

Relazione di validazione della *Relazione sulla performance 2013* dell'Ente Parco Nazionale della Val Grande redatta ai sensi della Delibera CIVIT 6/2012

Alberto Vergani, O.I.V. dell'Ente

1

La presente *Relazione di validazione* è la **terza** prodotta dallo scrivente in quanto O.I.V. (le prime due essendo quella relative alla *Relazione sulla performance 2011 e 2012*) e, anche in coerenza con le indicazioni più recenti del Dipartimento della Funzione Pubblica¹ (subentrato ad Anac-Civit, ai sensi della legge 11 agosto 2014 n. 114 di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90, nella gestione degli adempimenti delle PPAA in materia di *performance*), mantiene struttura, logica e linguaggio del tutto analoghi a quelle elaborate per le annualità precedenti. Ciò anche in considerazione del fatto che, come enunciato anche al punto 3.1 della Relazione, “per il triennio 2011-2013, l’amministrazione aveva fissato una serie di obiettivi che, stante il carattere iterativo e di prima implementazione del Piano della *performance*, hanno mantenuto - di fatto e nella loro integrità - il loro valore anche per il Piano 2013-2015” (analogia affermazione era contenuta anche nella *Relazione 2012* con riferimento al Piano 2012-2014).

In termini operativi, questa *Relazione di validazione*:

- è riferita alla *Relazione sulla performance* dell'Ente Parco Nazionale della Val Grande (ed i relativi allegati come da Deliberazione CIVIT 5/2012 e successive integrazioni) approvata con Decreto del Presidente dell'Ente in data 14.10.2014, n. 29;
- adotta come struttura e contenuti quelli proposti da CIVIT nella Delibera 6/2012 intitolata “Linee-guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance” (art. 14, comma 4, lettera C, del D.Lgs. 150/2009)² – l’impianto trova conferma nei documenti presenti nei siti Anac e DPS³ ed è quello definito nella comunicazione di CIVIT del 11/2013 con il solo aggiornamento relativo all’Allegato A “Tenuta e redazione delle carte di lavoro”.

Sempre in termini operativi, viene dato conto in questa relazione del processo condotto in merito alla “verifica [della] struttura e [dei] contenuti della Relazione [sulla performance]” (punto 1 della Del. 6/2012) il cui esito positivo è la condizione per il rilascio da parte dell’O.I.V. del “giudizio di sintesi” (ovvero del “Documento di validazione”) di cui all’Allegato B della

¹ Da ora in avanti: DPS.

² Sono state anche tenute in considerazione le indicazioni formulate da CIVIT nel documento intitolato “Rapporto individuale sull’avvio del ciclo di gestione della performance per la annualità 2013” (maggio 2013).

³ Consultati in data 7/10/14.

medesima Delibera. Il “processo di verifica” appena richiamato si identifica, in particolare, con le attività di cui al punto 2 del par. 2.1 del stessa Delibera ovvero:

“l’OIV approfondisce gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, sulla base dell’approccio propedeuticamente individuato. In tale fase l’OIV utilizza anche la diretta interlocuzione con l’amministrazione per acquisire le informazioni necessarie (elementi probativi). Tale interlocuzione consente all’OIV di arrivare all’esito finale attraverso un costruttivo confronto con i vertici dell’amministrazione al fine di evitare eventuali contenziosi derivanti dalla errata acquisizione di informazioni. Tutti questi elementi devono essere “evidenziati” nell’opportuna documentazione descritta nei paragrafi 2.2, 2.3 e 2.4 e nell’allegato A della presente delibera”.

Inoltre, come da prassi ormai consolidata, il “processo di verifica” si caratterizza – da cui il ricorso al dispositivo di metodo rappresentato dalle “carte di lavoro” (si veda oltre a questo proposito) – per la “**tracciabilità** di quanto è stato effettuato nel processo di validazione della Relazione, dando evidenza anche dell’approccio metodologico utilizzato” (punto 2.3 della Del. 6/2012 ma anche Allegato A come modificato nel 2013).

E’ infine opportuno richiamare, per memoria, gli ambiti di validazione della *Relazione sulla performance* che devono essere coperti dalla presente *relazione* (cfr. punto 1 della Del. 6/2012):

- “**la conformità** (*compliance*) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione)”, compresi – ovviamente – gli aggiornamenti intervenuti per la Relazione relativa alla annualità 2012;
- “l’**attendibilità** dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione”;
- la “**comprensibilità** della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto)”.

Sintesi delle carte di lavoro

Prima di presentare la sintesi e, successivamente, il dettaglio delle “carte di lavoro” costitutive del processo di validazione (anche con il supporto del *nuovo* Allegato A) è necessario precisare da parte dello scrivente, in quanto O.I.V., i seguenti aspetti (importanti – lo si sottolinea nuovamente - perché funzionali alla comprensione del processo di validazione realizzato ed alla sua rappresentazione in questo documento):

- il *Piano della performance 2013-2015* è stato approvato dall’Ente nel mese di gennaio 2013 (nella versione approvata include come allegato il *Piano di gestione* annuale): nel 2013, quindi, il Piano ha avuto per il secondo anno applicazione effettiva per tutto il suo periodo (annuale) di competenza;

- anche nel corso del 2013, come illustrato nel par. 2.1 della *Relazione sulla performance*, la implementazione del Piano 2013-2015 è stata significativamente influenzata da numerosi fattori di livello nazionale, regionale e locale, alcuni positivi ed altri quantomeno critici, che hanno condizionato l'operato dell'Ente e si sono quindi riflessi – in misura certamente diversa a seconda dei casi – nei risultati di *performance* dei quali viene dato conto nella omonima relazione;
- come - anche in questo caso – esposto nella *Relazione sulla performance* (par. 6.1), l'O.I.V. ha interagito, nel rispetto della sua funzione e dei relativi compiti, con il gruppo di lavoro che ha redatto la Relazione stessa integrando in questo modo già durante la fase di predisposizione della Relazione stessa, per quanto in maniera informale, il percorso di verifica e di validazione dei contenuti di propria competenza (ovvero quello coperto dal presente documento);
- infine, anche nel caso di questa relazione, l'O.I.V. sottoscrive e condivide i contenuti del par. 6.2 della Relazione (“Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance”) evidenziando in particolare: a) le conseguenze di quanto espresso in quella sede sia rispetto al rapporto esistente tra Ente e adempimenti in generale richiesti dal Decreto 150/2009 sia rispetto alla relazione tra Ente e O.I.V. anche in termini di forme di svolgimento e contenuti della stessa; b) la necessità di distinguere gli elementi di criticità derivanti, in relazione al ciclo di gestione della *performance*, dalla natura *strutturale* di un ente quale un parco nazionale e quelli invece riconducibili alla logica ed alla tecnicità dei dispositivi – in questo caso: di supporto alla valutazione – che è richiesto di applicare all'Ente stesso; c) le modifiche che a partire dal 2013 hanno interessato le competenze di Civit prima e Anac poi in tema di *performance* delle PP.AA. fino ad arrivare al loro recente trasferimento al DPS con ciò che ne è seguito, per l'Ente ma soprattutto per l'O.I.V., in termini di efficacia e fluidità della relazione reciproca.

Si ricorda infine che il processo di validazione della *Relazione sulla performance* ha adottato come riferimento, ovviamente nel rispetto delle norme vigenti, il principio della “proporzionalità” tra la complessità dell'Ente e le modalità *concrete* di implementazione di quanto volta a volta previsto dalle Delibere CIVIT nonché il principio della maggiore documentazione ed argomentazione possibili – in chiave valutativa ma non necessariamente in termini oggettivi (ma semmai *oggettivabili*) – di quanto affermato nella *Relazione sulla performance*.

Ciò premesso ed evidenziato, il processo di validazione è iniziato in data 24/7/2014 e si è concluso il 16/10/2014: il numero medio di ore speso dall'O.I.V. per singola area esaminata (si veda la tavola qui sotto: la struttura è analoga a quella delle precedenti relazioni di validazione) è pari a 2,5.

<i>Riferimenti della Relazione</i>	<i>Aree di verifica</i>	<i>Lavoro svolto</i>	<i>Fonti informative</i>	<i>Esiti verifica</i>	<i>Docum. di riferimento per esiti verifica</i>	<i>Eventuali commenti da Uffici</i>	<i>Conclusioni</i>
Cap. 2 ⁴	Sintesi delle informazioni per cittadini e stakeholder esterni	Analisi documentale, incontri con gruppo di lavoro, intervista congiunta con Direttore e Resp. Uff.Amm., verifica a campione sui processi di produzione del capitolo	Documenti dell'Ente (ordinari e specifici per RSP ⁵); Direttore dell'Ente; Resp. Uff. Amm. dell'Ente	Capitolo validato	Vedi Carta di lavoro specifica	Nessuno	Capitolo validato
Cap. 3	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti	Analisi documentale, incontri con gruppo di lavoro, intervista congiunta con Direttore e Resp. Uff.Amm., verifica a campione sui processi di produzione del capitolo	Documenti dell'Ente (ordinari e specifici per RSP ⁶ : bilancio preventivo e consuntivo 2013, PDP ⁷ 2013-2015; Libri di bivio; sito web); Direttore dell'Ente; Resp. Uff. Amm. dell'Ente	Capitolo validato	Vedi Carta di lavoro specifica	Nessuno	Capitolo validato
Cap. 4	Risorse, efficienza ed economicità	Analisi documentale, verifica a campione sui processi di produzione del capitolo	Bilancio preventivo e cons. 2013; bilancio preventivo 2014; PDP 2013-2015; Resp. Uff. Amm.	Capitolo validato	Vedi Carta di lavoro specifica	Nessuno	Capitolo validato
Cap. 5	Pari opp.tà e bilancio di genere	Incontri con gruppo di lavoro, intervista	Direttore dell'Ente; Resp. Uff. Amm.	Capitolo validato	Vedi Carta di lavoro specifica	Nessuno	Capitolo validato

⁴ Non viene considerata la *Presentazione* della Relazione.

⁵ RSP = Relazione sulla *performance*.

⁶ RSP = Relazione sulla *performance*.

⁷ PDP = Piano della *performance*.

		congiunta con Direttore e Resp. Uff.Amm.					
Cap. 6	Il processo di redazione della <i>Relazione sulla performance</i>	Incontri con gruppo di lavoro, intervista congiunta con Direttore e Resp. Uff.Amm., verifica a campione sui processi di produzione del capitolo	Direttore dell'Ente; Resp. Uff. Amm.	Capitolo validato	Vedi Carta di lavoro specifica	Nessuno	Capitolo validato

Carta di lavoro relativa alla sezione della *Relazione sulla performance* intitolata “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni” (cap. 2)

- Carta di lavoro preparata dall’O.I.V. in data 29.9.2014.
- Elementi a supporto della validazione (con riferimento alla *Relazione*). Il capitolo, al solito quantitativamente consistente, offre una panoramica del complesso delle informazioni e degli elementi conoscitivi utili alla comprensione e posizionamento della attività generale dell’Ente e del suo contesto – fisico ed istituzionale - di intervento. Le parti (paragrafi) nelle quali è articolato – ovvero: il contesto esterno di riferimento (2.1); l’Amministrazione (2.2); i risultati raggiunti (2.3); le criticità ed opportunità (2.4) – descrivono in maniera esaustiva e comprensibile, con la eccezione di qualche tecnicismo o sigla nelle narrazioni di ambito strettamente amministrativo e gestionale (in particolare nei parr. 2.1 e 2.2), l’andamento dell’Ente nel corso del 2013, delineandone la situazione “di arrivo” a fine anno (i risultati) ma anche le attività e i fattori di contesto maggiormente caratterizzanti. In questa prospettiva, sono di particolare rilevanza - e non solo per la consistenza quantitativa che hanno all’interno della *Relazione* - i paragrafi dedicati al “contesto esterno di riferimento” (2.1) ed ai risultati raggiunti (2.3), due ambiti che, con la mediazione della struttura organizzativa dell’Ente, individuano tutti gli elementi funzionali a rappresentare la capacità dell’Ente stesso di perseguire la propria *mission* e di svolgere i compiti ad esso affidati. A questo proposito, il dettaglio descrittivo che caratterizza il paragrafo dedicato ai “risultati raggiunti” rappresenta – proprio per la sua precisione - un elemento di assoluto interesse rispetto al *sensu* della sezione, dedicata alle “informazioni di interesse per i cittadini e gli altri *stakeholder* esterni”. I contenuti della sezione sono stati oggetto di verifica da parte dell’O.I.V. attraverso l’analisi documentale (con particolare attenzione ai parr. 2.1, 2.2 e 2.3), la partecipazione agli incontri del gruppo di lavoro (per il par. 2.4) e una intervista congiunta con il Direttore dell’Ente ed il funzionario Responsabile dell’Ufficio

Amministrativo: analogamente alle annualità precedenti, l'O.I.V. ha approfondito in maniera più puntuale la attendibilità di quanto dichiarato nel par. 2.3 (Risultati raggiunti) per la cui validazione si è fatto ricorso anche ai contenuti del cap. 3 (Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti) nonché alle precedenti *Relazioni sulla performance* ed alle relative *Relazioni di validazione*. A queste fonti informative si sono aggiunte, oltre al Direttore ed al funzionario responsabile amministrativo, i documenti di bilancio dell'Ente (preventivo e consuntivo 2013), il *Piano della performance 2013-2015*, il *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2012-2014*.

- Conclusione:
 - ✓ a) conformità alle disposizioni⁸: totale;
 - ✓ b) attendibilità dei dati/informazioni: totale;
 - ✓ c) comprensibilità della Relazione per cittadini e imprese: totale.

Carta di lavoro relativa alla sezione della Relazione sulla performance intitolata “Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti” (cap. 3)

- Carta di lavoro preparata dall'O.I.V. in data 30.9.2014.
- Elementi a supporto della validazione (con riferimento alla Relazione). Il capitolo, centrale nella logica complessiva della relazione e del *ciclo della performance*, presenta – agganciandosi in questo al par. 2.3 della sezione precedente - i risultati di performance conseguiti dall'Ente nell'anno 2013 a livello organizzativo ed individuale per come definiti – in quanto *outcome* – nel *Piano della performance* dell'ente. Se nell'appena richiamato par. 2.3 la rappresentazione dei risultati raggiunti era di tipo esclusivamente narrativo e *descrittivo*, in questo cap. 3 essa è invece di tipo valutativo secondo una logica di confronto obiettivi-risultati (da cui l'importanza del riferimento agli eventuali *scostamenti* come elemento di *lettura* della attività complessiva dell'Ente). Questo orientamento alla valutazione si traduce, secondo una struttura ormai consolidata, nella presentazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente e dei relativi risultati di *outcome* attraverso un articolato sistema di tavole, indicatori e simboli grafici che in parte risponde alle indicazioni di CIVIT ma in parte, in quanto rispondente alla struttura del Piano della *performance*, è originale dell'Ente e precisato in misura crescente anno dopo anno. Come da Del. Civit 5/2012, l'*albero della performance* (par. 3.1) è il contenuto di partenza del capitolo ma quello presentato nel testo non è l'*albero* (che è nel *Piano della performance 2014-2016*) bensì una sua rappresentazione matriciale che ne incrocia i “raggruppamenti tematici strategici” con i relativi risultati (e indicatori) di *outcome* il cui colore (verde, arancione o rosso: vedi) ne evidenzia il grado di raggiungimento a fine anno. Il singolo colore è motivato, per il singolo *outcome*, sulla base delle valutazioni espresse nel par. 3.2 relative al grado di raggiungimento degli *obiettivi strategici* che compongono il singolo

⁸ Si adotta una scala sintetica semplificata: totale, parziale, nulla.

“raggruppamento tematico strategico”, essendo gli *obiettivi strategici* l’elemento di connessione tra il sistema degli indicatori di *outcome* e i “raggruppamenti tematici strategici”. A tal fine, al singolo obiettivo strategico ed ai relativi indicatori di *outcome* rimandano le “azioni operative qualificanti” (le quali sono collegate *in primis* al singolo indicatore) la cui diversa colorazione (verde, rosso e arancione a seconda del grado di raggiungimento del risultato di riferimento) è legata a sua volta agli “obiettivi operativi” caratterizzanti la programmazione dell’Ente (par. 3.3). A proposito di questi ultimi, sono gli indicatori (appunto) “dell’obiettivo operativo” di cui all’Allegato 1 della *Relazione* dell’Ente a determinare, in relazione al singolo valore-target di riferimento e successivamente per sommatoria, il grado di raggiungimento del singolo obiettivo strategico (è quindi nel valore a consuntivo degli indicatori dell’obiettivo operativo, cfr. Allegato 1, che risiede la motivazione del grado di raggiungimento del singolo obiettivo strategico per come rappresentato attraverso i suoi indicatori di *outcome*). Ad un livello differente, in ragione della sua specificità e del suo stato di applicazione a tutto il 2013, si colloca invece l’ambito rappresentato dal raggiungimento degli obiettivi *individuali* (par. 3.4) il cui impianto di valutazione è presentato all’All. 4 della *Relazione* (come da indicazione di CIVIT). A questo proposito, il processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali è “in atto” (p. 40 della *Relazione*) e pertanto non sono presentate tavole o rappresentazioni – anche aggregate – dei risultati individuali ottenuti dai/dalle dipendenti dell’Ente. Il disegno valutativo illustrato nel cap. 3 della *Relazione* e gli esiti della sua applicazione (per la parte di livello strategico ed operativo) sono stati verificati da parte dell’O.I.V. attraverso la analisi di documenti specifici prodotti dai referenti dell’Ente, la partecipazione agli incontri del gruppo di lavoro, una intervista congiunta con il Direttore dell’Ente ed il Responsabile dell’Ufficio Amministrativo nonché con la analisi a campione *in loco* dell’apparato documentale relativo ai principali processi di elaborazione dei giudizi inclusi nella *Relazione*. Le fonti informative alle quali si è fatto riferimento – analoghe a quelle impiegate per la validazione condotta nel 2013 con riferimento alle *performance* 2012 - sono state numerose e ciò deriva sia dalla numerosità degli obiettivi e dei risultati considerati (a sua volta riconducibile alla missione ed al *campo di azione* del Parco) sia dalla necessità di validare processi di produzione di giudizi argomentati (e non solo dati o informazioni di natura descrittiva). In particolare sono state impiegate le seguenti fonti documentali (rispetto alle quali però è risultata prevalente l’interazione diretta con gli interlocutori citati in precedenza):

- ✓ i documenti di bilancio dell’Ente (preventivo e consuntivo 2013);
- ✓ il *Piano Annuale di Gestione* 2013 (parte integrante, come già anticipato, del *Piano della Performance* 2013-2015);
- ✓ il *Piano della performance* 2013-2015;
- ✓ il *Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità* 2012-2014.

In particolare:

- a) con riferimento agli “obiettivi operativi” e relativi indicatori da un lato e *target* dall’altro (cfr. **Allegato 1** alla *Relazione sulla performance*), l’elemento valutativo qualificante è rappresentato dal grado di raggiungimento del singolo “obiettivo operativo” in relazione al proprio *target*. Questo “grado di raggiungimento” è espresso, caso per caso ed analogamente alla relazione dello scorso anno, per il tramite di un valore percentuale unico anche quando i *target* sono più di uno e la loro formulazione non è in forma percentuale ma, ad esempio, in valore assoluto. A questo proposito, a fini di validazione e in quanto non esplicitato nella *Relazione*, va nuovamente precisato (come nella relazione relativa al 2012) che: 1) la percentuale di raggiungimento del singolo “obiettivo operativo” non indica il grado *fisico* di conseguimento dello specifico obiettivo bensì rappresenta il giudizio sul suo conseguimento o livello di implementazione; 2) il singolo giudizio è stato definito sulla base del confronto tra la situazione/valore dell’indicatore a fine 2013 e il *target* per esso previsto nelle *Schede di attuazione delle attività* contenute in allegato al *Piano della performance*; 3) quando i valori-*target* sono più di uno, la ponderazione di ciascuno rispetto alla identificazione della percentuale di “raggiungimento dell’obiettivo” si è basata sulla rilevanza strategica del singolo *target* per l’attività complessiva dell’Ente; 4) le evidenze utilizzate dall’O.I.V. per la validazione – a campione - dei valori percentuali dichiarati nella *Relazione* sono state le seguenti: il registro di protocollo generale dell’Ente; la documentazione amministrativo-contabile dell’Ente; gli atti formali di gestione; la documentazione attuativa pertinente residente presso l’Ente; gli eventuali materiali/prodotti fisici resi disponibili in relazione allo specifico obiettivo operativo;
- b) Per quanto riguarda gli “obiettivi strategici” (aggregati nelle 7 *Aree strategiche* del *Piano della performance*) ed i relativi indicatori⁹ di raggiungimento (cfr. l’**Allegato 2** alla *Relazione sulla Performance*, tab. 2.1), il grado di conseguimento dell’obiettivo – e quindi (nelle tavole di p. 23 e segg., prima colonna di sinistra) il/i colore/i del relativo indicatore - è basato (p. 21) sul grado di raggiungimento (totale, parziale, nullo) dei rispettivi *target* collegati agli obiettivi operativi qualificanti la specifica riga di *outcome* (e richiamati nella “stessa casella di incrocio”, p. 21: le righe sono, anche in questo caso, quelle delle tav. da p. 23 in avanti). A questo proposito, a seguito di verifica, si precisa quanto segue: 1) la “positività o meno” appena richiamata è da intendersi relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi *operativi* di cui al citato **Allegato 1**; 2) il “grado di raggiungimento” (percentuale) dell’obiettivo di cui all’**Allegato 2** (ripreso nella tabella di pag. 31 e segg.) è definito come media ponderata dei giudizi (espressi, come già indicato, attraverso una coloritura diversa a seconda dei casi) relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi nel rispetto del budget e dei tempi assegnati (come descritti nelle corrispondenti schede in allegato al *Piano della performance*).

⁹ Definiti anche “indicatori di *outcome*” nelle tavole di p. 23 e seguenti.

Tenuto conto della analisi condotta a fini di validazione della sezione/Cap. 3 della *Relazione*, l'O.I.V. ritiene di dover confermare – in una logica di qualificazione di metodo della *Relazione sulla performance* (ma, prima ancora, del Piano) e quindi di supporto alla migliore *rendicontabilità* della *performance* - la necessità che l'Ente (in coerenza con una indicazione formulata già nell'ambito della *Relazione di validazione 2012*) continui nel suo percorso di qualificazione ed affinamento della *leggibilità esterna*, anche al fine di favorire il “controllo sociale” da parte di cittadini e imprese (cfr. par. 1 della Delibera 6/2012), del disegno – una vera e propria “teoria del programma” declinata però a livello organizzativo - che lega, rispetto al funzionamento dell'Ente, la sua *mission*, le relative *aree/raggruppamenti strategici*, i conseguenti obiettivi *strategici*, gli obiettivi *operativi* con i *target* collegati e le relative attività. Questo disegno è molto migliorato nell'ultimo biennio in termini di comunicabilità e chiarezza (esterna) ma è opportuno – anche per migliorare la precisione degli indicatori di *output* e di *outcome* ad esso collegati – che aumenti ulteriormente il suo grado di focalizzazione sulle variabili e sui processi-chiave di funzionamento dell'Ente pur tenendo conto della sua complessità e della necessità che il disegno ne *rispecchi* in maniera completa l'intervento in tutte le sue articolazioni.

Allo stesso modo, ampliando in questo un suggerimento anch'esso già contenuto nelle *relazioni* degli anni precedenti (il riferimento è qui sia all'Allegato 1 della *Relazione sulla performance* sia all'Allegato 2, primo foglio) è importante che l'Ente dia ulteriore corso al miglioramento del sistema di indicatori a supporto sia della rappresentazione che della valutazione della *performance*. Ciò a due livelli:

- a) Di qualificazione tecnico-metodologica dei due tipi di indicatori *centrali* nel ciclo della *performance* ovvero: a) per quanto riguarda gli indicatori “di obiettivo operativo” (il rinvio è all'Allegato 1), ricordato come gli obiettivi operativi identifichino soprattutto degli *output*, si tratta di semplificare quelli che nella loro formulazione sono multidimensionali (e quindi eccessivamente *densi*) ridefinendoli in modo tale che ciascuno abbia un contenuto unico; b) per quanto riguarda invece gli indicatori di *outcome*, si tratta di migliorare il loro grado di operativizzazione, precisione e – anche in questo caso – univocità;
- b) Di *affinamento* e soprattutto esplicitazione ulteriore – premesso che il Piano 2014-2016 segna da questo punto di vista un netto miglioramento rispetto ai precedenti - del percorso, logico e di calcolo, che collega l'ambito degli *obiettivi operativi* (e dei relativi indicatori) con quello degli *outcome* (e dei relativi indicatori) facendo in modo che la relazione esistente tra il singolo obiettivo strategico e l'obiettivo operativo di sua competenza – anche nella sua dimensione *materiale* - sia analoga a quella esistente tra i rispettivi indicatori (di *outcome* e di obiettivo operativo).

In conclusione, per la sezione/Cap. 3 della *Relazione sulla performance*, assumendo come riferimento i criteri di validazione indicati nella Delibera 6/2012:

- a) conformità alle disposizioni¹⁰: totale;
- b) attendibilità dei dati/informazioni: totale;
- c) comprensibilità della Relazione per cittadini e imprese: parziale.

Carta di lavoro relativa alla sezione della Relazione sulla performance intitolata “Risorse, efficienza, economicità” (cap. 4)

- Carta di lavoro preparata dall’O.I.V. in data 1.10.2014.
- Elementi a supporto della validazione (con riferimento alla Relazione). Come nelle precedenti *Relazioni sulla performance*, i dati presentati (definiti anche per il 2013 “informazioni di carattere economico-finanziario”, p. 40) sono ricavati dalle “note integrative di bilancio redatte ai sensi dell’art. 44, comma 2, d.p.r. 97/2003, relative al consuntivo 2013” (*ibidem*). Pertanto, la verifica dei valori dichiarati è stata effettuata, per quanto di competenza dell’O.I.V., analizzando la documentazione appena citata. Anche per l’annualità 2013, i contenuti del capitolo sono – nella loro strutturazione - analoghi a quelli delle due *Relazioni* precedenti e quindi valgono per essi le medesime considerazioni espresse dall’O.I.V. in relazione a quei due testi ovvero che il capitolo: a) copre in maniera esplicita l’ambito delle “risorse”; b) affronta in maniera indiretta (ovvero fornendo elementi di tipo informativo e non valutazioni formalizzate e strutturate) quelli rappresentati dalla *efficienza* e della *economicità* (per quanto a questo proposito vada sottolineato ancora una volta come anche la Del. 5/2012 della CIVIT introduca questi due termini-concetti senza approfondirne le modalità di declinazione operativa e di “calcolo”). Per questa ragione, l’O.I.V. ha proceduto – per quanto riguarda le categorie della “efficienza” e dell’“economicità” – in maniera analoga a quanto realizzato per la validazione delle Relazioni precedenti, ovvero: a) ha assunto una definizione condivisa (anche con l’Ente) di economicità (“riduzione di una risorsa finanziaria in termini assoluti”) e di efficienza (“uso ottimale delle risorse”); b) ha verificato *in loco* e ad integrazione di quanto ricavabile dalla *Relazione sulla performance* il rispetto di questi due importanti criteri. L’esito della verifica condotta è il seguente: 1) il criterio della “economicità” è riconducibile sia al rispetto obbligato da parte dell’Ente – ampiamente richiamato nella Relazione - dei limiti e dei vincoli di spesa imposti dalla normativa e dagli atti correlati sia al finanziamento degli interventi in conto capitale attraverso l’avanzo di amministrazione e contributi derivanti dalla partecipazione a progetti a co-finanziamento UE (via Regione Piemonte) e Fondazioni bancarie (cfr. p. 41). Sono invece aumentate in misura consistente, rispetto al 2012, le uscite correnti; 2) il criterio della “efficienza” si identifica, come già nel 2012, al ricorso a Consip per la acquisizione di determinati beni/servizi ma soprattutto – in termini positivi – all’aumento quanti-qualitativo del livello di servizio e delle prestazioni erogate in maniera più che proporzionale all’incremento delle risorse di bilancio relative

¹⁰ Si adotta una scala sintetica semplificata: totale, parziale, nulla.

alle attività istituzionali e di investimento. A parità di risorse umane, inoltre, l'Ente ha proseguito nella gestione dei nuovi adempimenti e servizi richiesti dalla normativa nazionale e regionale (è il caso, ancora, dell'O.I.V. e di quanto derivante dal D.lgs 150/2009: le risorse per l'O.I.V., ad esempio, continuano a derivare da "risparmi di gestione relativi agli Organi dell'Ente", cfr. p. 42) oltre a realizzare numerose attività di progettazione e acquisizione di risorse pubbliche e private volte al mantenimento degli standard qualitativi dei servizi offerti dal Parco (si rimanda per il dettaglio su questo punto alla *Relazione sulla performance*).

In conclusione, come riferimento ai criteri di validazione indicati nella Delibera 6/2012:

- a) conformità alle disposizioni¹¹: parziale (non completamente applicabile considerando – come è già stato richiamato – il modo in cui sono citati nella Del. 5/2012 i concetti di *efficienza ed economicità*);
- b) attendibilità dei dati/informazioni: totale;
- c) comprensibilità della Relazione per cittadini e imprese: parziale (in ragione – come negli anni precedenti - del linguaggio e della terminologia tecnico-contabile utilizzati nella esposizione il cui significato non è immediatamente intuitivo per i "non addetti ai lavori").

Carta di lavoro relativa alla sezione della Relazione sulla performance intitolata "Pari Opportunità e bilancio di genere" (cap. 5)

- Carta di lavoro preparata dall'O.I.V. in data 2.10.2014.
- Elementi a supporto della validazione (con riferimento alla Relazione). La relazione dichiara che nel 2013 "è stato dato avvio alla procedura di costituzione del *Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (avviata ad agosto con una informativa ai sindacati, ad ottobre è stata data diffusione della richiesta di presentazione di candidature con scadenza a fine ottobre 2013): tuttavia, non essendo pervenute candidature non è stato costituito il CUG (p. 42). Questa situazione è stata verificata direttamente con i referenti dell'Ente e quindi validata.

Pertanto, con riferimento ai criteri di validazione indicati nella Delibera 6/2012:

- a) conformità alle disposizioni¹²: totale;
- b) attendibilità dei dati/informazioni: totale;
- c) comprensibilità della Relazione per cittadini e imprese: totale.

¹¹ Si adotta una scala sintetica semplificata: totale, parziale, nulla.

¹² Si adotta una scala sintetica semplificata: totale, parziale, nulla.

Carta di lavoro relativa alla sezione della Relazione sulla performance intitolata “Il processo di redazione della relazione sulla performance” (cap. 6)

- Carta di lavoro preparata dall’O.I.V. in data 3.10.2013.
- Elementi a supporto della validazione (con riferimento alla Relazione). I contenuti esposti nel par. 6.1 (fasi, soggetti, tempi e responsabilità) sono stati verificati attraverso l’interazione diretta con i referenti dell’Ente nonché, ovviamente, attraverso la partecipazione diretta al “gruppo di lavoro sulla Relazione”. Si segnala anche per la annualità 2013 la assenza, nel paragrafo, di informazioni relative alla tempistica – soprattutto “di processo” - di produzione della Relazione. Per quanto riguarda invece il par. 6.2 (“Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*”), l’O.I.V. ha già dichiarato in precedenza di condividere quanto evidenziato nella Relazione: ciò in ragione del fatto che le considerazioni proposte derivano dal percorso di lavoro e dalla analisi congiunta svolta nel corso del 2013, non solo con riferimento alla *Relazione sulla performance*, dall’O.I.V. e dai referenti dell’Ente (Direttore e Vice-direttore). Non si è pertanto provveduto – in quanto non necessario - ad alcuna verifica ulteriore rispetto ai contenuti del capitolo/sezione.

Pertanto, con riferimento ai criteri di validazione indicati nella Delibera 6/2012:

- a) conformità alle disposizioni¹³: totale;
- b) attendibilità dei dati/informazioni: totale;
- c) comprensibilità della Relazione per cittadini e *imprese*: parziale (in particolare nella parte – par. 6.2 – relativa ai “punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*” nella quale vi sono *sigle* e riferimenti documentali che non risultano immediatamente comprensibili ai “non addetti ai lavori”).

Conclusioni

La tavola sintetica riportata qui di seguito mostra, a conclusione di questa *Relazione*, come la *Relazione sulla performance 2013* predisposta dall’Ente risponda ampiamente ai criteri definiti da Civit-Anac per la sua validazione da parte dell’O.I.V..

Le uniche aree di “parziale adempimento”, sulle quali è opportuno che l’Ente attivi un percorso di miglioramento nella prospettiva della prossima *Relazione sulla performance*, sono quelle costituite rispettivamente dal linguaggio (la cui comprensibilità “all’esterno” è talvolta condizionata dall’utilizzo – spesso difficilmente evitabile, peraltro - di riferimenti di tipo tecnico o normativo non padroneggiati dal *grande pubblico*, “cittadini e imprese”) e dalla difficoltà a

¹³ Si adotta una scala sintetica semplificata: totale, parziale, nulla.

dare una rappresentazione operativa adeguata ai concetti-criteri di efficienza ed economicità nella gestione dell'Ente (assolutamente presenti invece in termini sostanziali). Questi fronti, unitamente a quello più generale richiamato in precedenza e relativo al sistema degli indicatori e – a monte – della rappresentazione degli obiettivi dell'Ente, sono quelli qui quali investire in termini di miglioramento e qualificazione ai fini sia della *Relazione sulla performance* sia rispetto al funzionamento dell'Ente nel suo complesso.

	Cap.2	Cap.3	Cap.4	Cap.5	Cap.6
Conformità alle disposizioni	Totale	Totale	Parziale	Totale	Totale
Attendibilità dati/info	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale
Comprensibilità per cittadini/ imprese	Totale	Parziale	Parziale	Totale	Parziale

Milano/Vogogna, 16 ottobre 2014

