



## **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.**

Durante l'anno 2018, così come previsto, sono stati effettuati i monitoraggi intermedi sullo stato di avanzamento degli obiettivi fissati nel Piano Performance 2018/2020 – annualità 2018. A tal proposito si evidenzia che, previo parere positivo di questo OIV, con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 031 dell' 8 giugno 2018, a seguito dei suddetti monitoraggi, si è proceduto all'aggiornamento del Piano performance 2018 – 2020 - annualità 2018, volto all'inserimento degli obiettivi afferenti all'area promozione e comunicazione, nonché alla modifica dell'obiettivo assegnato dall'Ufficio di Direzione in Staff. Con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 048 del 28 settembre 2018, inoltre, preso atto della relazione mensile relativa alle attività degli uffici, anche con riferimento allo stato di avanzamento degli obiettivi collegati alla performance, consegnata alla direzione generale dal responsabile dell'Area Coordinamento attività della Direzione Generale, si è ritenuto di procedere ad nuovo aggiornamento del Piano performance volto all'inserimento di un obiettivo per l'Ufficio Legale, un obiettivo specifico per l'Ufficio Coordinamento attività delle aree ed infine all'inserimento di un obiettivo specifico per l'Ufficio del personale.



# ENTE PARCO NAZIONALE APPENNINO LUCANO VAL D'AGRI LAGONEGRESE



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

Nella definizione del Piano della Performance, nell'ottica della collaborazione e della condivisione, è stato coinvolto, mediante riunioni *ad hoc*, tutto il personale dell'Ente che, a vario titolo, ha contribuito alla definizione del documento, tenendo presente le linee di indirizzo impartite dal Commissario Straordinario pro-tempore. L'OIV in tale processo, come di consueto, ha prestato il proprio supporto metodologico.

## **Performance individuale.**

L'assegnazione degli obiettivi è avvenuta attraverso la condivisione degli stessi da parte di tutta la struttura organizzativa e coerentemente con le disposizioni del Sistema di Misurazione e valutazione della performance adottato dall'inizio dell'anno 2018.

Alla data di redazione della presente Relazione non è stata avviata la fase di valutazione del personale in quanto allo stato manca la figura del direttore e, pertanto, non è possibile esprimere giudizi in ordine allo svolgimento, all'adeguatezza delle modalità di comunicazione e all'esito della stessa in termini di differenziazione dei giudizi.

## **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 non è stata ancora svolta.

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 2018. La Struttura Tecnica Permanente, costituita da una sola unità con qualifica professionale di collaboratore amministrativo (B), addetta anche ad altri compiti, in possesso prevalentemente di competenze giuridiche, risulta insufficiente in rapporto ai sempre maggiori adempimenti ed oneri in capo agli OIV e andrebbe pertanto potenziata.

## **Infrastruttura di supporto.**

Come già evidenziato nelle precedenti relazioni, nell'Ente non esiste un sistema di controllo di gestione; alcuni dati sono rinvenibili nei sistemi informatici legati al sistema di contabilità.



# ENTE PARCO NAZIONALE APPENNINO LUCANO VAL D'AGRI LAGONEGRESE



La maggior parte dei dati sono però trattati in modo extracontabile, richiedendo uno sforzo aggiuntivo al personale che effettua le rilevazioni e, in definitiva, non consentendo una compiuta valutazione sulla efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

## **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, nulla è variato rispetto al precedente anno. Viene periodicamente consultata "La bussola della trasparenza" quale strumento di rilevazione inerente lo stato di pubblicazione delle informazioni previste dalla normativa vigente.

A seguito del passaggio, tuttora in atto, ad altra società dell'intero software documentale e contabile, la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente", attualmente non possibile, dovrebbe potersi effettuare a breve.

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.



# ENTE PARCO NAZIONALE APPENNINO LUCANO VAL D'AGRI LAGONEGRESE



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.**

Per quanto esposto nel paragrafo *“Processo di attuazione del ciclo della performance”* relativamente ai risultati conseguiti nel precedente ciclo della performance, l'OIV allo stato può esprimere un giudizio positivo in ordine alla definizione delle azioni poste in essere dall'amministrazione, riservandosi di evidenziarne l'efficacia delle stesse non appena gli organi preposti attivino quanto necessario per evidenziarne i risultati.

Si evidenzia che nella redazione del Piano della Performance per il triennio 2019 - 2021 si è tenuto conto il più possibile, considerato anche il recente commissariamento dell'Ente, delle linee guida redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica in ordine alla struttura e modalità di redazione dello stesso.

## **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 Direttore dell'Ente nonché dagli incontri svoltisi periodicamente con il Direttore e con i Responsabili delle aree strutturali dell'Ente.

## **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.



# ENTE PARCO NAZIONALE APPENNINO LUCANO VAL D'AGRI LAGONEGRESE



Con verbale n. 1/2019 questo Collegio evidenziava la presenza all'interno del suddetto documento di alcuni errori materiali che, pur non comportando alterazione alcuna dei contenuti sostanziali del SMVP, sono stati corretti con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 002 del 29 gennaio 2019, di aggiornamento del documento.

Con riferimento alla fase di assegnazione degli obiettivi effettuata nel ciclo in corso, l'OIV, sebbene non siano state consegnate formalmente le schede di assegnazione al personale, ritiene comunque efficace la procedura di assegnazione degli stessi, che nella delicata fase di straordinarietà della gestione dell'Ente, sono stati comunque concordati e condivisi preliminarmente con tutto il personale e resi coerenti con le disposizioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Per quanto riguarda, infine, il monitoraggio di I° livello dell'avvio del ciclo della Performance 2019- 2021 – annualità 2019, 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, 12 aprile 2019*

Il Presidente F.to Ing. Nicola Sabatino

Il Componente F.to Dott. Giuseppe Cosentino

Il Componente Dott.ssa Rosa Solimeno

DIMISSIARIO