



Parco Nazionale
del Cilento,
Vallo di Diano
e Alburni

O.I.V.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV

(Funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni)
(ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)

Verifica Ottobre 2018

ANNO DI RIFERIMENTO 2017

Premessa:

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Parco Nazionale del Cilento, formalmente insediato a far data dal 16 gennaio 2018 giusto verbale di insediamento n. 1/2018 e nell'ambito delle attività demandate per legge e regolamento, redige la presente Relazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 e della Delibera ANAC (già C.i.V.I.T.) n. 23/2013, sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce i punti di forza e di debolezza, al fine di evidenziare le eventuali criticità e/o gli aspetti positivi delle procedure messe in atto dall'Istituto.

La finalità della Relazione è quella di esprimere considerazioni sullo stato complessivo dei Sistemi di controllo dell'Ente, con particolare riferimento ai temi della trasparenza, della prevenzione della corruzione e della loro integrazione con il Ciclo della performance, anche al fine di favorire un graduale processo di miglioramento. Prima di proseguire con le argomentazioni previste dalla delibera ANAC sopracitata, si ritiene opportuno formulare alcune importanti precisazioni per quanto segue.

Dalla verifica degli atti prodotti dal precedente Organismo e da quelli adottati dall'Ente si rileva che, nel corso del 2017, lo stesso si è dotato degli strumenti conformi a quanto oggetto di verifica.

Gli organismi di vertice hanno con provvedimenti monocratici e/o collegiali definito o revisionati i seguenti atti:

a) Il Sistema di valutazione delle performance (Smivap);

b) Il Piano delle Performance;

c) Il Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione 2017/2019;

Non si rileva, per gli atti visionati che il precedente organismo abbia svolto una attività preventiva in stretta collaborazione con i vertici per una migliore stesura dei citati provvedimenti. A ogni buon conto l'Organo di Vertice ha comunque avviato i processi di elaborazione del Piano delle Performance e ha contestualmente compulsato le competenti strutture per la redazione di un documento di comunicazione - indirizzato sia all'interno che all'esterno dell'Ente Parco - contenente l'esplicitazione della mission, della vision e dei principali temi strategici su cui focalizzare l'attenzione negli anni a venire.

Il "Piano elaborato ai sensi del d.lgs n. 74/2017 e così come formalmente adottato individua le linee strategiche di azione, a loro volta articolate in obiettivi strategici, posti come riferimento per la definizione delle linee prioritarie di attività. Si segnala che, dovendo contemporaneamente ottemperare alla richiesta di fornire indicazioni strategiche di lungo periodo derivanti dal d.lgs. n. 218/2016 e rispettare quanto disposto dal d.lgs. n. 74/2017, il Piano costituisce il raccordo tra la strategia di medio e lungo periodo e la pianificazione di medio-breve termine da cui discende il Piano della performance.

L'albero della performance così revisionato risulta costituito da un livello strategico "alto" - che comprende linee ed obiettivi strategici - e un insieme di Linee Prioritarie di Attività declinate dagli Uffici dell'Ente Parco, in coerenza con il mandato istituzionale derivante dallo Statuto, e dagli altri provvedimenti di indicazione nazionale.

In tema di coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel PTPC e gli obiettivi contenuti negli ulteriori documenti di natura programmatica e gestionale dell'Ente con particolare riferimento al Piano della performance, l'Ente ha provveduto, già a partire dal 2017, ad assegnare a ciascun Responsabile uno specifico obiettivo individuale dedicato agli adempimenti derivanti dalle misure obbligatorie in materia di anticorruzione e trasparenza. Si suggerisce però, in sede di rivisitazione del Piano anticorruzione una più articolata ed esaustiva competenza da attribuirsi ai diversi settori dell'Ente.

Sinteticamente, si procedere a evidenziare, per i singoli aspetti, le varie peculiarità

A. Performance organizzativa

Il Parco nazionale si è dotato degli strumenti necessari per l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance



L'OIV ha valutato che le indicazioni di carattere strategico contenute nel Piano della performance che sono strettamente correlate con quelle e individuate negli strumenti di programmazione e di bilancio dell'Ente, ivi incluso il vigente Piano anticorruzione (Piano per il parco, Programma di sviluppo economico e sociale per le attività compatibili, Preventivo finanziario e piano anticorruzione e trasparenza).

Gli obiettivi rientrano pienamente nelle finalità istituzionali dell'Ente e sono in linea con quanto contenuto ed inserito nel Preventivo finanziario di competenza, e in tema di legalità e trasparenza rappresentano la dovuta declinazione delle misure di prevenzione di cui al vigente Piano Anti-corruzione dell'Ente Parco .

Tenuto di conto della dotazione organica dell'Ente e della complessità dei "portatori di interesse" dell'Ente Parco, gli obiettivi appaiono appropriati alla *mission* e calibrati alla dimensione dell'Ente.

Per quanto concerne il monitoraggio previsto in merito al perseguimento degli obiettivi così come previsto dal sistema di misurazione e valutazione e dal vigente Piano della performance si ritiene opportuno precisare quanto segue:

✓ Per quanto già evidenziato in premessa, l'attuale Organismo, insediatosi a far data dal mese di gennaio 2018, non ha riscontrato atti in tal senso;

✓ Tutte le attività oggetto del piano sono state però, come si rileva dalle relative schede di valutazione dei dipendenti in organico all'Ente si sono concretizzate ed è stata data ampia pubblicità sul sito istituzionale, sulle newsletter del Parco e sui quotidiani ed altri strumenti di comunicazione locali e nazionali

B. Performance individuale

Il processo di assegnazione degli obiettivi, alla luce di quanto sopra esposto, risulta adeguato e coerente con il Sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.

Non si sono riscontrate particolari problematiche circa il raggiungimento dei target previsti, né scostamenti dai cronoprogrammi

Allo scopo di valutare il grado di condivisione del sistema, si segnala che non si sono registrate procedure di conciliazione e non sono state rilevate "non conformità" in seguito a mancato rispetto delle prescrizioni legali o al mancato raggiungimento di un obiettivo entro le scadenze definite o ancora il mancato rispetto delle azioni in questo previste.

Le attestazioni in tema di trasparenza previste dalla legge e dall'ANAC rivelano un discreto metodo di lavoro seppur "perfettibile" alla luce della situazione di contesto e a quanto già evidenziato in premessa. Se ne raccomanda una migliore regolamentazione, sia in sede del nuovo Smivap e sia dell'aggiornamento al Piano anticorruzione.

Per le considerazioni di dettaglio espresse in tema di trasparenza si rimanda a quanto evidenziato nelle relative schede di sintesi pubblicate sul sito istituzionale "Amministrazione trasparente"

Il sistema di contabilità è risultato adeguato e le previsioni di bilancio sono congruenti con quelle del piano della performance.

C. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione della Trasparenza

Il sistema di funzionamento dei sistemi informatici e informativi risulta coerente ma va sicuramente potenziato.

D. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Per quanto evidenziato, ma soprattutto per le intervenute nuove disposizioni normative, che impongono una rivisitazione del vigente sistema di valutazione, finalizzato alla valutazione su base annua dell'adeguatezza, dell'efficacia e dell'efficienza di tutti gli elementi del piano e dell'organizzazione nell'ottica del miglioramento continuo, l'O.I.V. nel corso delle riunioni, ha più volte evidenziato detta necessità. Per le citate attività di riesame e di riformulazione dello Smivap saranno comunque coinvolti sia il Direttore e sia i Responsabili di Posizione Organizzativa e, per quando necessario, il restante personale. Si rimarcano quindi gli indispensabili momenti ed incontri afferenti la discussione ed approvazione di importanti elementi per la revisione del Sistema per la performance, quali la pianificazione degli obiettivi, il piano per la prevenzione dei fenomeni corruttivi e la formazione

E. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha proceduto alla verifica dell'attività attraverso l'esame della documentazione fornita dall'Ente. L'OIV ha verificato il corretto funzionamento dei sistemi di controllo anche attraverso riunioni con il Direttore dell'Ente nonché con interviste ai Responsabili di P.O. e di altri dipendenti.

L'OIV
Dott. Massimo Vitale

