

x J. Merone
x F. Sordello
x G. G. G.
x Calli
x D. G. G.
x Valerini
x Merone
15/04/19
J

RELAZIONE 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
COMUNICAZIONE CIVIT DEL 09.03.2012 E DELLA PRECEDENTE DELIBERA 4/2012
INTEGRATA DALLA DELIBERA 23/2013

L'OIV presenta la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni, dell'Ente Parco Nazionale del Pollino, assumendo il 2018 come anno di osservazione.

E' stata strutturata secondo i contenuti previsti dalla Delibera CIVIT n.23/2013 nel seguente modo:

- a. performance organizzativa;
- b. performance individuale;
- c. processo di attuazione del ciclo della performance;
- d. infrastruttura di supporto;
- e. sistemi informativi ed 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.

A. Performance Organizzativa

Al fine di misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi, l'OIV ha effettuato dei monitoraggi con una frequenza semestrale, interfacciandosi sia con l'organo di vertice politico-amministrativo e sia con il Dirigente.

L'OIV nell'esame del Piano delle Performance, nonché da una verifica effettuata in sede prende atto che permane l'assenza dell'attività riferita al Controllo di Gestione, e ancora una volta, raccomanda l'istituzione di un apposito Ufficio nell'ambito dell'area Contabile/ Amministrativa, in quanto lo stesso permetterebbe un maggior monitoraggio e controllo delle attività, nonché una maggiore precisione sui dati e di conseguenza sul calcolo degli indicatori.

B. Performance Individuale

Anche per il corrente anno, all'assegnazione degli obiettivi ai dipendenti, provvede l'unico Dirigente dell'Ente o mediante apposite disposizioni di servizio o mediante quanto previsto

[Handwritten signatures and initials]

nello stesso Piano della Performance, laddove sono con precisione indicati le azioni o gli obiettivi individuali ed il relativo responsabile.

L'attività viene poi monitorata attraverso il Piano Annuale di Gestione - PAG.

La valutazione dei dipendenti, che ad oggi non è stata ancora effettuata per l'anno 2018, a cura del Dirigente, sarà effettuata secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

In particolare il Direttore valuterà la prestazione dei dipendenti, tenendo conto:

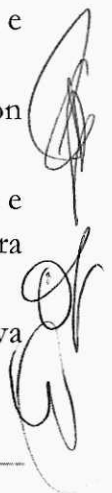
1. delle schede di valutazione;
2. del rapporto sul funzionamento dell'Ente;
3. dalle schede PAG 2018;
4. dei comportamenti tenuti dal dipendente in particolare facendo riferimento:
 - alla precisione e puntualità delle prestazioni svolte, nonché al rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
 - all'attitudine alla responsabilità;
 - alla tempestività e appropriatezza di resa della prestazione richiesta;
 - all'inclinazione all'assunzione in proprio di significativi profili di responsabilità;
 - all'adattamento ed orientamento all'utenza;
 - alla capacità di organizzare le proprie attività in relazione all'utenza, sia interna che esterna, disponibilità e facile reperibilità;
 - alla capacità di suscitare un'immagine competente ed efficiente;
 - alla capacità di delega ove richiesta ed alla capacità di proporre soluzioni innovative;
 - alla capacità di semplificare tematiche complesse, nonché di valutare e risolvere, in maniera innovativa, problemi e situazioni non previste;
 - alla capacità di lavorare in team;
 - alla capacità di organizzare e controllare il proprio lavoro;
 - alla capacità di svolgere mansioni attribuite con la perizia necessaria;
 - alla capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati.

L'OIV ha il compito della valutazione del dirigente, e tale valutazione entrerà a far parte della relazione della Performance che è in corso di predisposizione da parte dell'Ente.

Per tale valutazione si terrà conto di tre fattori:

1. verifica degli adempimenti che la norma prevede abbiano ricadute sulla valutazione e l'attribuzione di incentivazioni;
2. comportamenti - tramite schedatura dei comportamenti, per descrittori e con attribuzione di punteggio;
3. raggiungimento di obiettivi specifici, come rendimento del dirigente e del dipendente e contributo del singolo rispetto alla generale performance dell'ente - tramite schedatura del PAG.

La valutazione del singolo confluisce in quella dell'unità organizzativa e in quella complessiva dell'Ente.



Per la valutazione della dirigenza, già in occasione del monitoraggio, sono stati effettuati una serie di verifiche e considerazioni:

1. verifica delle precondizioni per effettuare l'attribuzione del trattamento accessorio; la norma prevede adempimenti in mancanza dei quali non è possibile l'attribuzione del trattamento;
2. valutazione dei comportamenti e del raggiungimento degli obiettivi; in questo caso si valuta la condotta della dirigenza rispetto ad una serie di indicatori nonché si valuta il raggiungimento degli obiettivi schedati nel piano gestionale (PAG), che assumono rilevanza prevalente;
3. verifica dell'eventuale presenza di situazioni per le quali si attiva la riduzione del trattamento, per effetto di specifiche previsioni normative.

Lo schema utilizzato anche in fase di monitoraggio per tale valutazione é quello previsto nella Scheda di Valutazione del Dirigente.

Qui di seguito la tabella riassuntiva relativa al raggiungimento degli obiettivi strategici all'anno 2018 nella quale a livello di ogni singolo obiettivo operativo viene richiamato il Peso in percentuale ed il target atteso, nonché l'unità di misura. Viene poi indicato il target raggiunto sia in termini di obiettivo operativo e poi a cascata strategico, desumibile dalle schede PAG e dai monitoraggi a livello di obiettivo individuale (azione).

OBIETTIVI (Anno 2018)										
AREA	Ob. Strateg.	OB. OPERATIVO	Peso (%)	TARGET ATTESO (Ob. Strateg.)	U.M.	TARGET ATTESO (Ob. Operat.)	TARGET RAGGIUNTO (Ob. Operat.)	TARGET RAGGIUNTO (Ob. Strateg.)	Obiettivo Strategico raggiunto SI-NO	
A	A.1	A.1.1	70%	65	n°	27	35	100	SI	
		%	60%		74%					
	A.1.2	30%	A.2.1	100%	100	n°	1	1	100	SI
						%	100%	100%		
	A.2	A.2.1	100%	100	n°	4	7	100	SI	
					%	60%	100%			
A.3	A.3.1	100%	55	n°	6	10	100	SI		
				%	55%	91%				
B	B.1	B.1.1	50%	50	n°	1	2	100	SI	
		%	50%		100%					
	B.1.2	50%	B.2.1	100%	50	n°	1	1	100	SI
						%	50%	100%		
	B.2	B.2.1	100%	50	n°	1	1	100	SI	
					%	90%	90%			
C	C.1	C.1.1	100%	60	n°	2	3	100	SI	
					%	55%	85%			
	C.2	C.2.2	60%	40	n°	1	2	100	SI	
					%	40%	70%			
	C.2.3	40%	40	n°	3	5	100	SI		
				%	60%	100%				
D	D.1	D.1.1	40%	60	n°	2	3	100	SI	
		%	65%		100%					
	D.1.3	30%	D.1.4	30%	60	n°	3	5	100	SI
						%	50%	80%		
	D.1.4	30%	30%	60	n°	1	2	100	SI	
					%	50%	100%			

C. Processo di attuazione del Ciclo della Performance

Il Ciclo della Performance viene attuato anche con il supporto della Struttura Tecnica Permanente, composta da 8 unità interne che quindi non comportano alcun costo se non il normale costo ore lavoro.

Permane il gruppo di lavoro interdisciplinare per l'avviamento dell'Ente a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009 già istituito (nell'ottobre 2010) e trasformato dalla Giunta Esecutiva con delibera n. 7 del 09/07/2012 in STP per la misurazione della performance.

La STP è bilanciata, sia nel numero che nelle competenze, alle dimensioni e ai bisogni dell'Ente, ed è così composta:

- Responsabile Struttura Tecnica Permanente: Dr.ssa Gatto;
- Responsabile Settore Amministrativo: Avv. Calli;
- Responsabile Settore Conservazione, Tutela, Gestione del Territorio, Promozione e Comunicazione: Dr. Serroni;
- Responsabile Settore Contabile: Dr.ssa Dattoli;
- Responsabile Settore Pianificazione e Sviluppo Socio-Economico: Geom. Giuseppe Milione;
- Responsabile dei Servizi Informativi Automatizzati: Ing. Valicenti;
- Responsabile Servizio Risorse Umane: Dr.ssa Fasanella;
- Responsabile Ufficio Statistica: Dr. Forte.

D. Infrastruttura di supporto

Permane la mancanza del Controllo di Gestione, che come già precisato precedentemente, sarebbe di grande ausilio permettendo una maggiore precisione degli indicatori.

Attualmente i dati inerenti le risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici ed operativi, sono estrapolati dalla contabilità generale, mancando nell'Ente la contabilità analitica.

E. Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'OIV esamina la raccolta dei dati a mezzo di sistemi informativi ed informatici dell'Ente, verificando per ogni tipologia di dati la disponibilità, le diverse modalità di trasmissione al soggetto responsabile della pubblicazione, la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" e la eventuale trasmissione ad altri soggetti.

L'OIV, inoltre, in data 08/04/2019 ha effettuato l'attestazione sugli obblighi di pubblicazione attraverso tutte le verifiche prescritte.

nell'attuare la verifica suddetta l'OIV si è interfacciato con i seguenti soggetti:

- Dr. Melfi, responsabile della prevenzione e della corruzione, nonché Direttore dell'Ente;
- Dr. Forte, responsabile Ufficio Statistica;
- Sig. Perrone, responsabile della gestione del sito web;
- Ing. Valicenti, responsabile dei sistemi informativi;
- Avv. Calli, responsabile del settore Amministrativo;
- Dr.ssa Gatto, responsabile Struttura Tecnica Permanente.



F. Definizione e gestione degli Standard di Qualità

L'Ente, con deliberazione Consiglio Direttivo n. 40 del 15/11/2018 ha ridefinito la Carta della qualità e gli Standard di qualità per i servizi offerti alla propria utenza. Nell'ambito di tale documento oltre alla definizione dei servizi ha provveduto a ridefinire le schede sugli standard di qualità degli stessi ed ha ridefinito:

- il Modello Segnalazioni, reclami, suggerimenti sui servizi resi;
- Il Questionario soddisfazione Front-Office – Ecomuseo;
- Il Questionario di valutazione della qualità dei servizi erogati;
- Il Modello Richiesta Accesso Civico;
- Il Modello Richiesta Accesso Civico Potere Sostitutivo;
- Il Modello Richiesta Accesso Civico Generalizzato

G. Utilizzo dei Risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione

Nel 2018 si è proceduto alla nuova stesura dei seguenti documenti:

- Piano Performance 2018-2020 approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo n°8 del 05/02/2018;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020 approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo n°9 del 05/02/2018.

Si dà atto che l'Ente ha proseguito le azioni di adeguamento e di completamento dell'intero ciclo per il raggiungimento degli obiettivi.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha attuato il monitoraggio mediante incontri periodici presso la sede dell'Ente, e di volta in volta ha, secondo le necessità, esaminato documentazione e/o convocato personale dell'Ente.

Castrovillari, 11 aprile 2019

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Prof. Avv. Ubaldo Comite

Dr.ssa Annalisa Sassone

Dr. Pasquale Sofia