



**Ente Parco Nazionale della Majella**

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

**ANNO 2015**

- 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 2015.

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 state 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 la materia della misurazione e valutazione della performance, sulla base di alcune norme generali regolatrici della materia:

- ridurre gli oneri informativi a carico delle amministrazioni pubbliche, progressivamente ampliati specie in seguito all'introduzione delle disposizioni in materia di trasparenza (d.lgs. 33/2013); - promuovere la progressiva integrazione del ciclo della performance e del ciclo programmazione economico-finanziaria, che, sebbene previsto come obiettivo generale dalla normativa vigente, non si è realizzata, con conseguente divario tra identificazione dei fabbisogni economico finanziari e valutazione dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- supportare l'uso di indicatori nei processi di misurazione e valutazione, in quanto la definizione su base annuale di obiettivi ed indicatori ha prodotto un sovraccarico operativo; - garantire l'accessibilità e la comparabilità dei sistemi di misurazione; - introdurre progressivamente elementi di valutazione anche su un orizzonte temporale pluriennale e promuovere il progressivo avvicinamento dei sistemi di misurazione per amministrazioni operanti nei medesimi settori;
- differenziare i requisiti relativi al ciclo della performance in ragione della dimensione, del tipo di amministrazione e della natura delle attività delle diverse amministrazioni ed introdurre regimi semplificati;
- migliorare il raccordo tra ciclo della performance e il sistema dei controlli interni e gli indirizzi espressi dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, in quanto si è riscontrata la presenza di sovrapposizioni e duplicazioni tra i sistemi di controllo interno di cui al d.lgs. 286/1999 ed il ciclo della performance;
- accrescere l'indipendenza della valutazione della performance.

Si tratta di obiettivi e indirizzi generali ai quali avrebbe dovuto ispirarsi e improntarsi l'attività di coordinamento e promozione affidata al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il 9 maggio 2016 è stato infine varato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 105. Questo ha recepito i principi ora ricordati e li ha inseriti nell'articolo n. 2.

L'art. 3 del DPR specifica le funzioni del Dipartimento in materia di performance e valutazione, in particolare questo assicura le funzioni di promozione e coordinamento delle attività di valutazione e misurazione della performance delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, attraverso:

- a) il raccordo con il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, al fine di assicurare l'allineamento delle indicazioni metodologiche in tema di ciclo della performance con quelle relative alla predisposizione dei documenti di programmazione e rendicontazione economico finanziaria, anche con riferimento alle istruzioni tecniche per la predisposizione del piano degli indicatori e dei risultati attesi e per il loro monitoraggio, di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91;
- b) l'individuazione delle caratteristiche e dei contenuti dei documenti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009, anche mediante la previsione di modelli semplificati;
- c) il monitoraggio del grado di attuazione dei propri indirizzi da parte delle amministrazioni dello Stato anche mediante l'analisi dei documenti di cui alla lettera b);
- d) il sostegno all'attuazione e al miglioramento delle attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa anche mediante il progressivo sviluppo di linee guida che tengano conto delle specificità settoriali;
- e) la promozione di interventi di rafforzamento della capacità amministrativa volti ad accrescere l'efficacia dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance, nonché la loro integrazione con i sistemi di gestione del rischio;
- f) il sostegno alla sperimentazione di buone pratiche, incoraggiando il confronto tra amministrazioni, anche assumendo a riferimento esperienze nazionali ed internazionali e garantendo la diffusione dei risultati emersi;

g) l'accessibilità alla piattaforma tecnologica che contiene in formato digitale i documenti e i dati relativi al ciclo della performance anche nell'ottica di una maggiore trasparenza e partecipazione;

h) la predisposizione di una relazione periodica sul ciclo della performance delle amministrazioni centrali;

i) la valorizzazione, nell'ambito della Rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 7, delle esperienze di valutazione esterna delle amministrazioni pubbliche e dei relativi impatti;

j) l'acquisizione, a fini informativi e ricognitivi, delle esperienze in materia di misurazione e valutazione della performance realizzate dalle regioni e dagli enti locali, coinvolgendoli nel confronto fra amministrazioni e nello sviluppo delle buone pratiche.

Le attività di cui alle lettere c) e h) sono svolte tenendo conto degli indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica delegata all'esercizio delle funzioni di coordinamento in materia di valutazione e controllo strategico nelle amministrazioni dello Stato.

Con riferimento agli organismi indipendenti di valutazione, di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009, il Dipartimento:

a) indirizza l'esercizio delle relative funzioni di valutazione;

b) tiene e aggiorna un Elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione secondo quanto previsto dall'articolo 6;

c) verifica l'operato degli organismi indipendenti di valutazione anche promuovendo la valutazione fra pari;

d) promuove la razionalizzazione degli organismi indipendenti di valutazione al fine di contenerne il numero ed accrescerne la funzionalità, attraverso indirizzi di comparto volti ad assicurare: specializzazione per contesti di attività, non duplicazione delle funzioni, concentrazione a livello territoriale, integrazione tra amministrazioni in ragione delle dipendenza organizzativa e finanziaria, integrazione nel caso di gestioni associate;

e) elabora criteri e parametri di riferimento per definire gli importi massimi dei compensi dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione, che tengano conto della complessità organizzativa delle amministrazioni, senza maggiori oneri a carico della finanza pubblica e, comunque, entro i limiti delle risorse complessive destinate ai compensi dei predetti componenti dall'insieme delle amministrazioni;

f) promuove e supporta iniziative di collaborazione tra organismi indipendenti di valutazione;

g) indirizza e promuove, anche in collaborazione con la Scuola nazionale di amministrazione (SNA), attività di aggiornamento e formazione dei componenti gli organismi indipendenti di valutazione, nell'ambito degli stanziamenti previsti a legislazione vigente.

Infine, il Dipartimento è stato deputato a identificare strumenti e modalità di raccordo tra l'esercizio delle proprie funzioni in tema di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni e le attività delle esistenti agenzie di valutazione. Mediante intesa tra la Conferenza delle regioni e delle province autonome, l'Associazione nazionale comuni italiani (Anci), l'Unione delle province d'Italia (UPI) e il Dipartimento della funzione pubblica, sono definiti i protocolli di collaborazione per la realizzazione delle attività di cui al presente articolo per quanto di competenza delle Autonomie territoriali.

Sempre secondo il DPR, la valutazione indipendente della performance è assicurata in ogni amministrazione pubblica dall'organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009.

L'organismo indipendente di valutazione svolge le funzioni e le attività di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009 con l'obiettivo di supportare l'amministrazione sul piano metodologico e verificare la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale. Verifica, inoltre, che l'amministrazione realizzi nell'ambito del ciclo della performance un'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale. Ai fini della valutazione della performance organizzativa, promuove l'utilizzo da parte

dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti.

I componenti dell'organismo indipendente di valutazione sono nominati da ciascuna amministrazione, singolarmente o in forma associata, tra i soggetti iscritti all'Elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione, tenuto dal Dipartimento.

Tale elenco e le modalità per iscriversi è stato poi regolato da Decreto Ministeriale del 2 dicembre 2016.

Nella funzione di promozione del miglioramento del sistema da parte dell'Oiv, sembra utile richiamare quanto segnalato dal Presidente dell'A.N.AC. con l'Atto di segnalazione n. 1, del 2 marzo 2016, in tema di "revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza". Viene sottolineato come "la promozione di maggiori livelli di trasparenza diviene – in linea con il novellato art 97 della Costituzione del progetto di revisione costituzionale [Disegno di legge costituzionale A.C. n.2613-D]- un obiettivo strategico di ogni amministrazione che deve tradursi nel diritto di informare quale canone fondamentale dell'azione dei pubblici poteri. Chiarezza, comprensibilità e qualità dell'attività amministrativa divengono un significativo mezzo di contrasto al perseguimento di interessi personali e di gruppo".

In tale ottica la trasparenza assume anche il ruolo di fondamentale strumento di lotta alla corruzione.

Malgrado il risultato negativo della consultazione referendaria dello scorso 4 dicembre non abbia permesso l'entrata in vigore delle ora ricordate novità normative, il principio sotteso dalla tentata modifica costituzionale deve comunque essere tenuto in conto dagli Enti Pubblici, nonché dagli Enti Parco;

Dopo l'entrata in servizio del nuovo Direttore, a metà 2013, nel 2014 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. Nel corso

dell'anno 2015, si è iniziato a consolidare un processo di gestione del ciclo della performance e della valutazione più stabile ed efficace.

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.

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance.

#### 1 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 2015-2017 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.

In particolare, nel Piano della Performance 2015-2017, sono stati individuati i seguenti obiettivi strategici:

- 1) CONSERVAZIONE E TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ, DEL PATRIMONIO NATURALE E DELLE FORMAZIONI BIOLOGICHE;
- 2) INFORMAZIONE, PROMOZIONE DEL PARCO ED EDUCAZIONE AMBIENTALE;
- 3) CONSERVAZIONE DEL TERRITORIO E PROMOZIONE DELLE ATTIVITÀ COMPATIBILI

I precedenti macro obiettivi, provenienti dalle finalità istituzionali attribuite dalla Legge 394 alle Aree Protette, sono stati quindi trasposti in progetti specifici con cui si è realizzata una concreta definizione a cascata degli obiettivi e dei diversi livelli organizzativi con cui attuarli.

## 2. 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, sia nel 2014, sia nel 2015, 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 6 luglio 2016, 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. 1 (allegato al presente documento). Successivamente, il giorno 21 dicembre 2016, è stata compiuta la verifica finale dell'attuazione degli obiettivi previsti dal Piano della Performance.

All'inizio dell'anno 2016, la Direzione, con nota n.1924 del 12 febbraio, aveva chiesto agli Uffici, l'invio delle relazioni finali sull'attuazione degli obiettivi 2015 e successivamente, quelli giunti erano stati valutati in accordo con la Direzione e l'Organismo Indipendente di Valutazione.

In base a quanto ora riportato e, sempre dalla lettura del Piano della Performance 2015-2017, si nota una sostanziale aderenza a quanto previsto dalla normativa. Per quanto riguarda la performance individuale del personale, si rileva un sostanziale 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 adeguarli alle richieste avute. Alcune volte,

la stessa Direzione ha operato per superare eventuali mancanze di dipendenti al fine di garantire il raggiungimento di una apprezzabile performance dell'Ente.

### 3 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 organizzazione e attuazione. In generale, il ciclo della performance si è realizzato attraverso una stretta correlazione tra Direttore, responsabili di ufficio e l'organo di Indirizzo Politico, il Presidente del Parco. Nell'Ente sono presenti solo i responsabili di ufficio e non i responsabili di servizio (eccetto quello del servizio amministrativo) e i rapporti tra tali soggetti si sono basati sui principi della collaborazione e della partecipazione attiva. Non sono mancati momenti di attrito tra la Direzione e gli Uffici, ma, in linea di massima, questi sono stati risolti in modo sostanzialmente soddisfacente. L'Oiv ha poi operato in stretta correlazione con la Struttura Tecnica di Supporto.

### 4 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.

### 5 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.

In base a quanto previsto dal Dlgs 33/2013 e dalla Deliberazione Anac n. 12 del 2013, con cui è stato approvato il Piano Nazionale di Prevenzione della

Corruzione, il Programma triennale della per la trasparenza e l'integrità costituisce ormai una sezione del Piano Anticorruzione di ogni Ente. Il Parco della Maiella ha approvato il Programma per la Trasparenza e l'Integrità per il periodo 2015-2017. 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.

## 6 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.

## 7 Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Nel 2015, 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 del 6 luglio 2016. 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.

#### 8 Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance.

L'Oiv evidenzia che sussistono ampi margini di miglioramento nella gestione del ciclo della performance e rimangono ancora alcuni punti di attenzione da migliorare, in particolare:

- Una gestione più tempestiva del ciclo di gestione 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 (pur riconoscendo che l'Ente ha già operato in modo molto ampio nell'ultimo anno) che permetta una più efficace, nonché più celere, gestione documentale e del flusso informativo.

L'Aquila, 12 febbraio 2016

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Dott. Pier Francesco Galgani