

PARCO DEL CILENTO E VALLO DEL DIANO

**Relazione dell'OIV sul funzionamento
complessivo del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni
e sull'Attestazione degli obblighi relativi
alla trasparenza e all'integrità**

ANNO 2011

**Organismo monocratico indipendente di Valutazione
Dott. Vincenzo La Croce**

Indice

1 Presentazione.....	3
2 Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.....	4
2.1 <i>Performance organizzativa.....</i>	4
2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target.....	4
2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	5
2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	7
2.2 <i>Performance individuale.....</i>	8
2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target.....	8
2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale.....	9
2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale.....	9
2.3 <i>Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti).....</i>	10
2.4 <i>Infrastruttura di supporto.....</i>	11
2.5 <i>Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....</i>	11
3 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni.....	12
3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio.....	12
3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo.....	12
4 Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	13
5 Definizione e gestione di standard di qualità.....	13
6 Coinvolgimento degli stakeholder.....	14
7 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	14
8 Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance.....	15
9 Allegati	

1. Presentazione

Il sistema di misurazione e valutazione del Parco del Cilento e Vallo di Diano è il frutto di una perfetta interazione tra l'Organismo di Valutazione, la struttura tecnica permanente e il vertice sia politico-amministrativo che dirigenziale dell'Ente.

Il processo, fin dall'insediamento e anche successivamente, è avvenuto attraverso un continuo confronto, anche con gli attori interni ed esterni afferenti al Parco, affinché si arrivasse a un sistema condiviso non snaturando, così come da indicazioni della CIVIT, i processi già in essere precedentemente, ma in una visione di miglioramento e ottimizzazione complessiva del Sistema stesso, con l'obiettivo finale di arrivare a un impianto metodologico che tenesse conto delle varie sfaccettature che un Organismo complesso come un Ente Parco detiene.

Quindi un ringraziamento doveroso al Presidente del Parco Avv. Amilcare Troiano, al Direttore prof. Ing. Angelo De Vita per la disponibilità e l'apertura a nuove metodologie da introdurre per il miglioramento dell'Ente e alla Struttura Tecnica Permanente nelle persone del dott. Romano Gregorio e della dott.ssa Elena Petrone per il supporto e la dedizione mostrata.

Il Sistema di misurazione e valutazione riproposto in modo più complesso e completo nella versione aggiornata del triennio 2012-2014 è stato tarato alle esigenze dell'Ente, quindi si è preferito per l'annualità 2011 mantenere in vigore il precedente processo, proprio per far in modo che fosse metabolizzato il nuovo Sistema tale da poterlo rendere realmente esecutivo nell'annualità in corso.

In questa Relazione, quindi, si terrà conto di questa fase di transizione valutando complessivamente il modello in essere del 2011 con le strategie di miglioramento messe in campo per il 2012, nel pratico, ciò che erano criticità nel 2011 sono state in buona parte affrontate nella nuovo piano Triennale proposto per il 2012-2014 e sono in corso di attuazione nell'annualità 2012.

Stesso identico discorso è stato affrontato per il Piano per la Trasparenza e l'integrità che nel 2011 ha visto una importante crescita nell'applicazione pratica anticipando , in alcuni casi, anche la programmazione (ved. griglie allegate).

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1 Performance organizzativa

Il parco si è dotato di un'organizzazione su più livelli, ormai consolidata, in cui oltre alla figura apicale del Direttore, vengono suddivise tre aree di competenza (centri di responsabilità) ognuna delle quali ha un responsabile.

Le tre aree sono :

- Area supporto alla direzione
- Area tecnica - Conservazione della natura
- Area comunicazione e promozione.

L'Area Supporto alla Direzione si suddivide in 3 servizi (affari generali; finanziario; programmi e progetti comunitari e nazionali).

L'Area tecnica- conservazione della natura si suddivide in 3 servizi (tecnico; conservazione della natura; programmi e progetti comunitari e nazionali)

L'Area comunicazione e promozione si divide in 2 servizi (comunicazione e promozione)

Le aree interagiscono costantemente tra loro.

2.1.1 Definizione di obiettivi , indicatori e target

La definizione di obiettivi, indicatori e target era molto vaga e si basava quasi esclusivamente su obiettivi strategici e operativi annuali assegnati al direttore del Parco e ai suoi collaboratori.

Non ben definiti erano gli indicatori e i target. L'azione comune di approfondimento e di studio nel periodo di introduzione del Ciclo della *performance* e della redazione del Piano triennale della *performance* e suo aggiornamento hanno permesso una rimodulazione e razionalizzazione di obiettivi, indicatori e target, che sono stati tarati e regolati (vedere Piano triennale 2012-2014) in modo tale da rendere più efficace l'opera di monitoraggio e valutazione.

Tale percorso a cui hanno lavorato la struttura tecnica permanente con il supporto dell'OIV e in linea con la delibera CIVIT 89/2010 che definiva i criteri minimi di definizione del

Sistema di misurazione e valutazione, ha portato a una definizione più strategica e sistematica degli obiettivi a cui sono stati legati indicatori e target, meglio specificati e più pertinenti.

Inoltre si è prestata maggiore attenzione agli indicatori di Outcome, così come previsto dalla delibera 89/2010, in quanto tali indicatori erano pressoché inesistenti in precedenza.

Si è inoltre introdotto un processo che permetterà di rilevare in modo più consono e frequente la *performance* secondo gli standard qualitativi indicati dalla CIVIT.

E' il caso di sottolineare che questa fase è stata realmente complessa, come più volte fatto rilevare anche negli incontri di formazione e confronto avuto tra gli OIV e la CIVIT, perché è stato introdotto un Sistema che prevede una più puntuale azione di valutazione e misurazione della *performance*, ciò a significare un lavoro anche di carattere culturale per far penetrare l'importanza di tale impostazione e farla pian piano metabolizzare all'interno di una struttura ormai consolidata su un certo modo di operare. Devo rilevare che tale azione è stata ben recepita dagli organi dell'Ente a tutti i livelli e quindi si è potuto realizzare un lavoro complesso ma che ha visto una sinergia di intenti tesi al miglioramento complessivo dello stesso..

Il processo di definizione degli obiettivi è stato condiviso in modo esaustivo con il vertice politico-amministrativo, sono stati definiti gli obiettivi strategici e operativi in modo chiaro e tenendo nella debita considerazione le risorse ad essi collegati, si deve ancora lavorare sul coinvolgimento attivo degli stakeholder. Sono state già valutate e messe in cantiere una serie di azioni atte a favorire tale coinvolgimento che deve essere assolutamente implementato nell'anno in corso.

Si rileva, inoltre, una reale coerenza tra gli obiettivi di trasparenza indicati nel Piano e quelli previsti dal Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità, sotto questo aspetto i risultati raggiunti sono più che soddisfacenti.

2.1.2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La performance organizzativa per l'annualità 2011 ha risentito del breve periodo di introduzione del Piano della performance e di un ritardo culturale più volte sottolineato negli incontri tra OIV e CIVIT, ritardo nei confronti di altri sistemi più evoluti, in particolare di derivazione anglosassone, dove esistono "sistemi di parchi nazionali" che definiscono in modo chiaro l'Impatto delle azioni verso l'esterno (Outcome).

Nell'annualità 2011, all'interno dell'Ente Parco del Cilento e Vallo di Diano, si è mantenuto il vecchio sistema esistente basato essenzialmente su obiettivi definiti strategici ma in realtà generici con assenza di indicatori e target ad essi collegati.

Tali obiettivi, definiti all'interno dell'Ente Linee strategiche, sono 9 e si ritrovano nella Nota Preliminare al bilancio di previsione, il raggiungimento di essi è definito nella relazione 2011 a consuntivo prodotta dal Direttore del Parco e giudicata positivamente dal sottoscritto

Si riportano le 9 Linee strategiche:

Linea 1: attuazione previsione strumenti di pianificazione

Linea 2 : conservazione di specie animali e vegetali, di equilibri idraulici ed ecologici

Linea 3 : mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali

Linea 4 : promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili. Promozione e valorizzazione degli usi, costumi e tradizioni del territorio.

Linea 5 : riorganizzazione modello organizzativo secondo le evoluzioni legislative intervenute

Linea 6: aumento dei livelli di soddisfazione della comunità locale attraverso la riduzione dei tempi di risposta

Linea 7: Attività di comunicazione, promozione e marketing territoriale

Linea 8: gestione delle attività dirette all'attuazione dei progetti rientranti nel POR Campania e progetti finanziati dall'UE o del Governo nazionale

Linea 9: gestione attività Aree Marine Protette "S.Maria di Castellabate" e "Costa degli Infreschi e della Masseta"

Tale Sistema, sicuramente manchevole rispetto agli indirizzi della CIVIT dati nelle delibere n.89/2010, n.104/2010, n.114/2010, 1/2012, è stato migliorato nella pianificazione del nuovo Piano della performance 2012-2014.

Il nuovo sistema previsto definisce in modo chiaro gli obiettivi e indicatori e target ad esso collegati, con un'attenzione particolare all'impatto esterno (outcome).

Il processo per arrivare ad un sistema più puntuale ed oggettivo è stato lungo ed è ancora in corso, ciò anche per una mancanza di buone prassi esistenti nell'ambito di enti con le medesime caratteristiche e per la difficoltà di coinvolgere sia i dipendenti che gli stakeholder su una dinamica completamente diversa confronto alle consolidate abitudini del passato.

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Con l'introduzione della 150/09 si è manifestato un oggettivo cambio di passo inerente alle metodologie di misurazione e valutazione sia nell'Ente Parco in oggetto, sia, da un confronto con i colleghi di altre realtà, complessivamente negli Enti e nei Ministeri.

Non c'era una sistema all'interno dell'Ente evoluto, anzi, il tutto si basava su una valutazione di carattere individuale quindi non legata alla *performance* organizzativa ma bensì molto mirata alla *performance* individuale

Questo sistema era tipico un po' in tutti gli Enti parco, e si basava solo sul concetto di rispetto della normativa e dei processi amministrativi interni, davvero residua la tendenza non tanto alla soddisfazione dell'utenza ma alla misurazione di essa secondo processi oggettivi e tesi al miglioramento complessivo.

Dall'insediamento dell'OIV e con la composizione della struttura tecnica permanente, in particolare nella persona della dott.ssa Elena Petrone con il supporto del dott. Romano Gregorio, si è lavorato molto sul nuovo sistema da introdurre applicando una metodologia che definisse in modo chiaro gli obiettivi, rilevasse indicatori legati agli obiettivi con le caratteristiche indicate dalla delibera CIVIT 88/2010 vale a dire comprensibili, confrontabili, rilevanti, fattibili e affidabili e considerasse target realistici, quantificabili e misurabili.

Il nuovo Sistema ha tenuto conto degli ambiti di misurazione previsti dall'articolo 8 del D.Lgs 150/2009 così come specificato anche nella delibera Civit 104/2010, immaginando il collegamento tra *performance* organizzativa e *performance* individuale, stabilendo azioni di monitoraggio infrannuali e una valutazione sistematica ed oggettiva delle competenze.

Quindi si è proceduto nello stabilire in modo chiaro gli obiettivi e prevedendo il cascading di essi a tutti i livelli dell'organizzazione, così come indicato nella delibera 112/2010.

Il processo di condivisione è avvenuto rendendo partecipi sia l'organo politico-amministrativo (Consiglio direttivo) sia i livelli organizzativi interni attraverso i responsabili dei Centri di responsabilità. Non è stato però adottato un processo più organico di condivisione che è stato previsto invece per l'anno 2012 (indagine sul personale dipendente per rilevare il benessere organizzativo).

Nell'anno valutato (2011) non era ancora disegnata in modo esaustivo una mappa strategica dell'Ente, è stato uno dei punti principali discussi su cui poi si è invece fondato il nuovo Sistema, ciò per definire in modo più preciso e coerente possibile gli obiettivi

strategici sia in termini di determinazione (organo politico-amministrativo) sia in termini di valutazione (OIV). Il risultato prodotto e riportato nel Piano della performance 2012-2014 è di buon livello anche se c'è ancora da lavorare in tal senso.

Si fa notare come il percorso di lavoro per l'affermazione nell'Ente di una cultura che portasse a una performance organizzativa condivisa ed efficace non è stato facile in quanto, dal punto di vista dell'interesse, c'era chiaramente più sensibilità sulla performance individuale in quanto da essa derivano i trattamenti accessori. Questo è stato un motivo di confronto con altri colleghi OIV degli Enti Parchi che hanno confermato tale tendenza anche negli enti da loro valutati.

2.2 Performance individuale

2.2.1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Nel Piano della *performance* 2011-2013 sono assegnati al Direttore gli obiettivi annuali e all'organizzazione, divisa in tre aree, sono assegnati gli obiettivi di competenza con distribuzione tra responsabili d'area e collaboratori. In questa fase non c'è ancora un legame funzionale con gli obiettivi della *performance* organizzativa.

Successivamente, a seguito di un confronto e di ricerca di soluzioni con l'organo politico-amministrativo, la dirigenza e la struttura tecnica permanente si è arrivati a definire in modo più puntuale ed efficace, nel Piano della *performance* 2012-2014, gli obiettivi strategici generali dell'organizzazione da cui derivano gli obiettivi operativi, con indicatori e target di riferimento, del Direttore, dei responsabili dei centri di responsabilità e dei singoli dipendenti.

Inoltre si è tenuto in debito conto l'impatto esterno delle azioni (outcome).

Sotto questo aspetto il miglioramento è stato notevole grazie al lavoro sinergico tra Presidente del parco, Direttore, struttura tecnica permanente e OIV, con il coinvolgimento della struttura, anche se questo aspetto di condivisione ed integrazione dovrà essere ulteriormente ottimizzato.

Per l'annualità 2011 la scheda di valutazione non prevedeva una differenziazione tra direttore e altri collaboratori (per il 2012 si è provveduto a differenziarla) e prevedeva per ogni singolo dipendente una valutazione di risultato divisa in modesto, migliorabile, adeguato ed eccellente, il risultato è legato all'obiettivo di area.

Il responsabile di area e il Direttore motivano la valutazione al dipendente a cui è riservata la possibilità di apportare osservazioni.

Tale scheda era già in vigore, all'atto dell'insediamento dell'OIV, nell'Ente ed approvata dal Consiglio Direttivo, per tale motivo si è deciso di rendere il percorso verso un Sistema più complesso "indolore" mantenendo per il 2011 il vecchio sistema, per far in modo che le nuove indicazioni potessero essere metabolizzate ai vari livelli.

2.2.2. Misurazione e valutazione della *performance* individuale

Il monitoraggio è svolto una volta all'anno attraverso la somministrazione della scheda di valutazione e alla raccolta di essa che avviene presso l'Ufficio del Personale, dopo di che le schede vengono inviate ai responsabili delle 3 aree per la valutazione e successivamente al Direttore.

Compiuta questa fase viene data la possibilità al dipendente di apportare osservazioni entro 30 giorni o accettare la valutazione.

Il sistema vigente non assicura una differenziazione di valutazione tra dirigenti e personale non dirigenziale anche per la dimensione ridotta dell'Ente che ha in dotazione solo un dirigente di vertice: il direttore.

Inoltre la scheda di valutazione in essere non permette ai valutatori una possibilità reale di differenziare i giudizi rischiando di appiattirsi su una valutazione positiva per tutti ed omologare tutto ad un semplicistico raggiungimento dell'obiettivo.

Considerata la estrema semplificazione del sistema attuale si sono apportate modifiche che sono in vigore nel 2012 che permetteranno una valutazione qualitativamente più pregnante e una possibilità di legare l'apporto dei singoli dipendenti ai vari obiettivi e gli obiettivi personali a quelli organizzativi.

E' stata inoltre prevista una valutazione del Direttore differenziata dagli altri collaboratori.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale

Come sopra specificato la metodologia applicata per la valutazione 2011 era quella in essere che non si è deciso di modificare per avere il tempo di introdurre un'altra più in linea con le delibere CIVIT ma senza provocare contraccolpi negativi all'interno dell'Ente.

La metodologia esistente è oggettivamente molto semplificata e qualitativamente non eccellente ma è, punto a suo favore, ben accettata dalla struttura e svolta con estrema precisione e professionalità dai preposti.

La condivisione è totale in quanto la metodologia è stata approvata dal Consiglio Direttivo (organo politico-amministrativo) e dalle rappresentanze sindacali.

Considerato ciò, il nuovo Sistema ha avuto bisogno di essere veicolato ai vari livelli per farne apprezzare il passo avanti metodologico ma ha dovuto essere anche spiegato ed elaborato affinché avesse lo stesso grado di accettazione del sistema vigente.

Anche il legame tra la valutazione e i sistemi premiali è condiviso all'interno dell'Ente, infatti la Determina dirigenziale 290 del 30 dicembre 2010 ha avuto ad oggetto: Approvazione dell'accordo di contrattazione decentrata relativo alla destinazione del fondo di incentivazione e produttività anni 2010 e 2011. Determinazioni.

In essa il Direttore e i rappresentanti delle R.S.U e i rappresentanti delle OO.SS. hanno concordato la ripartizione delle risorse di cui al fondo di incentivazione e produttività per gli anni 2010 e 2011 rimandando al disposto del D.Lgs 150/2009 la definizione dei criteri generali di valutazione della produttività attraverso il sistema di valutazione e misurazione della *performance*.

Non si sono riscontrati casi dove attivare procedure di conciliazione.

Considerata la piccola dimensione dell'Ente si può affermare che la comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della *performance* è adeguata e raggiunge tutti i livelli della struttura.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Fasi e tempi nella fase di pianificazione sono previsti un po' più difficoltosa è risultata la possibilità del rispetto di tali previsioni.

Devo dire che il passaggio dal vecchio al nuovo Sistema di misurazione e valutazione portava in se la criticità dell'adeguamento delle fasi e dei tempi, era una difficoltà messa in debito conto e si lavora per essere in grado quanto prima di armonizzare il tutto.

In merito al coinvolgimento dei soggetti coinvolti non posso che esprimere un parere positivo.

Massima disponibilità da parte del Presidente del Parco avv Amilcare Troiano nel recepire e offrire spunti in un ottica di confronto aperto sulle nuove disposizione del D.Lgs 150/99 e sua applicazione all'Ente, di questo aspetto si è fatto lui stesso carico di trasferirlo al Consiglio direttivo; ottimo il livello di interlocuzione anche con il direttore prof. Ing. Angelo De Vita pronto anche lui a condividere ed innestare le nuove metodologie atte al miglioramento complessive dell'Ente ; una grande professionalità e conoscenza della materia ho riscontrato nell'opera del dott. Romano Gregorio e della Dott.ssa Elena Petrone (struttura tecnica permanente) che hanno supportato dal primo momento e con competenza lo studio e successivamente l'applicazione del nuovo Sistema.

Serrato il confronto i soggetti, qualche volta anche in disaccordo, ma sempre pronti a trovare le giuste mediazioni affinché i processi innescati potessero apportare miglioramenti

al funzionamento complessivo dell'Ente e ottimizzazione di risorse sia economiche che umane all'interno dello stesso.

Ho riscontrato in tutti i soggetti una grossa predisposizione alla trasparenza in senso complessivo, sia nell'ottica della pubblicizzazione degli atti sia nell'ottica del coinvolgimento degli stakeholder ai processi, ciò non sempre è avvenuto nel migliore dei modi ma sicuramente sarà un meccanismo che nel breve periodo diventerà virtuoso.

2.4 Infrastrutture di supporto

Attualmente l'Ente non utilizza sistemi informatici a supporto della raccolta ed elaborazione dati del Sistema di misurazione e valutazione.

Il processo si svolge tra Ufficio personale e Struttura tecnica permanente che interfacciandosi coprono l'intero iter, chiaramente tutto in forma cartacea.

Si considera la possibilità di poter creare, all'interno del nuovo ambiente informatico, un'area che possa essere a supporto del Sistema, in tal senso si sono programmati incontri col responsabile informatico interno per poter stabilire le migliori modalità in base alle esigenze espresse.

Supporto reale in termini di informazioni, mantenimento e catalogazione degli atti attinenti al Sistema di misurazione e valutazione è posto in essere dalla Struttura tecnica permanente, in particolare il tutto è riscontrabile presso l'ufficio del componente della struttura dott.ssa Elena Petrone.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Il processo innestato nell'Ente di carattere innovativo e legato a una nuove dimensione di approccio al sistema di valutazione e misurazione e al ciclo della *performance* nel suo complesso, produce un effetto migliorativo sui livelli apicali tesi a recepire e mettere in pratica ciò che si sta in modo sinergico mettendo in campo.

E' proprio la partecipazione attiva sia del vertice politico-amministrativo che del dirigente, supportati dall'OIV e ciascuno per le proprie competenze, nella strategia complessiva degli obiettivi e dell'intero Piano delle *performance*, è la cartina di tornasole che il sistema è diventato propulsore nell'orientare i comportamenti.

Inoltre, considerando che il tutto è un work in progress, non si può che esprimere un giudizio positivo sull'accettazione del sistema e sulla capacità di renderlo operativo teso essenzialmente a migliorare la *performance* organizzativa e individuale.

Il processo è in corso e sicuramente molto c'è da fare non tanto in un discorso di pianificazione ma in un contesto di metabolizzazione ai vari livelli, ma il percorso intrapreso è positivo.

Nell'aggiornamento del sistema è stata prevista una maggiore attenzione alla promozione delle Pari Opportunità , maggiore impulso è dato anche per la rilevazione del benessere del personale.

3. Integrazione col ciclo di bilancio e i sistemi di controllo interni

3.1. Integrazione col ciclo di bilancio

Il Piano della Performance è stato elaborato in coerenza con quanto contenuto nel Bilancio di Previsione 2012 approvato con deliberazione n. 27 del 16.11.2011 regolarmente approvato dal Ministero dell'Ambiente, in qualità di Ministero vigilante con nota prot. PNM/2012/3467 del 17.02.2012.

Ogni azione, riconducibile agli Obiettivi operativi e strategici, ha un'espressa copertura finanziari derivante dal bilancio; il collegamento e l'integrazione tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio sono indicate nella colonna RISORSE, assegnata a ciascun obiettivo operativo, con indicazione del relativo capitolo di Bilancio.

Il dato viene controllato dal competente servizio al fine soprattutto di verificare se la previsione di spesa trova adeguata copertura nel capitolo di spesa di appartenenza. In tal modo si rende possibile il controllo e la gestione di ogni singola azione nel corso dell'anno.

La struttura tecnica permanente cura la parte relativa ai collegamenti tra il Piano della Performance e lo strumento di programmazione economico – finanziaria.

Il Direttore è l'anello di congiunzione tra la struttura amministrativa e l'organo politico nell'impostazione degli obiettivi e del budget da assegnare alle diverse aree.

3.2. Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Non esiste al momento una struttura dedicata al controllo di gestione che viene attualmente svolto attraverso la struttura tecnica permanente che si interfaccia con l'OIV assicurandone la possibilità di un monitoraggio di carattere economico e finanziario.

E' stata fatta notare la mancanza di tale organo suggerendone l'adozione.

4. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il programma Triennale per la trasparenza e integrità 2011-2013 e l'aggiornamento 2012-2014 sono stati adottati e sono il risultato di un processo di condivisione interno e delle indicazioni delle delibere CIVIT 105/2010 e 2/2012 .

L'Ente attraverso il sito istituzionale aveva inserito in un primo momento la sezione Trasparenza valutazione e merito sotto il banner Albo Pretorio ora vi è un banner linkabile direttamente dall' home page del sito www.cilentoediano.it.

Nella sezione sono riportati tutti i dati obbligatori previsti dalle varie normative di settore come si deduce dalle griglie allegate.

Purtroppo la giornata per la Trasparenza convocata per il 15 Novembre 2011 non si è potuta più realizzare per sopraggiunti impegni, ciò ha penalizzato il confronto e il coinvolgimento degli stakeholder. Per colmare questa lacuna si decide che per il 2012 verranno convocate almeno 2 giornate sulla trasparenza in modo da poter condividere il tutto e poter recepire eventuali note e o integrazioni da parte degli attori che vari livelli si interfacciano con il Parco.

Va rilevata una notevole attività di comunicazione istituzionale dell'Ente sia attraverso comunicati stampa si attraverso la tempestiva pubblicazione sul sito che permette la diffusione delle attività in essere e programmate con approfondimenti su alcune tematiche sensibili.

5. Definizione e gestione di *standard* di qualità

Nell'annualità 2011 non c'è stata la definizione e gestione di *standard* di qualità in quanto si sta procedendo a una mappatura puntuale dei servizi diretti ed indiretti a rilevanza esterna affinché si possa ottenere una reale coinvolgimento degli stakeholder e un'ottimizzazione dei servizi.

E' da sottolineare che nell'area Trasparenza, valutazione e merito è attiva un'area reclami gestita dall'URP, le problematiche vengono poi sottoposte e smistate agli Uffici competenti per la risposta.

Per il 2012 c'è l'impegno dell'amministrazione per definire ed approvare il documento sugli *standard* di qualità

6. Coinvolgimento degli stakeholder

Gli stakeholder interni sono stati diversamente coinvolti nelle varie fasi e secondo le competenze per il ciclo di gestione della *performance*.

Interlocuzione con il vertice politico-amministrativo per tutti ciò che ha riguardato la strategia e gli obiettivi ad essa legati, con la dirigenza e i responsabili di area per la definizione degli obiettivi operativi affinché ci fosse un legame funzionale con indicatori e target, da migliorare il coinvolgimento della struttura nel suo complesso.

Per ciò che attiene il coinvolgimento degli stakeholder esterni, considerato che non si è potuta svolgere come da programma la giornata della trasparenza prevista per novembre 2011, si è concordato per il 2012 di effettuare due giornate della trasparenza e un'azione più incisiva.

Nello specifico per il 2011 si è ottimizzata la comunicazione istituzionale attraverso il portale www.cilentoediano.it dove sono state inserite in modo puntuale tutte le attività a rilevanza esterna.

Va rilevato anche che sul portale in questione vengono tempestivamente pubblicati tutti gli atti e le notizie obbligatorie per legge

E' di buona qualità anche il lavoro svolto dall'URP, dotato di 1 risorsa umana, che svolge un'attività sia di front office che di back office diventando un ottimo filtro tra le esigenze manifestate dagli stakeholder e la loro risoluzione attraverso un contatto quotidiano e trasversale con gli Uffici interni.

7. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Il sistema di monitoraggio è avvenuto attraverso incontri periodici dove si è monitorato lo stato dell'arte e si è stabilito il processo di miglioramento da mettere in campo.

Gli incontri con il vertice politico-amministrativo hanno avuto la risultanza di monitorare costantemente l'applicazione del Piano della *performance* e del Piano per la Trasparenza e l'integrità, questi incontri hanno avuto anche finalità di confronto e impulso per innescare un processo virtuoso di miglioramento continuo dei processi.

La documentazione verificata è principalmente quella derivante dagli atti del Consiglio Direttivo o del Presidente attinenti al ciclo della *performance* nei vari aspetti.

Il monitoraggio del Direttore, unico dirigente dell'Ente, è avvenuta attraverso 5 incontri:

- 3 incontri ad personam , tesi a verificare l'applicazione pratica degli obiettivi del Piano della *performance* e del Piano della Trasparenza, le criticità sopravvenute e la diffusione interna.

- 1 con la struttura tecnica permanente tesa a monitorare le attività svolte attraverso i documenti prodotti e la loro coerenza con gli obiettivi strategici.

- 1 incontro con il responsabile di area Supporto alla Direzione dott. Romano Gregorio atto a monitorare le criticità.

In linea di massima è stato riscontrato un ottimo impegno del Direttore nella sua attività con notevole capacità di raggiungimento degli obiettivi e forte propensione alla risoluzione delle problematiche.

Il Piano della trasparenza e dell'integrità è stato oggetto di 2 incontri specifici atti a migliorare le attività previste e a monitorare le pubblicazioni nell'area trasparenza, valutazione e merito attiva sul sito prima sotto il banner albo pretorio e poi, come indicato dalla Civit, in un'area specifica raggiungibile attraverso un banner sull'home page del sito istituzionale.

8. Proposta di miglioramento del sistema di valutazione

Il sistema, come più volte specificato nella Relazione, è stato pensato su modelli che potessero essere in linea con il passato in modo da non incidere in modo forte su un asset organizzativo consolidato e ben amalgamato.

Chiaramente sono state tenute in debito conto le indicazioni delle delibere CIVIT in merito al Piano della *performance* (112/2010, 1/2012) , ai Sistemi di misurazione e valutazione delle *performance* (delibere n.89/2010, 104/2010, 114/2010,1/2012), agli standard di qualità (delibere n. 88/2010, 3/2012) e di Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità (delibere n. 105/2010, 2/2012).

Significativi passi avanti sono stati fatti sia in merito al Piano della *performance* che nella nuova versione aggiornata 2012-2014 prevede una razionalizzazione della *performance* organizzativa finora pressoché inesistente nell'Ente e un'ottimizzazione della *performance* individuale che era invece estremamente semplificata.

Il nuovo sistema di misurazione e valutazione adottato dopo innumerevoli incontri specialmente con i vertici dell'Ente, successivamente con la struttura tutta, è merito di un percorso condiviso e partecipato considerando i vari aspetti e le peculiarità dell'Ente e provando ad avviare un meccanismo positivo teso a migliorare nel complesso

l'organizzazione dell'Ente, e ottimizzare la dimensione verso l'esterno sia in termini di qualità dei servizi sia in termini di comunicazione.

Sul lato della Trasparenza si è fatto un buon lavoro specialmente sulla pubblicazione dei dati (vedere banner dedicato sul sito istituzionale www.cilentoediano.it), è mancato il giusto coinvolgimento degli stakeholder, questa è una criticità che verrà debitamente affrontata.

Si può concludere sostenendo che, considerato il dato di partenza e la difficoltà oggettiva di applicazione del D-Lgs. 150/2009, i risultati raggiunti sono buoni, la partecipazione dell'amministrazione ai vari livelli è stata collaborativa e di supporto, tanto da poter prevedere che per la chiusura del primo triennio di applicazione si riuscirà ad andare a regime con le novità introdotte.

9. Allegati