

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativa al Parco Nazionale della Val Grande¹

(ai sensi della Delibera CIVIT 23/2013)

Alberto Vergani, OIV monocratico

1

1. Presentazione e indice

Questa Relazione presenta, con riferimento all'Ente Parco Nazionale della Val Grande, i contenuti previsti nella Delibera CIVIT 23/2013 ("Linee-guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni", art. 14, lettera A e G del D. Lgs. N. 150/2009) e, nello specifico, quelli indicati ai paragrafi 4 e 5 della medesima Delibera.

Essa assume il 2016 come anno di riferimento per i contenuti del par. 4 citato ("Funzionamento complessivo del sistema") mentre adotta il 2017 per i contenuti del par. 5 ("Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali"). Al tempo stesso, in una logica di continuità e di sviluppo, la relazione tiene conto dei contenuti e dei principali elementi caratterizzanti la analoga relazione redatta negli anni precedenti ai sensi della medesima Delibera CIVIT n.23/2013.

Le sue finalità sono quelle indicate nel par. 1 della Delibera.

Di seguito diamo conto della struttura complessiva della Relazione (Indice), la quale è coerente con le indicazioni di cui al par. 4 e 5 della Delibera 23/2013:

1. Presentazione e indice (il presente capitolo)
2. Performance organizzativa (Allegato 1, sezione A)
3. Performance individuale (Allegato 1, sezione B)
4. Processo di attuazione del ciclo della performance (Allegato 1, sezione C)
5. Infrastruttura di supporto (Allegato 1, sezione D)
6. 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 (Allegato 1, sezione E)

¹ La presente relazione è stata chiusa in data 15/9/2017.

7. Definizione e gestione degli standard di qualità (Allegato 1, sezione F)
8. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
9. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV
10. Assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali
11. Allegati

A titolo preliminare vanno ricordati alcuni elementi condizionanti il sistema di valutazione (in parte già richiamati nelle relazioni precedenti in quanto “strutturali”), ovvero:

- la ridotta dimensione dell'Ente (10 dipendenti)
- la sua (relativa) semplicità organizzativa
- la stabilità ed iniziativa dell'organo politico di indirizzo e governo strategico del Parco.

2. Performance organizzativa (all. 1 sezione A)

2.1.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target

Tutti i criteri minimi di definizione del Sistema di Monitoraggio e Valutazione della performance organizzativa (da ora in poi: M&V), così come enunciati nella Delibera 89/2010 (ci riferiamo, nello specifico, a quanto previsto nel par. 4.1), risultano rispettati.

In questa cornice, il Piano della Performance 2016-2018 ha largamente confermato la linea e la impostazione – rispetto a obiettivi, indicatori e target – degli anni precedenti con la introduzione di qualche ulteriore elemento migliorativo che ha nello specifico riguardato lo sviluppo ed il consolidamento del sistema degli indicatori di *outcome*, l'ambito certamente più delicato in ragione sia della loro natura intrinseca sia della peculiarità di un Ente come un parco nazionale.

Ciò premesso, gli obiettivi dell'Ente contenuti nel Piano della Performance 2016-2018 sono complessivamente coerenti con i requisiti di cui all'art. 5 del Decreto 150/2009.

Nello specifico, risultano:

- ✓ **pienamente rispettati** (anche in ragione del processo attraverso il quale sono stati elaborati e validati) i requisiti di: rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e strategiche dell'Ente; idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; riferibilità ad un arco di tempo determinato; correlazione alla quantità e qualità delle risorse disponibili; confrontabilità con le tendenze della produttività della Amministrazione;

- ✓ **parzialmente rispettati** i requisiti di: specificità e misurabilità in termini concreti e chiari (ma solo per una quota degli indicatori di *outcome* e per quelli di *output* non definiti in forma di *target*); commisurazione a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o internazionale nonché da comparazioni con Amministrazioni analoghe (ciò in ragione della persistente assenza di standard nazionali o internazionali effettivamente utilizzabili e rispettosi delle peculiarità dell'Ente).

In relazione alle azioni di monitoraggio intermedio dello stato di avanzamento degli obiettivi 2016, nel corso dell'anno esse si sono realizzate secondo un modello basato - in generale - sulla loro attivazione in caso di necessità/opportunità, e ciò su iniziativa sia della Direzione sia degli altri uffici/Servizi interessati. In termini concreti, le azioni di monitoraggio si sono identificate con incontri dedicati alla ricostruzione e/o misurazione progressiva della *performance* ed alla eventuale conseguente manutenzione della programmazione. Qualora dal monitoraggio siano derivati - rispetto agli obiettivi/risultati attesi - interventi gestionali o di indirizzo politico amministrativo, le azioni *correttive* in corso d'opera sono state sostenute attraverso l'assunzione di atti di indirizzo e/o di provvedimenti di gestione del bilancio annuale o di sua variazione.

Gli obiettivi di Ente e di servizio relativi al 2016 sono stati comunicati formalmente ai/alle dipendenti (il documento è anche sul sito) in previsione del loro utilizzo nell'ambito del sistema di valutazione individuale.

Per quanto riguarda la valutazione della *performance* organizzativa in senso proprio, essa è stata svolta ad ottobre 2016 in relazione alla annualità 2015 al fine della predisposizione della *Relazione annuale sulla performance*: la analoga attività per la annualità 2016 (seguita dalla relativa validazione dell'OIV) sarà svolta per quanto possibile nei tempi previsti al punto 6 della Delibera 23/2013.

Si segnala infine nuovamente in questa relazione come continui ad essere rilevante, rispetto all'ambito della *performance* organizzativa, il dualismo insito nelle diverse tipologie di attività degli enti parco, i quali sono al tempo stesso enti che gestiscono strutture e servizi ed enti di tutela e conservazione della natura.

Ciò comporta una evidente difficoltà teorico-pratica nell'individuare idonei indicatori di efficienza/efficacia in rapporto alle attività/azioni insite nelle finalità conservative e nella gestione dei servizi ecosistemici del territorio dei parchi. Questa difficoltà ha almeno quattro conseguenze:

- a) la necessità, come è avvenuto, di lavorare costantemente e progressivamente alla definizione degli indicatori e dei relativi valori-target;

- b) la criticità nel collegare alcuni obiettivi strategici di medio-lungo periodo (richiamati comunque nel *Piano della performance*) alle risorse finanziarie ed ai relativi pesi ed indicatori;
- c) la necessità di considerare, nella valutazione, azioni ed attività che si svolgono senza un diretto uso di risorse finanziarie bensì attraverso risorse umane direttamente impegnate sugli obiettivi.
- d) la ridefinizione in corso d’opera degli obiettivi su indicazione/sollecitazione degli organi politici dell’Ente.

Va comunque segnalato che il tema degli indicatori relativi ai servizi ecosistemici continua ad essere al centro di importanti attività di ricerca e sperimentazione a livello nazionale sia in ambito accademico che istituzionale.

3. Performance individuale (All. 1 sezione B)

Si premette innanzitutto che la performance individuale (relativa a 1 Dirigente di IIa fascia/assimilabili e a 10 non-dirigenti):

- ✓ è stata oggetto di valutazione nel 2016 con riferimento agli obiettivi (personali e individuali in quota al Servizio di appartenenza del/della dipendente e all’Ente) contenuti nel Piano 2015;
- ✓ è stata oggetto di comunicazione formale – in particolare per quanto riguarda gli obiettivi assegnati, i suoi livelli di esercizio (personale², di servizio e di ente) – da parte della Direzione ai/alle dipendenti con Determinazioni del Direttore n. 50 del 26.02.2016 e 334 del 18.10.2016.

La tavola qui di seguito riassume – in chiave analitica - il posizionamento del sistema di valutazione a livello individuale, distinguendo le diverse voci rispetto al Dirigente dell’Ente ed al personale non-dirigenziale.

	<i>Dirigente</i>	<i>Non-dirigenti</i>
<i>Collegamento tra obiettivi individuali ed organizzativi</i>	Esistente ed adeguato (la valutazione del Dirigente fa riferimento, a livello di Sistema, a 5 “risultati di Ente”)	Esistente ed adeguato, all’interno della Scheda di valutazione della performance individuale (in allegato al Sistema che prevede a livello individuale la considerazione di 3 “risultati di Ente” e di 5 “risultati di

² Da intendersi come relativo al “gruppo di lavoro” del/della dipendente e non a lui/lei come singolo individuo.

		Servizio/Ufficio”)
<i>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali</i>	Adeguata (gli obiettivi individuali sono assegnati a livello di obiettivi strategici e ripresi dal Piano della performance)	Adeguata (nel Piano della Performance non c'è la assegnazione degli obiettivi agli individui ma agli Uffici/servizi, par. 5.2. Nello specifico, gli obiettivi dell'Ufficio/servizio di appartenenza e quelli di ente identificano gli obiettivi individuali. E' stata data comunicazione di questi obiettivi nominativi con comunicazione n. 452 del 02/03/2016)
<i>Grado di utilizzo delle schede di valutazione</i>	Ne sono state usate esclusivamente le macrovoci nella relazione dell'OIV relativa alla retribuzione di risultato del Direttore per l'anno 2015	Sono state utilizzate come previsto

Con riferimento alla applicazione del sistema in relazione agli obiettivi 2015, è possibile rilevare quanto segue:

- con il quinto anno di applicazione si è assistito al consolidarsi definitivo del processo di applicazione del sistema soprattutto in termini di tempistica (la quale peraltro continua a determinare l'assegnazione dei premi al personale solo al termine dell'anno successivo a quello di riferimento);
- il ruolo dei diversi soggetti coinvolti (organo di indirizzo politico dell'Ente, dirigente, personale, O.I.V., struttura interna di supporto) è stato rispondente alla funzione di competenza di ciascuno dei soggetti interessati;
- i rapporti tra i soggetti sopra indicati sono stati improntati ai principi della collaborazione e della partecipazione attiva e consapevole con una distinzione, in termini funzionali, tra i rapporti "completamente interni" all'Ente (i quali hanno seguito i canali organizzativi più consolidati ed istituzionalizzati) e quelli tra l'Ente e l'O.I.V.³ (i quali sono stati agiti, per conto dell'Ente, esclusivamente da parte della Direzione e della struttura tecnica di supporto).

Aggiungiamo inoltre che:

³ Peraltro in proroga di mandato dal 1/2017.

- ✓ non risultano attivate, nonostante quanto appena rilevato, procedure di conciliazione (anche i dipendenti che hanno sottoscritto la propria scheda di valutazione “per sola *presa-visione*” non hanno attivato processi di contenzioso pur depositando una memoria allegata alla scheda stessa);
- ✓ la modalità di comunicazione della metodologia di valutazione della performance individuale non ha potuto contare sul livello rappresentato dalla RSU la quale non è presente nell’Ente. A questo proposito, si conferma il fatto che la mancanza di un livello di mediazione organizzata quale la RSU sia un elemento di potenziale criticità.

Anche nel corso del 2016, il principale punto critico mostrato dal sistema è che esso attiva *comunque e inevitabilmente* tra gli/le interessati/e logiche e meccanismi di confronto e di comparazione rispetto alla valutazione ricevuta ed alle sue conseguenze dal punto di vista retributivo. Questo anche quando, come è nel caso specifico, la valutazione media ricevuta dai/dalle dipendenti è molto elevata (un elemento da non sottovalutare), le differenze di valutazione tra dipendenti sono molto modeste e l’entità della quota di retribuzione legata alla produttività è anch’essa molto ridotta. La dimensione del confronto/comparazione interindividuale ha, come noto, effetti sul clima lavorativo e sulle relazioni sia orizzontali che verticali nonostante la procedura individuale sia gestita in maniera riservata dalla Direzione e il punteggio conseguito non sia oggetto di formalizzazione in una graduatoria finale. Nello specifico, l’elemento *attivante* è *sempre* rappresentato dalla comparazione sulla valutazione ricevuta, che ha poi ricadute sulla quota di retribuzione legata alla produttività, la quale in alcuni casi – come è stato segnalato all’O.I.V. (“per conoscenza”) – si combina con la insoddisfazione per la non modifica della valutazione personale anno dopo anno.

4. Processo di attuazione del ciclo della performance (All. 1, sez. C)

La due matrici riassuntive qui di seguito danno conto, rispettivamente, del grado (= modalità) di coinvolgimento degli *stakeholder* interni ed esterni dell’Ente nelle fasi del ciclo della performance quali indicate nella Delibera 4/2012 (pp. 9-10) e della adeguatezza complessiva delle diverse modalità di coinvolgimento adottate.

Modalità di coinvolgimento

<i>Fasi del ciclo di gestione della performance</i>	<i>Stakeholder interni⁴</i>	<i>Stakeholder esterni⁵</i>
Definizione obiettivi	Consultazione diretta e incontri di gruppo (Servizio); riunioni di staff	Nessun coinvolgimento formale
Comunicazione della strategia dell’Ente	Incontri specifici; riunioni di staff	Sito web

⁴ Ovvero: Presidenza, Direzione, dipendenti.

⁵ Si rimanda alla lista di cui al punto 7. 1 del *Piano della performance 2017-2019*.

Comunicazione dei risultati raggiunti	Incontri specifici per Responsabile di Servizio	Pubblicazione della Relazione sulla performance
Definizione degli standard di qualità	Informativa sul documento	Nessun coinvolgimento
Elaborazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Anticorruzione	Informativa sul documento	Nessun coinvolgimento
Processo di individuazione dei dati da pubblicare	Acquisizione diretta; informativa sui dati da pubblicare	Nessun coinvolgimento
Attuazione delle giornate della trasparenza	Programmate per il 2016 ma non realizzate.	

Adeguatezza del coinvolgimento

<i>Fasi del ciclo di gestione della performance</i>	<i>Stakeholder interni</i>	<i>Stakeholder esterni</i>
Definizione obiettivi	Sì	Non pertinente
Comunicazione della strategia dell'Ente	Sì	Sì
Comunicazione dei risultati raggiunti	Sì	Sì
Definizione degli standard di qualità	Sì	Non pertinente
Elaborazione del Programma Triennale per la Trasparenza	Sì	Non pertinente
Processo di individuazione dei dati da pubblicare	Sì	Non pertinente
Attuazione delle giornate della trasparenza	Si veda tabella precedente	Si veda tabella precedente

Una funzione cruciale nel processo di attuazione del ciclo della performance è svolta, sul fronte interno all'Ente, dalla *Struttura Tecnica Permanente* (All. 1 sezione C): essa, nello specifico, è risultata composta anche per il 2016 da una risorsa (la medesima degli anni precedenti) ed appare adeguatamente dimensionata in termini quantitativi. Dal punto di vista delle competenze, essa combina in maniera congruente ai suoi compiti sia competenze di ambito economico-gestionale sia competenze di natura giuridica.

Il processo di attuazione del ciclo della performance, integralmente implementato per la prima volta nel corso del 2012 e a regime negli anni successivi, si caratterizza, a fine 2016 rispetto alla situazione a fine 2015 ed in relazione alle "fasi maturità dei Sistemi di misurazione" di cui alla sezione 5 della Delibera 89/2010, per il consolidamento pressoché definitivo della **quinta fase** (nella quale, come si ricorderà, sono "validati" i "legami tra i fattori di successo e gli indicatori della performance sono validati e quindi l'organizzazione è in possesso di veri indicatori predittivi").

L'integrazione del ciclo con il processo di produzione del PEG e del bilancio (preventivo e consuntivo) è elevata e ciò anche grazie – di nuovo - alla dimensione contenuta

dell'Ente (e quindi della "semplicità" della sua organizzazione); tuttavia, proprio in ragione di questo elemento, l'integrazione tra i due processi è debolmente formalizzata per le ragioni segnalate nelle relazioni degli anni precedenti ed alle quali si rimanda per economia di comunicazione in questo sede.

Dato il consolidamento dell'esperienza dell'Ente, è possibile formulare in chiusura di paragrafo alcune sintetiche considerazioni sulla implementazione nel corso del 2016 del ciclo di gestione della performance:

- ✓ si conferma, come per gli anni precedenti e nonostante quanto appena evidenziato sul consolidamento dell'esperienza dell'Ente in tema di gestione della performance, la onerosità anche di tipo applicativo e gestionale del Sistema previsto dalla Delibera 89/2010 anche per un Ente, quale il Parco della Val Grande, di dimensioni e profilo generale non comparabili a quelli caratterizzanti i Ministeri, i grandi enti centrali o i *grandi* parchi nazionali;
- ✓ la applicazione del sistema a livello di *performance* individuale ha evidenziato, oltre a quanto già esposto in precedenza, la criticità derivante dal diverso atteggiamento che caratterizza il/la valutato/a nella relazione con il valutatore e quello che lo caratterizza – sempre rispetto all'esito della valutazione - nella relazione con i/le colleghi/e (rispetto alla quale prevale una logica di tipo comparativo che è "per definizione" oggetto di lettura critica – anche, ma non solo ovviamente, per ciò che significa in termini di ricadute sulla retribuzione);
- ✓ infine, si conferma, come dato strutturale che prescinde dall'evoluzione dell'impianto della performance nel corso degli anni, la criticità – per un ente quale un parco - del rapporto tra la sua attività complessiva ed il *set* di indicatori a supporto della misurazione della sua *performance* (una criticità che è insita nella duplice natura degli enti parco i quali gestiscono strutture/servizi ma sono anche enti di tutela e conservazione della natura).

5. Infrastruttura di supporto (All. 1, sez. D)

L'Ente impiega un sistema unico di controllo di gestione (CDG), analogo a quello in uso dal 2013, strutturato in:

- sistema di contabilità generale;
- sistema di contabilità analitica;
- protocollo informatico.

La alimentazione di queste tre componenti è manuale ma il sistema informativo dell'Ente consente l'interscambio dei dati attraverso una rete interna 'aziendale'. Con tale strumento vengono condivisi atti e documenti di bilancio che sono funzionali alla raccolta e all'analisi dei dati. In particolare per quanto riguarda il bilancio, l'Ente si è dotato da tempo di un sistema di gestione dei dati che consente la raccolta delle informazioni. Il sistema è stato altresì integrato nel 2015 con un nuovo software che

contiene ulteriori possibilità e potenzialità analitiche ed è allineato alla nuova struttura del bilancio (analoga a quella dei Ministeri, per missioni e non per capitoli). Il sistema di contabilità generale, da parte sua, continua a fornire i dati finanziari riferiti agli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente mentre il sistema di contabilità analitica alimenta esclusivamente i dati finanziari degli obiettivi operativi.

L'infrastruttura informativa è complessivamente adeguata in relazione alla misurazione della *performance*.

6.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 (All. 1, sez. E)

Oltre a quanto indicato al punto precedente sul sistema informativo, la situazione dell'Ente con riferimento ai contenuti dell'All. 1, sezione E è la seguente (si tratta di una situazione consolidata in termini di modello generale e di flussi):

- rispetto alle tipologie di dati indicate nella sottosezione 1.a (tutte presenti tranne quella relativa ai bandi di concorso per la quale – di nuovo - non si sono verificati casi nell'anno di riferimento), la disponibilità del dato è nella maggioranza dei casi di tipo cartaceo mentre la trasmissione per la “pubblicazione” è invece telematica. L'inserimento nella sezione del sito “Amministrazione trasparente” è invece manuale in tutti i casi mentre non sono effettuate trasmissioni ad altri soggetti;
- Il “modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio” dei dati (E2) vede l'Ufficio Amministrazione e Personale rivestire un ruolo centrale rispetto a tutte le attività indicate: il Direttore, Responsabile della trasparenza, entra in gioco, insieme all'Ufficio appena citato, per la “supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati” e per il monitoraggio della stessa;
- A proposito di monitoraggio, ma il riferimento qui è a quello svolto dall'OIV (E3), esso riguarda entrambi gli oggetti indicati nella tavola ed ha avuto luogo attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati (la Direzione e il Responsabile della trasparenza) e la analisi diretta del sito. Questo monitoraggio ha cadenza trimestrale e copre un campione dei dati (quelli ritenuti più significativi); la comunicazione degli esiti del monitoraggio è alla Direzione;
- Infine, la situazione dei “sistemi di rilevazione quanti-qualitativa degli accessi alla sezione *Amministrazione trasparente* vede attivi meno della metà dei sistemi indicati alla sottosezione E4: nello specifico, sono attivi esclusivamente i sistemi di rilevazione di dati convenzionalmente definibili come “quantitativi”.

7.Definizione e gestione degli standard di qualità (All. 1, sez. F)

Gli *Standard di qualità* relativi al 2016 sono stati approvati nel marzo dello stesso anno mentre nel mese di Gennaio 2017 sono stati rilasciati gli standard 2017.

Gli standard 2016 sviluppano ulteriormente la precisione definitoria e di calcolo degli indicatori rispetto a quelli dell'anno precedente, oltre ad avere grado ormai assestato di omogeneità interna quanto a struttura e configurazione. Gli standard 2017 sono di fatto in continuità con quelli dell'anno precedente.

In relazione a quanto richiesto dalla Delibera 23/2013 si segnala quanto segue (con riferimento alla annualità 2016, Allegato 1 Sezione F):

- ✓ le misurazioni adottate dall'Ente per il controllo della qualità dei servizi erogati hanno riguardato meno del 50% dei servizi con standard e si sono concentrate su quelli al pubblico (o parti di essi) per i quali erano stati definiti indicatori quantitativi;
- ✓ gli eventuali reclami sono stati gestiti secondo le usuali procedure dell'Ente (le quali prescindono dalla adozione degli *standard di qualità*) mentre non sono stabilite procedure specifiche per la gestione di eventuali *class-action*;
- ✓ infine, come già anticipato, la applicazione degli standard 2016 ai servizi al pubblico ed interni ha fatto emergere la già richiamata necessità di procedere, nell'aggiornamento per il 2017, ad un loro ulteriore affinamento in termini di precisione delle formule di calcolo, un intervento che però ha riguardato meno del 50% dei servizi dell'Ente.

8. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Anche per il 2016 i principali esiti – anche materiali – della applicazione e dell'utilizzo del sistema di misurazione e valutazione si identificano, a livello di Ente, nella *Relazione sulla performance* relativa alla annualità 2015 e nella implementazione del sistema premiante individuale. Per questo secondo ambito i risultati del sistema di misurazione e valutazione sono stati funzionali alla applicazione di una specifica previsione contrattuale avendo però il merito di rendere ulteriormente più chiaro, esplicito e comunicabile il processo seguito e le “regole del gioco” adottate; in relazione, invece, alla *Relazione sulla performance* i risultati della sua elaborazione sono serviti alla Direzione dell'Ente ed al suo staff per consolidare ed *oggettivare* – nel senso di “mettere in trasparenza” - una lettura complessiva dell'organizzazione in termini di “raggiungimento degli obiettivi”. Inoltre, intrecciando il livello individuale e quello organizzativo nelle sue diverse articolazioni, la applicazione del sistema è stata impiegata per ricostruire ed analizzare in chiave valutativa le prestazioni dell'Ente nelle sue diverse articolazioni operative, sia nei confronti dell'interno che nei confronti dei cittadini/e e degli *stakeholder* esterni.

Le ricadute di questi esiti/risultati sul *ciclo della performance* attualmente in fase di realizzazione (2017) sono almeno tre – nonostante il permanere della *sproporzione* sostanziale tra operazioni richieste e dimensione dell’Ente - :

- ✓ il miglioramento ulteriore del profilo tecnico – in particolare per la parte valutativa - dei dispositivi di attuazione del ciclo (ad incominciare, per riprendere riferimenti già citati in precedenza, dal *Piano della performance* e dagli *standard di qualità* fino al Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità);
- ✓ l’aumento della precisione degli obiettivi operativi dell’Ente in relazione sia agli obiettivi strategici sia alla loro attribuzione organizzativa e funzionale interna all’Ente stesso;
- ✓ la evidenza dell’esistenza di fenomeni di iteratività e interscambiabilità di alcuni obiettivi in funzione delle effettive disponibilità di bilancio e/o di interruzione e/o rallentamenti di procedure per fattori esogeni (autorizzazioni, vincoli, ecc.).

9. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell’OIV

Le attività funzionali alla elaborazione del presente documento sono state realizzate dall’OIV con modalità ormai consolidate, ovvero:

- analisi di documentazione (sia amm.vo/gestionale dell’Ente sia quella collegata alle azioni riconducibili alla applicazione del D.lgs 150/1999 sia le comunicazioni dei dipendenti inviate “per conoscenza” anche all’O.I.V.);
- analisi dei contenuti del sito web dell’Ente;
- contatti (l’ultimo dei quali nel mese di Agosto 2017) con la Direzione e la funzione di gestione del personale dell’Ente (nonché, quest’ultima, funzione interna di supporto all’OIV);
- interazione via e-mail con le due figure/funzioni qui sopra citate.

Sulla base di queste modalità, l’OIV ha prodotto la presente relazione (ed i suoi allegati) la quale è stata a sua volta oggetto di confronto e validazione a distanza con le due funzioni di Ente qui sopra richiamate.

Il processo di elaborazione di questa Relazione è stato avviato in data 9/6/2017.

10. Assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali

Come da All.2 alla Delibera 23/2013, diamo conto qui di seguito delle modalità di assegnazione degli obiettivi relative alla annualità 2017:

- obiettivi *individuali*: sono stati assegnati a tutto il personale, dirigenziale e non-dirigenziale. L’assegnazione ha avuto luogo attraverso la loro indicazione direttamente nel *Piano della performance* (non è stata quindi utilizzata nessuna delle due modalità previste al punto 1 dell’allegato); gli obiettivi individuali per i

non-dirigenti sono inviati a tutti/e ma non è prevista la “controfirma” dal momento che gli obiettivi stessi sono definiti ed assegnati con il concorso diretto o indiretto degli/delle interessati/e;

- obiettivi *organizzativi*: nel rimandare a quanto esposto al punto 3 precedente, , gli obiettivi organizzativi – in teoria 3 di Ente e 5 di Servizio/Ufficio - sono stati assegnati al/alla singolo/a non-dirigente esclusivamente come obiettivi del relativo *servizio di appartenenza* e trasmessi con comunicazione formale di atto dirigenziale prot. n. 452 del 02.03.2016. In corso d’anno si è resa necessaria la modifica di alcuni degli obiettivi ed è stato assunto apposito provvedimento (DD n° 334 del 18.10.2016) e data adeguata comunicazione agli interessati con nota prot. 2966 del 26.10.2016. Viceversa, la valutazione del Dirigente fa riferimento, a livello di Sistema, a 5 “risultati di Ente” di cui tre sono i medesimi che interessano tutti/e i/le dipendenti mentre due sono specifici del Direttore.

Nel complesso, alla luce di queste evidenze, il processo di assegnazione degli obiettivi appare adeguato così come le modalità operative di attribuzione degli stessi; inoltre, il processo di assegnazione degli obiettivi risulta coerente con il Sistema in uso da parte dell’Ente.

11. Allegati

In file separati sono allegati i documenti richiesti, ovvero:

- Allegato 1, diverse sezioni;
- Allegato 2.

Milano/Vogogna, 15/9/2017



(Alberto Vergani)