

Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009).

Premessa.

Come previsto dalla delibera CIVIT n. 23/2013 gli ambiti sui quali si focalizzerà l'attenzione sono i seguenti:

A. Performance organizzativa

B. Performance individuale

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

D. Infrastruttura di supporto

E. 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

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

Performance organizzativa.

L'OIV valuta positivamente i processi posti in essere dall'amministrazione nella fase di definizione degli obiettivi in quanto idonei a garantirne la rispondenza ai requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009.

Durante l'anno 2017, così come previsto, sono stati effettuati i monitoraggi intermedi sullo stato di avanzamento degli obiettivi fissati nel Piano Performance 2017/2019 – annualità 2017. A tal proposito si evidenzia che, previo parere positivo di questo OIV, con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 6 del 27 dicembre 2017, a seguito dei suddetti monitoraggi, si è proceduto all'eliminazione delle azioni indicate nell'ambito dell'obiettivo strategico "Garantire la conoscenza della realtà del Parco Nazionale dell'Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese" e

specificatamente: - “Programmi e progetti comunitari e regionali di promozione del territorio”; - “Realizzazione progetti regionali di promozione del territorio” del Servizio 1 - Affari Generali - Area Amministrativa (UD1 - Area Promozione e comunicazione - servizio 2 di cui alla nuova organizzazione) in quanto strettamente collegate a stanziamenti da parte di soggetti terzi, non gestiti dal personale dell’Ente.

Al fine di evitare criticità come quella sopra evidenziata, nella redazione del nuovo Piano Performance annualità 2018, sono stati fissati specifici obiettivi che l’Ente intende raggiungere per l’anno di riferimento delineando i risultati attesi in termini quantitativi, con particolare attenzione all’individuazione di indicatori non influenzabili da fattori esterni.

Performance individuale.

L’assegnazione degli obiettivi è avvenuta attraverso la condivisione degli stessi da parte di tutta la struttura organizzativa con la Direzione; si ritiene di poter affermare l’adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema.

Alla data di redazione della Relazione è stata conclusa la fase di valutazione del personale a cura del direttore. L’OIV rileva che lo svolgimento della valutazione è avvenuto in coerenza con il Sistema, e che le modalità di comunicazione (sottoscrizione delle schede da parte dei valutati e successivo colloquio) possono ritenersi adeguate. L’esito sarà riportato nell’apposito allegato 3 a conclusione del processo di verifica.

Risulta allo stato l’avvio, da parte di un solo dipendente, della procedura di conciliazione prevista dal Sistema, ancora in corso di definizione.

Non risultano svolte eventuali indagini sul grado di condivisione del Sistema e sulla valutazione del “superiore gerarchico” ai sensi dell’art. 14, comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009.

Processo di attuazione del ciclo della performance.

Per quanto concerne il processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti si evidenzia, come già esposto nel paragrafo precedente, che la valutazione dei dipendenti da parte del Direttore, è stata effettuata durante il mese di marzo c.a.. La proposta di valutazione del Direttore a cura di questo Collegio, da sottoporre all’Organo di Indirizzo Politico dell’Ente, verrà elaborata a seguito dell’avvenuta validazione della Relazione sulla Performance

relativa all'anno 2017. La Struttura Tecnica Permanente, costituita da una sola unità addetta anche ad altri compiti, in possesso prevalentemente di competenze giuridiche, risulta adeguata.

Infrastruttura di supporto.

Considerate le piccole dimensioni dell'Ente, non esiste un sistema di controllo di gestione; alcuni dati sono rinvenibili nei sistemi informatici legati al sistema di contabilità. La maggioranza dei dati sono trattati in modo extracontabile, richiedendo uno sforzo aggiuntivo al personale che effettua le rilevazioni.

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'OIV esprime una valutazione sul funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati, alla luce della rilevanza che tali sistemi rivestono quale presupposto per l'attuazione del Programma triennale e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, nonché sulla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione dei dati e sul sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati. In particolare, l'OIV si focalizza sui seguenti aspetti:

- sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati;
- modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati;
- sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati;
- sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente".

Allo stato attuale, si è provveduto alla implementazione della gestione della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente avendo cura di monitorare, anche mediante il sistema applicativo "La bussola della trasparenza" lo stato di pubblicazione delle informazioni previste dalla normativa vigente. Per sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente", essendo la sezione gestita da società esterna, si è in attesa dell'inserimento di specifico contatore in modo da poter estrapolare dati relativi agli accessi, sia di tipo quantitativo che qualitativo.

La ricognizione dei sistemi informativi e informatici è riportata nel questionario di cui alla delibera n. 23 /2013 CIVIT - Allegato 1 sezione E.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità.

Con deliberazione commissariale n. 027 del 28 maggio 2012 sono stati approvati gli standard di qualità dell'Ente; gli stessi non sono stati aggiornati. Durante l'anno 2016 è stata predisposta la Carta dei Servizi con la quale vengono elencati i servizi a valenza esterna e le modalità di erogazione degli stessi.

Si specifica, tuttavia, che i servizi erogati dall'Ente Parco non sono qualificabili come servizi pubblici ai sensi della Direttiva del 27 gennaio 1994 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Con particolare riguardo agli indennizzi da danni da fauna selvatica gli stessi vengono gestiti mediante l'apposito regolamento approvato con deliberazione n. 49 del 7 dicembre 2010.

Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.

Relativamente ai risultati conseguiti nel precedente ciclo della performance, l'OIV esprime un giudizio positivo in ordine all'efficacia delle azioni poste in essere dall'amministrazione. Si evidenzia che nella redazione del Piano della Performance per il triennio 2018 - 2020 si è tenuto conto il più possibile delle linee guida redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica in ordine alla nuova struttura e modalità di redazione; si rileva, pertanto, un netto miglioramento nella fase di individuazione degli obiettivi inseriti nel Piano, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

Le modalità di monitoraggio, come rilevato dalla precedente relazione, sono state effettuate attraverso l'analisi della documentazione che l'OIV ha ricevuto dal relativo ufficio competente nonché dagli incontri periodici svoltisi con il Direttore, i Responsabili delle aree strutturali dell'Ente e dei relativi servizi.

Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali.

Con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 6 del 29 gennaio 2018, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 7, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato dal D.lgs 25 maggio 2017, n. 74, e facendo riferimento alle linee guida redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica in ordine alla progettazione e alla revisione annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance rivolte ai Ministeri, l'Ente, previo parere favorevole di questo OIV, ha approvato

il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance. Con riferimento alla fase di assegnazione degli obiettivi effettuata nel ciclo in corso, l'OIV valuta positivamente lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema (Allegato 2). Nell'avvio del ciclo, difatti, l'OIV ha supportato la Direzione nella consegna al personale dipendente delle schede di assegnazione degli obiettivi di cui al piano performance, procedendo ad illustrare il nuovo sistema di valutazione e misurazione adottato dall'Ente.

Per quanto riguarda, infine, il monitoraggio di I° livello dell'avvio del ciclo della Performance 2018- 2020 – annualità 2018, ai sensi della delibera Civit n. 6/2013 “ linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013” ove si richiama il ruolo degli OIV per il controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza e effettività del ciclo di gestione della performance, il collegio ha proceduto alle attività di monitoraggio di primo livello sull'avvio del ciclo, constatando l'effettivo avvio dello stesso.

Marsico Nuovo, 20 aprile 2018

Il Presidente F.to Ing. Nicola Sabatino

Il Componente F.to Dott.ssa Rosa Solimeno

Il Componente F.to Dott. Giuseppe Cosentino