

## RELAZIONE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Nel rispetto di quanto disposto dall' atto CIVIT n. 23/2013 l' OIV ha predisposto la presente relazione riferendo "sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente. Si ricorda , infatti, che il ruolo dell' OIV è quello di garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l' applicazione delle linee Guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT".

Pertanto, rispettando i criteri di indipendenza ed imparzialità, che escludono qualsiasi forma di condizionamento, specialmente da parte dell'amministrazione, l' OIV ha effettuato:

- 1) il monitoraggio del funzionamento complessivo della valutazione, della trasparenza e della integrità dei controlli interni adempiendo in tal modo a quanto prescritto dal D.Lgs n. 150/2009;
- 2) l' analisi del sistema di monitoraggio evidenziandone le criticità e i punti di forza;
- 3) la misurazione e la valutazione garantendo la correttezza delle procedure, l' applicazione delle linee guida, il rispetto delle metodologie indicate dalla CIVIT (ora A.N.A.C.)

Sono stati inoltre applicati in maniera completa i principi di trasparenza ( ossia chiarezza e facilità di comprensione), attendibilità ( ossia affidabilità e credibilità), ragionevolezza ( ossia buon senso), verificabilità ( ossia accertabilità) ed evidenza (ossia certezza).

Gli ambiti su cui si è focalizzata l' attenzione dell' OIV sono i seguenti:

- A) Performance organizzativa
- B) Performance individuale
- C) Processo di attuazione del ciclo della performance
- D) Infrastruttura di supporto
- E) Sistemi informativi ed informatici
- F) Definizione e gestione degli standard di qualità
- G) Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Ciò premesso l' OIV per quanto attiene le predette voci ritiene di far presente quanto segue.

- A) Performance organizzativa

Il Piano della performance contempla il piano operativo gestionale triennale in cui sono previsti, tra l' altro, gli specifici obiettivi annuali.

I predetti obiettivi sono stati individuati tenendo presenti le funzioni e le esigenze istituzionali dell' Ente e considerando l' entità delle risorse economiche di cui ci si può avvalere. Al riguardo si segnala una criticità ricorrente e già evidenziata in passato rappresentata dall' incertezza dei flussi di bilancio dal punto di vista temporale: ciò , a volte, può comportare un disallineamento.

Nell' ambito di tali elementi la performance in oggetto è stata valutata dall'OIV il quale è giunto alla seguente considerazione:

- gli obiettivi così come definiti dal Parco sono completi e coerenti con le proprie funzioni e competenze;
- è stata individuata una metodologia di misurazione per la verifica del raggiungimento degli stessi che prevede idonei indicatori di risultato;
- attraverso tali criteri di misurazione è stato possibile verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi.

Il monitoraggio è stato effettuato attraverso incontri dell'ufficio di direzione. Si evidenzia comunque la necessità di introdurre fasi di monitoraggio a carattere intermedio già nel sistema di misurazione della performance per permettere la verifica dello stato di avanzamento apprezzandone gli aspetti positivi e rilevando eventuali criticità su cui intervenire in tempo utile.

Il sistema generale comunque ha avuto un funzionamento positivo e pertanto non si ha nulla da rilevare sul ciclo della performance che è stato per lo più completo e regolare.

#### B) Performance individuale

Indispensabili per la verifica da parte dell' Organismo di valutazione sono stati gli incontri individuali con il direttore dell' Ente e con il vicedirettore che hanno fornito la massima collaborazione.

Sono state oggetto di valutazione la finalità e la completezza degli obiettivi. Sono state controllate, a campione, le pubblicazioni riportate sul sito istituzionale verificando il rispetto della normativa in materia.

Il processo di misurazione e valutazione per l' anno 2017 ha comportato un esito positivo essendo stati riscontrati il rispetto dei tempi, l'adeguato utilizzo dei dipendenti, la validità dei controlli, la coerenza e la funzionalità delle assegnazioni.

#### C) Processo di attuazione del ciclo della performance

L'Ente aveva a suo tempo individuato , con decreto del presidente n° 4 del 19.03.2010, nel responsabile del servizio amministrativo la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV. Per quanto riguarda le risorse umane e le competenze professionali è di ausilio dell' organismo il personale amministrativo dell'Ente.

Nel corso dell'anno non sono state avviate ad oggi procedure di conciliazione. Non si può comunque astrattamente escludere che vengano avviate in occasione dell'applicazione dei sistemi premiali.

#### D) Infrastruttura di supporto

Con Decreto del Presidente n. 4 del 19 marzo 2010 l'Ente ha nominato il dr. Massimo Scanzio, vicedirettore, quale struttura tecnica di supporto all'operato dell'OIV.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha controllato la realizzazione del relativo piano triennale.

L' OIV ha accertato che l' archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati sono state effettuate attraverso idonei strumenti informatici ed informativi e che tali attività sono state eseguite in modo adeguato alla tipologia dell' Ente e secondo un valido modello organizzativo.

#### E) Sistemi informativi ed informatici

Il ciclo della performance è supportata da metodologie e sistemi informatici ed informativi adeguati all'Ente. Essi sono idonei a riprodurre la procedura di valutazione. Anche il processo che regola il controllo di gestione è sufficientemente completo ed integrato con gli altri controlli.

Le procedure necessitano comunque ancora di approfondimenti e miglioramenti peraltro già previsti nel 2017 e cui si è dato corso nel 2018 attraverso l'implementazione della piattaforma informatica in uso per gli atti amministrativi e la trasparenza.

Il ciclo del bilancio rimane comunque abbastanza correlato con quello della performance pur con le criticità sopra evidenziate. Si segnala tuttavia anche in questo ambito la necessità di miglioramento ed integrazione.

#### F) Definizione e gestione degli standard di qualità

La definizione degli standard in questione deve scaturire da alcuni elementi essenziali idonei a rappresentare le effettive esigenze dell' Ente e la effettiva situazione esistente sia economica che di personale. Occorre pertanto fare riferimento:

- alle reali disponibilità delle risorse, soprattutto economiche;
- alle finalità individuate dagli organi politici;
- all'esiguo numero di dipendenti del Parco;
- alle istanze degli utenti.

L'ente ha definito i propri standard di qualità fin dal 2012 e ne ha approvato l'aggiornamento per l'anno 2017 con Deliberazione di Consiglio Direttivo n° 4 del 27.01.2017

#### G) Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Il compito della misurazione delle attività ha avuto sempre come fine quello di tendere al miglioramento della gestione ed al perfezionamento degli indicatori.

Tuttavia , si ritiene che l' articolato sistema di obiettivi, indicatori e target debba essere maggiormente condiviso con il personale. La filiera di obiettivi, gli indicatori di risultato e tutto il percorso connesso agli stessi devono pertanto essere descritti esattamente riportando tutti i passaggi e tutte le fasi attraverso cui gli obiettivi si raggiungono. Vanno sempre evidenziati specificatamente i relativi indicatori di risultato in modo tale da permettere la definizione del perseguimento degli stessi e nel caso di parziale raggiungimento permettano di riportare le idonee motivazioni.

A conclusione L' OIV può affermare che l' anno 2017 è stato monitorato esaustivamente.

Prima di terminare la presente relazione preme evidenziare che la composizione dell' organico esistente presso il Parco risulta essere minima.

Tale struttura organizzativa, essendo formata da un numero limitato di dipendenti, presenta qualche elemento di criticità rispetto agli enti di dimensioni superiori in cui l' organico maggiormente strutturato è in grado di espletare tutti gli adempimenti e le procedure oggetto di valutazione con adeguata specializzazione. Nonostante ciò si ritiene che l'Ente abbia bene operato e possa, col tempo, migliorare il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

L' OIV

Dott. Roberto Favino

