeguamento ai nuovi principi affermati dal legislatore sono emerse maggiormente negli Enti di piccole dimensioni e con una dotazione organica ridotta, come ad esempio gli Enti Parco. Nel caso della Majella, tali problematiche sono state amplificate dalla mancanza di un Sistema di valutazione e misurazione della Performance, approvato poi nel 2014. Tuttavia, malgrado ciò il percorso avviato dall'Ente risulta adeguato in termini di fasi organizzative ed attuative. In generale, il ciclo della performance si è realizzato attraverso una stretta correlazione tra Direttore, responsabili di settore e l'organo di Indirizzo Politico, il Presidente del Parco. I rapporti tra tali soggetti si sono basati sui principi della collaborazione e della partecipazione attiva. L'Oiv ha poi operato in stretta correlazione con la Struttura Tecnica di Supporto.

5 Infrastruttura di supporto.

L'Oiv, con il supporto essenziale della Struttura Tecnica Permanente, ha raccolto dati, notizie e documentazione utile all'azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte. Tuttavia, tale processo è stato posto in essere con metodo "empirico", non disponendo, per il momento, l'Ente di un sistema informatico dedicato alla raccolta e all'analisi dei dati per la misurazione della performance.

6 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'Ente ha approvato il nuovo Programma per la Trasparenza e l'Integrità con una Delibera Presidenziale del 31 gennaio 2014. Con questo atto il Parco ha recepito

tutte le nuove disposizioni in tema di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni delle Pubbliche Amministrazioni, introdotte dal Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013. Tra le novità previste vi è la sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale che ha sostituito la precedente “Trasparenza, Valutazione e Merito” e che, tramite il Programma suddetto, l’Ente si è impegnato ad aggiornare con continuità. In tal modo, il sito web del Parco è diventato lo strumento essenziale con cui perseguire la massima trasparenza, come definita dall’art. 1 del Decreto 33/2013: accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Al fine di sistematizzare e definire al meglio tale obiettivo, con Delibera Presidenziale del 7 giugno 2013, l’Ente ha adottato un apposito regolamento per la gestione della pubblicazione di atti, documenti e informazioni sul sito istituzionale del Parco. In particolare, il predetto regolamento contiene sia una elencazione degli obblighi di pubblicazione a carico dell’Ente, sia una ben precisa distinzione delle competenze tra i soggetti chiamati a partecipare all’attuazione delle prescrizioni del Programma. Al vertice della catena si trova il Responsabile della Trasparenza, individuato nella figura del Direttore, a cui spetta la supervisione della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web. Il regolamento prevede anche il ruolo di Responsabile del sistema informatico a cui viene attribuita la responsabilità sulla effettiva operatività del sito web dell’Ente. Inoltre, nel regolamento viene specificato, con notevole precisione, l’intero procedimento con cui devono essere reperiti i dati da pubblicare, attraverso la collaborazione di tutti gli uffici e si stabilisce anche il periodo in cui le informazioni devono essere mantenute visibili nello stesso sito.

Nel corso dell’anno 2014, sono state effettuate alcune verifiche in ordine ad alcuni nuovi obblighi di pubblicazione definiti dall’Anac, in particolare con le Delibere n. 144 del 7 ottobre 2014 e n. 148 del 3 dicembre 2014. La prima relativa agli obblighi di pubblicazione relativi agli organi di indirizzo politico, a cui l’Ente si è adeguato con tempestività (lo stesso dovrà avvenire riguardo i dati relativi ai membri dell’appena insediato Consiglio Direttivo) e la seconda volta a ricapitolare tutti gli obblighi di pubblicazione delle amministrazioni pubbliche e i relativi poteri di vigilanza, controllo e sanzione dell’Anac, in caso di mancato rispetto

degli stessi. Si rileva tuttavia che, al fine di attuare un programma di effettiva trasparenza e l'integrità dell'Ente, gli organi del Parco avrebbero dovuto prevedere delle giornate della trasparenza, occasioni in cui coinvolgere i diversi stakeholder e illustrare le potenzialità e le finalità del Parco nonché il livello del suo coinvolgimento territoriale. Lo scrivente Oiv evidenzia che queste non sono state né pianificate né organizzate realmente.

7 Definizione e gestione degli standard di qualità.

Nel corso del 2013, l'Ente Parco della Majella, seguendo tutte le prescrizioni dettate dall'Anac con le sue varie delibere in materia, ha prodotto un documento in cui sono definiti gli standard di qualità. In pratica, si tratta di uno strumento con cui l'Ente ha inteso individuare le modalità con cui garantire il miglioramento continuo dei servizi erogati. Il percorso seguito è stato il seguente. In primo luogo si è proceduto a definire i servizi propri di un Parco e, come è evidente, si è partiti dalla legge fondamentale per le Aree Protette, la n. 394 del 1991. Da lì si è poi passati a circostanziare meglio le attività e i servizi forniti dall'Ente seguendo anche quanto stabilito dallo Statuto del Parco. In modo analogo a quanto evidenziato più sopra, l'esito di tale processo ha permesso di individuare in modo puntuale servizi, tempi di erogazione e responsabilità in caso di inadempienze. In definitiva un sistema di standard di qualità efficace e di immediata comprensione da parte degli stakeholder dell'Ente. Non a caso, sul sito web del Parco, l'intero documento è stato definito come una vera e propria carta dei servizi.

8 Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Nel 2014, il monitoraggio svolto dall'Oiv ha seguito una tempistica uniforme e autonoma, concordata con l'organo di indirizzo politico e la struttura amministrativa dell'Ente e fondata anche su quanto indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Sono state quindi effettuate verifiche sul rispetto degli obblighi di pubblicazione, secondo le prescrizioni della Delibera n. 77/2013 e le appena ricordate Delibere 144 e 148 del 2014. L'Oiv ha comunque esaminato le schede obiettivo e ha verificato gli eventuali scostamenti dello stato di avanzamento effettivo rispetto alle previsioni iniziali, segnalando alle strutture interessate le criticità riscontrate, in particolare nella verifica dell'11 novembre 2014. Tutte queste attività si sono svolte tramite una continua

interazione con il personale della Struttura Tecnica Permanente e con periodiche riunioni insieme al Direttore e ai responsabili dei settori di attività dell'Ente. Infine, l'Oiv ha effettuato la necessaria validazione della performance, funzionale alla corresponsione delle risorse finanziarie legate al raggiungimento degli obiettivi e alla effettiva produttività dei dipendenti e del Direttore.

L'Aquila, 7 giugno 2015

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Pier Francesco Galgani