



parco nazionale\*  
dell'**alta murgia**

**Relazione dell'Organismo Indipendente  
di Valutazione della Performance  
dell'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia  
sul funzionamento complessivo del sistema di  
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni  
e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla  
trasparenza e all'integrità**

**(art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del  
D.Lgs n. 150/2009)**

**ANNO 2018**

## Indice

1. PREMESSA
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 DELLA ATTUAZIONE  
DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PRE  
IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
7. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'
8. UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E  
VALUTAZIONE
9. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV
10. ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI
11. ALLEGATI

## 1. PREMESSA

Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, l'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), *“monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi”*

Il presente documento contiene la predetta relazione la quale riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia nell'anno 2008. Le valutazioni ed i riferimenti in essa contenuti si basano sulla lettura dei documenti prodotti dall'Ente ( Indirizzi strategici per la programmazione dell'attività per il periodo 2018-2020, Piano della performance 2018-2020, Bilancio di previsione 2018, Sistema di misurazione e valutazione della performance, Relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore) nonché sulle risultanze delle attività di supporto e verifica svolte. Questa relazione presenta, con riferimento all'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia, i contenuti previsti nella Delibera CIVIT 23/2013 (*“Linee-guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”*) e, nello specifico quelli indicati ai paragrafi 4 e 5 della medesima Delibera.

Essa assume il 2018 come anno di riferimento per i contenuti del par. 4 citato (*“Funzionamento complessivo del sistema”*) mentre adotta il 2019 per i contenuti del par. 5 (*“Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali”*). Al tempo stesso, in una logica di continuità e 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.

Occorre altresì rilevare che con Delibera del Consiglio Direttivo n. 9 del 6 marzo 2018 è stato nominato l'attuale Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia.

## 2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (all. 1 sezione A)

L'attività dell'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia nell'anno 2018 è stata delineata nel documento di indirizzo emanato dal Consiglio Direttivo con Deliberazione n. 31 del 24/10/2017, con la quale sono stati approvati il Bilancio Pluriennale del triennio 2018-2020 e la Relazione Previsionale e Programmatica al Bilancio 2018. Le priorità e le linee di programmazione sono state riprese dal Piano della Performance 2018-2020, con il quale sono stati individuati sia gli obiettivi specifici, aventi carattere strategico nonché trasversale rispetto alla ripartizione organizzativa dell'Ente, sia gli obiettivi operativi annuali, assegnati ad ogni Servizio. Detti obiettivi sono stati individuati nell'ambito delle aree strategiche, confermate dall'organo di vertice in sede di pianificazione dell'attività. Dette aree strategiche sono invariate rispetto agli anni precedenti e di seguito si descrivono sinteticamente i contenuti, collegati alle principali funzioni dell'Ente e conformi alle missioni ed i programmi specificati in bilancio:

- **Area Conservazione della natura e valorizzazione del paesaggio,** implementazione delle conoscenze e degli strumenti di gestione con particolare riferimento al rete natura 2000;
- **Area Gestione attiva per realizzare una maggiore integrazione uomo-ambiente,** gestione del territorio finalizzata al miglioramento dell'integrazione uomo-ambiente, salvaguardia delle attività tradizionali, difesa degli equilibri idrogeologici;
- **Area Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione,** riduzione dei procedimenti amministrativi, incremento delle entrate, efficienza;
- **Area Sviluppo economico e sociale,** valorizzazione e promozione delle attività produttive compatibili, promozione sociale ed economica, educazione e formazione.

Per quanto riguarda l'individuazione degli obiettivi specifici nell'ambito delle aree strategiche appena descritte, il Piano della performance 2018-2020 ne ha mantenuto la stretta connessione con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio. Per la maggior parte essi sono definiti in continuità con la programmazione precedente, in quanto rappresentativi delle principali funzioni che l'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia esercita. Ne è stata, altresì, mantenuta la formulazione, che indica, per ognuno, la tipologia di attività nel suo complesso e la finalità che si intende conseguire. Conseguentemente, in relazione alla tipologia delle attività, agli obiettivi strategici sono stati associati indicatori di quantità e qualità e, in misura minore, di efficacia, contesto e processo.

Il quadro della programmazione strategica risulta, poi, articolato nei singoli obiettivi operativi annuali assegnati al Direttore, essi costituiscono la declinazione della programmazione strategica nelle specifiche attività da svolgere nel corso dell'anno. La misurazione è affidata ad indicatori e target di quantità e qualità.

Sulla base di ciò che precede, si ritiene che gli obiettivi risultino coerenti sia con le priorità indicate dall'organo di indirizzo politico sia con il contesto normativo di riferimento e si confermano strettamente connessi alla missione istituzionale ed alla sua specificità. Si ritiene, altresì, che essi siano abbastanza in linea, nel complesso, con la normativa vigente e con quanto indicato in merito dalle Linee guida per il Piano della performance n. 1/2017, emanate dal Dipartimento della funzione pubblica. Essi risultano adeguatamente misurabili, con qualche margine di miglioramento sotto il profilo dell'individuazione degli indicatori.

Il Sistema di valutazione dell'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia (capitolo 3, par.3.2) prevede un monitoraggio intermedio, da svolgersi entro il mese di luglio, diretto ad accertare lo stato di avanzamento degli obiettivi fissati dal Piano della performance. Nel corso del 2018 sono state effettuate le verifiche, il Direttore ha riferito all'OIV in merito al rispetto delle tempistiche ed agli aspetti salienti dello svolgimento dell'attività. Il monitoraggio si è svolto secondo le previsioni del Sistema di Valutazione.

Si segnala, nuovamente in questa relazione come continua 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 terico-pratica nell'individuare idonei indicatori di efficienza/efficacia in rapporto alle attività/azioni insite nelle finalità conservative e nella gestione dei servizi eco sistemici del territorio dei parchi. Questa difficoltà ha almeno quattro conseguenze:

- a) la necessità 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 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 finanziaria 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.

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

### 3. PERFORMANCE INDIVIDUALE (all. 1 sezione B)

Anche per il Ciclo della Performance 2018 è stato seguito il criterio previsto dal Sistema di Valutazione dell'Ente, secondo il quale, come già discusso, gli obiettivi

operativi assegnati al Direttore dell'Ente Parco con il Piano della performance si intendono assegnati ai relativi responsabili. In base al previsto meccanismo "a cascata", il direttore ha poi individuato ed assegnato gli obiettivi ai dirigenti responsabili delle unità organizzative che, a loro volta hanno provveduto nei confronti del personale non dirigenziale.

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
<i>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali</i>	Esistente (gli obiettivi individuali sono assegnati a livello di obiettivi strategici e ripresi dal Piano della Performance)	Esistente (nel Piano della Performance non c'è la assegnazione degli obiettivi agli individui ma agli uffici Uffici/servizi, par. 6)
<i>Grado di utilizzo delle schede di valutazione</i>	Sono state usate le macrovoci nella relazione dell'OIV relativa alla retribuzione di risultato.	Sono state usate come previsto.

Con riferimento alla applicazione del sistema in relazione agli obiettivi 2018, si conferma e si rileva quanto segue:

- l'applicazione del Sistema di Valutazione ha avuto un'applicazione parziale;
- il ruolo dei diversi soggetti coinvolti (organi di indirizzo politico dell'Ente, Direttore, personale, O.I.V., struttura interna di supporto) è stato parzialmente rispondente alla funzione di competenze di ciascuno dei soggetti interessati;
- i rapporti tra i soggetti sopra indicati non sempre sono stati improntati ai principi della partecipazione attiva e consapevole.

Riguardo all'esito della valutazione della performance anno 2018, si riferisce, che è in corso di definizione.

#### 4. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il Ciclo della Performance relativo all'anno 2018 si è avviato con l'elaborazione del Piano della performance 2018-2020 adottato con il Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 39 del 22 dicembre 2017.

Precedentemente, erano stati predisposti i seguenti documenti correlati all'adozione del Piano:

- a) Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 29 del 12/10/2017 di adozione del Bilancio Previsionale per l'esercizio finanziario 2018;
- b) Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 31 del 24/10/2017 di approvazione Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2018 e la relativa Relazione programmatica.

Il Ciclo della Performance si conclude con la Relazione della performance 2018 (art. 10, c. 1, lett. b) D.Lgs. 150/2009) che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno 2018, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse. Rileva eventuali scostamenti e presenta il bilancio di genere realizzato.

Tale documento deve essere adottato dall'Ente entro il 30/06/2019 e fa riferimento al Piano della Performance anno 2018.

Il completamento del Ciclo della Performance si raggiunge con il documento di validazione, della predetta Relazione, da parte dell'OIV (art. 14, c. 4, lett. c) D.Lgs. 150/2009). L'OIV procede alla verifica della comprensibilità, della conformità e dell'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione sulla Performance.

La validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione sulla Performance e costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività (Titolo III D.Lgs. 15/2009)

Si conferma che il coinvolgimento degli *stakeholder* costituisce un metodo di lavoro consolidato nelle attività dell'Ente. Si pensi, solo a titolo di esempio, alle attività connesse alla gestione delle crisi aziendali che si fondano su una interazione e dialogo costante con tutte le parti interessate. Nonostante questo approccio sia consolidato nella gestione delle attività, nel corso del 2017 non sono state rilevate forme strutturate di coinvolgimento degli *stakeholder* nell'ambito dei processi di definizione degli obiettivi e valutazione delle performance. Si tratta invece di un ambito di grande rilevanza, sul quale occorrerà investire, anche tenuto conto di quanto disposto dall'art. 19-bis del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, introdotto con l'art. 13, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74.

Le due matrici riassuntive qui di seguito danno conto, rispettivamente, del grado di coinvolgimento degli *stakeholder* interni ed esterni all'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 interni</i>	<i>Stakeholder esterni</i>
Definizione obiettivi	Riunioni.	Nessun coinvolgimento formale
Comunicazione della strategia dell'Ente	Incontri specifici.	Sito web
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	Non programmate	

*Adeguatezza del coinvolgimento*

<i>Fasi del ciclo di gestione della performance</i>	<i>Stakeholder interni</i>	<i>Stakeholder esterni</i>
Definizione obiettivi	Si	Non pertinente
Comunicazione della strategia dell'Ente	Si	Si
Comunicazione dei risultati raggiunti	Si	Si
Definizione degli standard di qualità	Si	Non pertinente
Elaborazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Anticorruzione	Si	Non pertinente
Processo di individuazione dei dati da pubblicare	Si	Non pertinente

E' invariata la Struttura Tecnica Permanente (All. 1 sez. C), che è composta da 3 dipendenti e risulta adeguata a fornire il supporto necessario allo svolgimento dell'attività dell'OIV.

E' possibile formulare in chiusura di paragrafo alcune sintetiche considerazioni sulla implementazione nel corso del 2018 del ciclo della performance:

- si conferma, come per l'anno precedente, la onerosità anche di tipo applicativo e gestionale del Sistema previsto dalla Delibera 89/2010 per un Ente, quale il Parco Nazionale dell'Alta Murgia, di dimensioni e profilo generale non comparabili a quelli caratterizzanti i Ministeri, i grandi enti centrali o i grandi parchi nazionali;
- 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 strutturato in:

- Sistema di contabilità generale;
- Sistema di contabilità analitica;
- Protocollo informatico.

Il sistema informatico dell'Ente consente l'interscambio dei dati attraverso una rete aziendale.

Tuttavia, il sistema di controllo di gestione non risulta utilizzato nell'Ente per la costruzione degli indicatori relativi agli obiettivi strategici e nemmeno per gli indicatori riguardanti gli obiettivi operativi.

Il Sistema di contabilità generale fornisce i dati finanziari riferiti agli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente in modo aggregato, mentre il Sistema di contabilità analitica richiede implementazione, al fine di alimentare i dati finanziari degli obiettivi operativi e garantire, così, un puntuale monitoraggio dei costi e corretto controllo di gestione.

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'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE (All. 1, sez. E)*

La pubblicazione dei dati e dei documenti sul sito istituzionale è avvenuta attraverso l'utilizzo di una procedura informatica per la gestione dei processi relativi alla raccolta e alla pubblicazione dei dati. La stessa si articola in un complesso di operazioni, finalizzate a garantire la corretta gestione dei documenti, dati ed informazioni da inserire nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito.

L'OIV è tenuto ad effettuare la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato dei dati pubblicati nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale (art. 14, c. 4, lett. g, del d.lgs. n. 150/2009, delibere A.N.AC. 236/2017). Per l'anno 2018, l'Ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.L.gs 33/2013 nonché dal D.L.gs 1310/2016, come verificato attraverso apposito controllo sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge. Tale monitoraggio si è avvalso di un format di supporto sulla base di quanto previsto dalla Delibera 141/2019 ANAC. La rilevazione non ha evidenziato particolari criticità.

7. *DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA' (All. 1, sez. F)*

Sotto questo profilo l'Ente ha adottato gli Standard di qualità con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 11 del 23 marzo 2017.

8. *UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE*

Si ritiene che i criteri a fondamento del Sistema siano nel complesso rispondenti ai principi regolativi del ciclo della performance.

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 il sistema di obiettivi, indicatori e target debba essere maggiormente condiviso con il personale. Gli 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 messi in evidenza esattamente 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.

Anche per il 2018 i principali esiti della applicazione dell'utilizzo del Sistema di misurazione e valutazione si identificano, a livello di Ente, nella *Relazione sulla performance*.

## 9. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Nel corso del 2018 questo OIV ha consolidato il proprio ruolo di supporto dell'Ente Parco Nazionale dell'Alta Murgia nell'attuazione delle varie fasi del ciclo della performance nonché ha eseguito le prescritte verifiche, in particolare in materia di trasparenza.

Confermando la prassi in uso, l'attività è stata esercitata sia attraverso riunioni formali, con la redazione dei relativi verbali, sia mantenendo frequenti contatti informali, soprattutto attraverso la posta elettronica, con il Direttore e la Struttura Tecnica Permanente.

## 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 relativi alla annualità 2019:

- Obiettivi individuali: sono stati assegnati a tutto il personale, dirigenziale e non-dirigenziale. L'assegnazione ha avuto luogo direttamente nel Piano della Performance.

Si suggerisce in sede di assegnazione degli obiettivi operativi, al personale dirigente e non, della redazione di una scheda personale, da firmare per presa visione. In tale scheda devono essere riportati i target di riferimento per ogni obiettivo operativo, nonché l'indicazione dei comportamenti attesi da valutare quali obiettivi di ruolo. Tale procedimento risulta, peraltro, in linea con le indicazioni delle **Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione n. 2**, emanate dal Dipartimento della funzione pubblica;

- Obiettivi organizzativi: nel rimandare al punto 3 precedente, gli obiettivi organizzativi sono stati assegnati esclusivamente come obiettivi del relativo servizio di appartenenza.

## 11. ALLEGATI

In file separati sono allegati i documenti richiesti, ovvero:

- ALLEGATO 1, diverse sezioni;
- ALLEGATO 2.

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 stia operando bene e possa, col tempo, migliorare il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Con la presente Relazione si esauriscono, salva la validazione della Relazione della Performance anno 2018, che avverrà successivamente con separato atto, gli adempimenti previsti (art. 14 c. 4 lett. a) D.Lgs. 150/2009), quanto all'annualità 2018, secondo il quale "all'OIV spetta ..... il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, e del sistema dei controlli interni e l'elaborazione allo scopo di una relazione annuale, pubblicata sul sito istituzionale, al fine di garantire la trasparenza dell'intero processo valutativo"

Gravina in Puglia, 29 aprile 2019

Organismo Indipendente di Valutazione

Monocratico

dott.ssa Silvia Pisicchio

