

WAA IL = 1 OTT 2019
+ RZ P.R.

PARCO FORESTE CASENTINESI
MONTE FALTERONA - CAMPIGNA

Protocollo N. 5969 ARRIVO

Data 01-10-2019 - Ora 10:57

Class: 01 05 09



RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI ANNO 2018

a cura dell'OIV dell'Ente Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi Monte Falterona e Campigna

Premessa

La relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ente Parco delle Foreste Casentinesi Monte Falterona e Campigna è stata redatta dall'OIV in linea con quanto previsto all'art. 14 comma 4 lett. a) del dlgs. 150 del 2009 e considerando le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di Performance.

In continuità con le precedenti osservazioni sul funzionamento complessivo dell'ente contenute nei documenti di Validazione della Relazione sulla Performance, di seguito vengono esposte le dimensioni di analisi ivi richiamate che, anche per il 2018, sono state oggetto di confronto con la Struttura Tecnica di Supporto, sia nel corso degli incontri presso l'Ente nel 2018 sia nell'interlocuzione con il Direttore e la struttura nel corso del corrente anno (materiale intermedio di lavoro agli atti).

Si ricorda che il sistema di pianificazione e programmazione deve presentare le seguenti caratteristiche in coerenza con il D.LGS. 150 del 2009:

- Gli obiettivi individuati annualmente devono raccordarsi con la Pianificazione Strategica Pluriennale dell'Ente (triennale);
- La Programmazione degli Obiettivi deve avere carattere triennale e deve raccordarsi con gli atti di programmazione finanziaria;
- L'individuazione degli obiettivi deve raccordarsi al quadro delle responsabilità organizzative esistenti e al piano dei conti o dei centri di costo/ricavo.

In sintesi e richiamando gli ambiti precedentemente menzionati (vedi anche la Delibera della CIVIT n. 23/2013), l'OIV evidenzia i seguenti:

Performance organizzativa

Il Sistema adottato dall'Ente nel 2018 (con particolare riferimento alla definizione di obiettivi, indicatori e target) appare coerente con le indicazioni dei criteri sopra esposti. Gli obiettivi strategici - piani di azione e azioni - sono coerenti con la pianificazione pluriennale (vedi Albero della Performance); tali obiettivi (e relativi piani di azione e azioni) sono nel complesso sfidanti ma raggiungibili e generalmente adeguati a misurare la performance organizzativa e del personale.

In continuità con gli esercizi precedenti si evidenziano le seguenti:

- sono esplicitati gli indicatori di risultato quantitativi oltre che qualitativi, attraverso target specifici.
- le tempistiche di avvio del Ciclo di gestione della performance hanno confermato anche nel 2018 l'evoluzione positiva già evidenziata nel 2017
- è stato attuato un monitoraggio intermedio dello stato di avanzamento dei progetti e delle azioni programmate (vedi Deliberazione del Consiglio direttivo n. 47 del 30.10.2018).
- è stato esplicitato il collegamento tra obiettivi strategici e risorse finanziarie dedicate (budget).

Nel quadro generalmente positivo sopra esposto, è utile evidenziare come la ulteriore valorizzazione degli indicatori qualitativi relativamente alle azioni e alle attività strutturali dell'Ente (anche in termini di efficienza ed efficacia), consentiranno nel tempo un miglioramento progressivo degli strumenti (per esempio nella valorizzazione di indicatori di outcome) e in generale nella logica della programmazione, misurazione e valutazione anche pluriennale delle attività.

Relativamente alla fase di chiusura del ciclo di gestione della performance, il ciclo della performance 2018 ha registrato un deciso miglioramento delle tempistiche.

Si segnala positivamente l'introduzione nella Relazione sulla Performance 2018 e il progressivo perfezionamento di strumenti e metodologie di calcolo della performance organizzativa dell'Ente sulla base della coerenza tra il Piano della

Performance e il Piano degli indicatori di bilancio approvato dall'ente: i due piani presentano infatti la medesima organizzazione in 4 aree strategiche (Ambiente, Governance, Economia e Società) e gli stessi tematismi (3 per ciascuna area strategica). Nella Relazione sono presentate diverse rappresentazioni grafiche della performance organizzativa e individuale.

I rapporti con gli stakeholder per la presentazione delle attività del parco (vedi giornate della trasparenza) e ulteriori attività (vedi azione CETS) rappresentano importanti elementi di interlocuzione, confronto e ascolto degli stakeholders.

Performance Individuale

Nel 2018, come per gli esercizi precedenti, la scelta operata è stata di individuare obiettivi specifici/azioni trasversali rispetto ai servizi dell'Ente, in ragione della ridotta dimensione organizzativa della struttura (numero di dipendenti), anche se, come esplicitato nella Relazione sulla Performance dell'Ente, alcune attività sono prevalentemente riconducibili alle diverse aree organizzative.

Per ciascuna azione sono indicati i nominativi dei dipendenti coinvolti nelle attività e le responsabilità delle Posizioni Organizzative in qualità di referenti e responsabili del progetto.

Il processo di valutazione individuale relativo al 2018 è stato condotto mediante l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dall'Ente ai sensi del d.lgs. 150 del 2009. Tale sistema, approvato dall'Ente nel 2011, è tuttora in fase di aggiornamento in base alle indicazioni contenute nel recente D.Lgs. 74/2017, anche al fine di rendere maggiormente esplicito l'apporto personale specifico e la qualità del contributo personale.

Processo di attuazione del Ciclo di gestione della Performance

Vedi sopra Performance organizzativa (tempistiche del Ciclo di gestione della Performance e monitoraggio). Si rileva che nel corso del 2019 il ciclo di gestione della Performance sta subendo significativi slittamenti legati al mancato avvicendamento ai vertici dell'Ente (vacanza del ruolo del Presidente da agosto 2018 e del Direttore da gennaio 2019).

Infrastrutture di supporto

Come già rilevato in precedenti relazioni, dal 2016 è operativo il processo di digitalizzazione degli atti amministrativi e nel corso del 2017 è stato introdotto il collegamento con il programma degli Atti amministrativi al fine di informatizzare il flusso per alimentare la pubblicazione di alcuni contenuti in "Amministrazione trasparente", relativamente ad alcune sezioni.

Come per gli esercizi precedenti, è utile evidenziare l'impegno profuso dalla tecnostruttura e in particolare del Direttore e della Struttura Tecnica di Supporto nella produzione di dati e informazioni utili a supporto del processo di misurazione e valutazione della Performance.

Non è presente all'interno dell'Ente, anche in funzione delle ridotte dimensioni organizzative, un sistema di controllo di gestione. Non è presente un sistema centralizzato di raccolta ed elaborazione dati ai fini della misurazione e valutazione della Performance.

Trasparenza e strategia di prevenzione della corruzione

Nel corso dell'esercizio 2018, l'Ente ha provveduto ad aggiornare il PTI, quale sezione del PTPC (Delibera di Consiglio Direttivo n. 8 del 20.03.2018). Sono state inoltre realizzate giornate pubbliche nel corso delle quali l'Ente ha presentato ai portatori di interesse le attività e iniziative dell'Ente Parco (vedi in particolare la relativa sezione della Relazione sulla Performance 2018).

Lo stato delle pubblicazioni è stato verificato dall'OIV sulla base delle delibere ANAC n. n. 141/2019 (si rimanda alla Griglia Allegata e pubblicata sul sito dell'Ente Parco "Griglia di rilevazione dell'OIV al 31.03.2019).

Il monitoraggio condotto ha evidenziato un livello generalmente positivo dello stato delle pubblicazioni richieste. Infine l'OIV ha esaminato la Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione relativamente al 2018 pubblicata sul sito Amministrazione Trasparente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC.

Standard di qualità dei servizi

Il documento è stato redatto nel corso del 2016 e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Si evidenzia la necessità di procedere al monitoraggio di alcuni degli indicatori attraverso la ulteriore valorizzazione del collegamento con il Piano della Performance.

Utilizzo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Per il 2018, l'Ente ha proceduto ad attuare azioni di miglioramento rappresentate nell'ambito del processo di verifica dei risultati sviluppato negli esercizi precedenti. La maggiore tempestività nell'implementazione e gestione delle fasi del ciclo di pianificazione e programmazione (avvio, monitoraggio e chiusura) ha consentito la qualificazione della strumentazione e del ciclo di programmazione e gestione della performance.

Anche sulla base di quanto rilevato dall'Ufficio per la valutazione della Performance, è bene evidenziare come sia ancora in essere il processo di qualificazione della strumentazione in uso in particolare per quanto attiene l'approvazione di un nuovo Regolamento per la M&V della performance individuale, l'esplicitazione del collegamento fra i risultati conseguiti negli anni precedenti per l'attività di programmazione e il perfezionamento del rapporto tra il Piano della Performance con le risorse di bilancio.

Conclusioni

Le riflessioni conclusive di seguito riportate ricalcano le considerazioni che saranno contenute nella Validazione della Relazione sulla Performance in corso di redazione da parte dello scrivente. Nel quadro generalmente positivo sopra evidenziato, di seguito si evidenziano alcune aree di sviluppo e miglioramento, in linea con le indicazioni normative e le modifiche apportate dal D.Lgs. 74/2017 al D.Lgs. 150 del 2009:

- la qualificazione ulteriore degli indicatori e target utilizzati nella descrizione delle azioni, anche in una logica e prospettiva pluriennale, in maniera tale da valorizzare nel tempo di indicatori degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi nonché gli indicatori di outcome. Questo consentirà all'ente di esplicitare il collegamento tra la programmazione annuale e pluriennale, qualificando il legame fra la verifica dei risultati conseguiti e la programmazione
- la valorizzazione delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance quali momenti di confronto e di valorizzazione dell'apporto individuale e del contributo alla realizzazione degli obiettivi programmati.
- la valorizzazione di indicatori di misurazione e valutazione della performance dei servizi, l'impiego di indicatori e parametri di qualità e customer satisfaction, a partire da quelli già in uso presso la struttura, favorendo il collegamento con il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio.
- l'aggiornamento dell'attuale Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente e l'adozione del nuovo e aggiornato sistema di misurazione e valutazione del Personale dirigente, nonché l'aggiornamento degli strumenti di pianificazione e programmazione (Piano della Performance e Relazione della Performance) come delineato dalle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la Valutazione della Performance. Come già richiamato il processo che era già stato avviato ha trovato nel corso del 2019 limiti oggettivi legati al mancato avvicendamento nel vertice della struttura (vacanza della figura del Presidente e Direttore).

Bologna, 30 settembre 2019

Francesco Ravanello