



**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Relazione 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*

**Anno 2018**

## INDICE

1. Presentazione
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
  - 2.1 Performance Organizzativa
    - 2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target
    - 2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa
    - 2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa
  - 2.2 Performance individuale
    - 2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e *target*
    - 2.2.2 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale
  - 2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)
  - 2.4 Infrastruttura di supporto
  - 2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO
4. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
5. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV
6. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*
7. ALLEGATO : *Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente*

## 1. PRESENTAZIONE

La presente Relazione ha lo scopo di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dell'Ente Parco Nazionale d'Abruzzo Lazio e Molise, al fine di fornire indicazioni e suggerimenti su un suo miglioramento continuo, soprattutto in riferimento alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le "Linee guida per il Piano della performance – Ministeri", pubblicate nel giugno 2017, hanno definito, a partire dal ciclo 2018-2020, la nuova struttura e modalità di redazione del Piano della performance.

Risulta che l'Ente Parco Nazionale d'Abruzzo Lazio e Molise abbia implementato, nelle more dell'adozione di specifiche linee guida indirizzate agli Enti pubblici non economici, iniziando dal ciclo 2018-2020, le indicazioni metodologiche di carattere generale contenute nelle Linee guida, nelle parti applicabili alle amministrazioni non statali.

La definizione degli obiettivi è frutto di un processo consolidato che tiene conto sin dall'origine dei riscontri ricevuti dai soggetti portatori di interesse (*stakeholder*) interni ed esterni.

Per quanto attiene agli indicatori, l'Ente ha adottato un proprio set di grandezze in attesa della definizione degli indicatori di carattere nazionale da parte del vigilante Ministero dell'Ambiente, così come stabilito dalla normativa in materia.

L'OIV, esprime, pertanto, una valutazione positiva sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione dell'Ente Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise, fermo restando l'ulteriore perfezionamento di alcuni aspetti di seguito specificati.

Il presente documento è corredato dell'allegato che contiene, per ciascuna sezione, gli elementi informativi a supporto delle valutazioni espresse con le necessarie evidenze quantitative.

**(Allegato 1).**

## 2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

### 2.1 Performance Organizzativa

Il processo di definizione della performance organizzativa è ormai consolidato nella sua metodologia che, sulla base di quanto l'OIV ha potuto verificare, nel complesso può essere ritenuto aderente al dettato dell'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009. Sulla base dell'attività condotta dall'OIV, è emersa una adeguata condivisione della strategia dell'Ente tra l'organo di indirizzo politico e l'apparato burocratico.

L'Ente ha tenuto nella dovuta considerazione l'interrelazione con i cittadini e i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche mediante la realizzazione di azioni volte al coinvolgimento degli *Stakeholder* (incontri con gli operatori di settore, consultazione preventiva dei testi a carattere normativo o regolamentare, indagini per rilevare il grado di soddisfazione).

Nell'ambito dell'Ente Parco è garantita una adeguata sinergia tra i diversi documenti di programmazione dell'Ente implementando il "Ciclo della performance integrato", che comprende gli ambiti relativi alla performance, alla trasparenza e integrità ed al piano di misure di prevenzione e contrasto alla corruzione.

### **2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target**

Le 4 Aree strategiche definite nel Piano della *performance* derivano direttamente dalla *mission* istituzionale dell'Ente.

L'Ente interagisce con diverse tipologie di *stakeholder*, le Aree strategiche coincidono con le aree di *outcome*, sulle quali sono stati definiti specifici obiettivi di medio termine (obiettivi di *outcome*).

Nel Piano della Performance 2018-2020 sono ben definiti gli obiettivi strategici e gli indicatori riferiti all'anno 2018.

Rispetto al precedente Piano i target risultano più calibrati che consentano in parte una verifica dei risultati effettivamente raggiunti, in coerenza con gli obiettivi programmati.

### **2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa**

La misurazione e valutazione della performance organizzativa viene effettuata attraverso monitoraggi intermedi.

Ciò consente di tenere costantemente sotto osservazione lo stato d'avanzamento degli obiettivi, con un sufficiente grado di attendibilità che potrebbe essere migliorato, fermo restando i vincoli derivanti dalla dimensione organizzativa dell'Ente, attraverso l'utilizzo di un **apposito gestionale informatizzato**.

### **2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa**

Per la misurazione e valutazione della performance organizzativa si prendono a riferimento non solo i documenti che costituiscono il ciclo della performance ma anche i documenti afferenti il sistema di bilancio dell'Ente.

## **2.2 Performance individuale**

### **2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target**

Risulta sufficientemente chiara la definizione degli obiettivi individuali ed il relativo conseguente processo di assegnazione ai dirigenti ed al personale.

All'interno del Sistema sono state predisposte schede di assegnazione degli obiettivi distinte in 4 categorie:

- Area della direzione;
- professionisti Area Medica;
- titolari di incarico di posizione organizzative;
- dipendenti non titolari di posizioni organizzative,

Al personale dirigenziale sono stati assegnati per il 2018 gli obiettivi derivanti dal piano degli obiettivi specifici conformi alla mission dell'Ente. Il responsabile di area ha condiviso con il proprio personale, all'interno dei rispettivi servizi, gli obiettivi ricevuti.

L'OIV ha appreso che la Direzione ha effettuato una continua attività di monitoraggio sugli obiettivi individuali assegnati, attraverso verifiche periodiche che avvengono con cadenza semestrale.

Il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi individuali assegnati al personale non dirigente viene effettuato all'interno delle singole aree e servizi attraverso incontri periodici del personale.

Relativamente alla performance 2018, si evidenzia un adeguato grado di differenziazione dei giudizi di valutazione da parte dei funzionari preposti.

### **2.2.2 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale**

In concordanza a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione, è stata svolta una verifica intermedia nel corso del mese di giugno tesa a rilevare il grado di attuazione degli obiettivi assegnati, con particolare riguardo al rispetto dei tempi stabiliti in fase di programmazione delle attività.

### **2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)**

Per quanto riguarda il personale dirigenziale, la prima fase ha visto anche un richiamo alle attività svolte nel corso della pianificazione: partendo, dunque, dalle linee strategiche dettate dall'Organo politico e alla conseguente identificazione degli obiettivi specifici triennali, tenendo conto delle responsabilità di ciascuna struttura, sono stati individuati gli obiettivi annuali, in condivisione con i responsabili di area.

La seconda fase, di gestione e monitoraggio dell'attività, ha visto, nel corso dell'anno, momenti periodici di riflessione sullo stato di attuazione degli obiettivi operativi e su eventuali problemi che hanno costituito causa di criticità nel raggiungimento dell'obiettivo al fine di definire, in accordo al valutatore, eventuali azioni correttive.

La terza fase, di rendicontazione dei risultati e valutazione dell'attività, comporta la compilazione, da parte del servizio/capo obiettivo, una relazione sullo stato di realizzazione dell'obiettivo e sui relativi risultati conseguiti.

Nel mese di maggio 2019 si è concluso il processo di valutazione degli obiettivi 2018.

Secondo quanto previsto dal Sistema il valutatore, sulla base della relazione prodotta, esprime il punteggio di valutazione. La scheda di valutazione viene formalizzata al valutato in apposito colloquio, al termine del quale il valutato firma la propria scheda per presa visione.

### **2.4 Infrastruttura di supporto**

Il sistema informativo esistente non risponde adeguatamente alle esigenze di misurazione della performance perché diverse tipologie di dati richiedono ancora oggi una raccolta manuale degli stessi presso gli uffici, che li gestiscono tramite applicazioni o procedure non integrate che rendono

difficilmente gestibile l'analisi dei target e degli indicatori funzionali sia alla valutazione delle performance che all'assicurazione della qualità.

### ***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'ufficio URP dell'Ente utilizza sistemi informativi per l'archiviazione e la pubblicazione dei dati previsti nel Decreto 33/2013; i dati trasmessi in parte telematicamente ed in parte cartacei vengono pubblicati, a seconda della loro tipologia, tramite inserimenti manuali, i dati sono raccolti dal personale dell'Urp che per competenza li caricano direttamente sul portale web dell'Ente per essere pubblicati online.

La supervisione su tutto il processo è affidata al responsabile della trasparenza nonché Direttore f.f. Renato Di Cola.

Il responsabile della trasparenza, ha provveduto a individuare i servizi specifici e le operazioni necessarie al corretto e pieno assolvimento degli obblighi di trasparenza a carico dell'Amministrazione.

Il monitoraggio delle azioni e dei contenuti è inoltre svolto sia dai responsabili dei diversi servizi dal responsabile della trasparenza e, annualmente, dall'OIV che procede ad una verifica a campione dei dati pubblicati sul sito web. Sono inoltre presenti sistemi per la rilevazione degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente" sono altresì previsti sistemi per misurare il livello di interesse degli stakeholders sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccogliere i giudizi.

## **2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione**

Il sistema di valutazione costituisce strumento di supporto per la gestione e lo sviluppo del personale, finalizzato al miglioramento delle prestazioni ed alla crescita professionale delle risorse.

All'OIV è stato riferito che le risultanze dei monitoraggi sugli obiettivi contribuiscono alla definizione dei nuovi obiettivi per il Piano della *Performance*. Sul punto, l'OIV avrà cura di effettuare le verifiche di propria competenza sul Piano della Performance 2020 di prossima adozione da parte dell'Ente.

## **3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO**

Il processo di pianificazione strategica ed operativa e il ciclo di pianificazione economico-finanziaria, attraverso lo sviluppo dei progetti e dei relativi obiettivi da conseguire, risultano sufficientemente interconnessi.

L'OIV auspica ampi margini di crescita e miglioramento per quanto attiene l'integrazione tra ciclo della performance ed i documenti del ciclo di bilancio dell'Ente.

#### **4. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Elaborato in linea con le indicazioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione e nella determinazione ANAC n.12/2015, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ente PNALM è un documento programmatico triennale, elaborato in coordinamento con il Piano della performance, che definisce la strategia di prevenzione della corruzione adottata dall'Ente.

Gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono strettamente collegati con la performance organizzativa ed individuale: essi sono assegnati ai responsabili di area e servizio, ovvero al personale titolare di incarichi di posizione non dirigenziale, e sono oggetto di misurazione e valutazione in termini di performance organizzativa ed individuale.

L'OIV, ha assicurato l'attività di monitoraggio periodico sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza, attestando, quando richiesto dall'ANAC l'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione da parte dell'Ente.

#### **5. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV**

L'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni dell'Ente parco, utilizzando una metodologia di lavoro che garantisce l'efficacia del processo di validazione stesso.

Al riguardo, l'OIV si avvale di una Struttura Tecnica Permanente (STP), istituita in data 30 novembre 2011 con determina n. 271/2011 ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che svolge funzioni di supporto alle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, rinnovata con ultimo atto determinativo n. 114//2017 .

Detta STP è coordinata dal responsabile *performance* e ad essa sono assegnati 5 risorse umane in via non esclusiva, personale con esperienza in materia di risorse umane, bilancio, contratti, pianificazione e controllo, prevenzione della corruzione, trasparenza e qualità dei servizi.

Questo OIV effettua periodici scambi telefonici con alcuni componenti della Struttura Tecnica Permanente, durante le quali le stesse rendicontano sull'andamento delle pubblicazioni dettate dall'Anac e sui Cadenziali adempimenti dell'Anac. In tale sede è d'uso fornire all'Ente suggerimenti in merito alla *compliance* dei documenti dell'Ente, alla attendibilità dei dati e delle informazioni date agli *stakeholder* esterni e interni, alla comprensibilità degli stessi al fine di favorire il controllo sociale diffuso sulla attività e i risultati dell'attività posta in essere dall'Ente.

L'OIV monitora la pubblicazione dei dati relativi alla trasparenza, verificando il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Lo scrivente OIV è dotato di apposita e-mail personale.

## 6 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Aspetto che appare da implementare all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* è quello relativo alla verifica della sussistenza di un adeguato grado di correlazione tra le risorse, soprattutto finanziarie, con gli obiettivi operativi assegnati a ciascun ufficio\reparto.

Compatibilmente con la dimensione organizzativa dell'Ente, che, comunque, si trova istituzionalmente a svolgere attività di conservazione e promozione di valori ed interessi collettivi di portata internazionale, si auspica, altresì, l'implementazione di sistemi più analitici di controllo strategico e del controllo di gestione, nonché strumenti che meglio rappresentano le posizioni degli stakeholder dell'Ente.

Sarebbe auspicabile, a tal fine, la individuazione di indicatori di *outcome* misurabili in modo più accurato e l'introduzione di obiettivi trasversali tra più strutture. Ciò consentirebbe certamente all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso di migliorare la sinergia tra strutture e, in definitiva, un miglioramento complessivo dell'*outcome* generato.

### 6. ALLEGATI

**Allegato 1: Monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.**

L'organismo indipendente di valutazione  
Dott. Massimo TUDINI  
Firmato digitalmente