

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

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

La presente *Relazione di validazione* è la seconda prodotta dallo scrivente in quanto O.I.V. (la prima essendo quella relativa alla *Relazione sulla performance 2011*) e, in assenza di elementi – formali e sostanziali - che indicassero la necessità di adottare una diversa impostazione e differenti contenuti, mantiene struttura, logica e linguaggio del tutto analoghi a quella elaborata per la scadenza del 15.9.2012. 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 2012-2014”.

In termini operativi, questa *Relazione di validazione*:

- fa riferimento 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 10.9.2013, n. 18;
- adotta come impianto attuativo quello proposto 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)¹ – l'impianto è stato confermato con comunicazione da parte di CIVIT del 11//2013 con il solo aggiornamento relativo all'Allegato A “Tenuta e redazione delle carte di lavoro”.

Nello specifico, 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 medesima Delibera. Il “processo di verifica” appena richiamato si identifica, operativamente, 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

¹ 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 2012” (dicembre 2012).

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, 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): a questo proposito, la modifica dell'Allegato A introdotta da CIVIT per l'anno in corso ha l'obiettivo di rendere più sinteticamente rappresentabile e riconoscibile l'esito del processo di implementazione delle "carte di lavoro".

E' infine opportuno richiamare, per memoria, gli ambiti di validazione della *Relazione sulla performance* che saranno considerati (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 perché funzionali alla comprensione del processo di validazione realizzato ed alla sua rappresentazione in questo documento):

- il *Piano della performance 2012-2014* è stato approvato dall'Ente nel mese di dicembre 2011 contestualmente al *Piano di Gestione 2012* (che ne è parte integrante): nel 2012, quindi, il Piano ha avuto applicazione effettiva per tutto il suo periodo (annuale) di riferimento e non solo per un semestre (il secondo del 2011) come era stato per il Piano 2011-2013;
- l'annualità 2012, come da par. 2.1 della *Relazione sulla performance*, è stata ancora in parte influenzata – rispetto alla attività complessiva dell'Ente - da numerosi fattori "di livello nazionale, regionale e locale" che hanno condizionato l'attività stessa e quindi il riflesso che di essi si ha – soprattutto dal punto di vista della loro non prevedibilità - in termini di *performance*, nella omonima relazione;

- come - anche in questo caso - esplicitato 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, 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. sia, ancora, rispetto ai contenuti ed alle forme di svolgimento del proprio incarico;
 - 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.

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 19/7/2013 e si è concluso il 16/9/2013: il numero medio di ore speso dall’O.I.V. per singola area esaminata (si veda la tavola qui sotto) è pari a 3.

<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 ²	Sintesi delle informazioni per cittadini e stakeholder	Analisi documentale, incontri con gruppo di lavoro, intervista congiunta con Direttore e Resp.	Documenti dell’Ente (ordinari e specifici per RSP ³); Direttore dell’Ente; Resp. Uff. Amm.	Capitolo validato	Vedi Carta di lavoro specifica	Nessuno	Capitolo validato

² Non viene considerata la *Presentazione* della Relazione.

³ RSP = Relazione sulla *performance*.

		Uff.Amm., verifica a campione sui processi di produzione del capitolo	dell'Ente				
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 ⁴ : bilancio preventivo e consuntivo 2012, PDP ⁵ 2012-2014; Libri di bivacco; 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. 2012; bilancio preventivo 2013; PDP 2012-2014; 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 congiunta con Direttore e Resp. Uff.Amm.	Direttore dell'Ente; Resp. Uff. Amm.	Capitolo validato	Vedi Carta di lavoro specifica	Nessuno	Capitolo validato
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	Direttore dell'Ente; Resp. Uff. Amm.	Capitolo validato	Vedi Carta di lavoro specifica	Nessuno	Capitolo validato

⁴ RSP = Relazione sulla *performance*.

⁵ PDP = Piano della *performance*.

		del capitolo					
--	--	--------------	--	--	--	--	--

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 12.9.2013.
- Elementi a supporto della validazione (con riferimento alla Relazione). Il capitolo, quantitativamente consistente, offre una panoramica del complesso delle informazioni e degli elementi conoscitivi utili alla comprensione della attività generale dell’Ente. 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 – salvo qualche tecnicismo o sigla (ad esempio quelle della tav. di p. 7 o le denominazioni impiegate nella descrizione dell’organigramma, p. 6) – il quadro dell’Ente nel 2012, delineandone la situazione “di arrivo” a fine anno ma anche le attività e le relative questioni che ne hanno caratterizzato il funzionamento nel corso dell’anno. Sono a questo proposito di particolare importanza, e non solo per il rilievo quantitativo che hanno nell’economia della *Relazione*, i paragrafi dedicati al “contesto esterno di riferimento” (2.1) ed ai risultati raggiunti (2.2), due ambiti che, mediati dalla struttura organizzativa dell’Ente, definiscono la capacità dell’Ente stesso di svolgere la *mission* ed i compiti ad esso affidati. Quanto descritto nel capitolo è stato oggetto di verifica da parte dell’O.I.V. attraverso l’analisi documentale (in particolare per i 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 Responsabile dell’Ufficio Amministrativo (Vice-direttore): prioritaria è stata l’analisi condotta in relazione alla attendibilità di quanto dichiarato nel par. 2.3 (Risultati raggiunti) per la cui validazione si è fatto ricorso sia ai contenuti del cap. 3 (Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti) sia alla conoscenza diretta da parte dell’O.I.V. delle *variabili in gioco* acquisita progressivamente nel corso dell’anno. Le fonti informative utilizzate sono state, oltre al Direttore ed al Vice-direttore (*fonti informative* in senso ampio), i documenti di bilancio dell’Ente (preventivo e consuntivo 2012), il *Piano Annuale di Gestione 2012*, il *Piano della performance 2012-2014*, il *Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2012-2014*.
- Conclusione:
 - ✓ a) conformità alle disposizioni⁶: totale;
 - ✓ b) attendibilità dei dati/informazioni: totale;
 - ✓ c) comprensibilità della Relazione per cittadini e imprese: totale.

⁶ Si adotta una scala sintetica semplificata: totale, parziale, nulla.

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 12.9.2013.
- Elementi a supporto della validazione (con riferimento alla Relazione). Il capitolo presenta i risultati di performance conseguiti dall’Ente nell’anno 2012 a livello organizzativo ed individuale ed è quindi, così è stato definito dall’O.I.V. nella sua relazione relativa all’anno 2011, il cuore della *Relazione sulla performance*. Esso si avvale, per dare conto del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e dei relativi risultati di *outcome* (il riferimento è soprattutto a quelli relativi all’Ente nel suo complesso), di un articolato sistema di tavole, indicatori e simboli grafici che in parte risponde alle indicazioni di CIVIT ma in parte, in quanto coerente con il Piano della *performance*, è originale dell’Ente. L’*albero della performance* (par. 3.1) è il punto di partenza del capitolo dedicato ai “risultati raggiunti ed agli scostamenti” ma la sua struttura è stata operativamente delineata in “raggruppamenti tematici strategici” a ciascuno dei quali corrisponde un certo numero di “obiettivi strategici” (par. 3.2) e di relativi “indicatori di *outcome*” (ove il singolo indicatore generalmente fa riferimento a più di un obiettivo strategico). Agli obiettivi strategici 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 e piani operativi” (par. 3.3). A proposito di questi ultimi, sono gli indicatori di *output* di cui all’Allegato 1 della *Relazione* dell’Ente a determinare, per sommatoria, il grado di raggiungimento del singolo obiettivo strategico di riferimento (è quindi nel valore degli indicatori di *output* in intreccio con quelli di contesto, cfr. Allegato 1, che va cercata la *argomentazione* del grado di raggiungimento del singolo obiettivo strategico per come rappresentato attraverso i suoi indicatori di *outcome*). Su di un piano diverso, in ragione della sua specificità e del suo stato di avanzamento a fine 2012, si colloca invece l’ambito rappresentato dagli obiettivi *individuali* (par. 3.4), il cui impianto valutativo è comunque illustrato all’All. 4 della *Relazione* (come da indicazione di CIVIT). Il disegno valutativo contenuto nel capitolo, importante soprattutto per la parte relativa agli obiettivi di Ente, è stato verificato 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 (Vicedirettore) e 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 sono state numerose e ciò essenzialmente per due motivi: 1) la ampiezza del *campo* degli obiettivi e dei risultati considerati; 2) la necessità di validare processi di elaborazione e rappresentazione 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 2012);
- ✓ il *Piano Annuale di Gestione 2012* (parte integrante del *Piano della Performance 2012-2014*);
- ✓ il *Piano della performance 2012-2014*;
- ✓ il *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2012-2014*.

In particolare:

- a) con riferimento agli “obiettivi specifici/attività” e relativi “indicatori di contesto” da un lato e “output attesi” dall'altro (cfr. **Allegato 1** alla *Relazione sulla performance*), l'elemento valutativo qualificante è rappresentato dal grado di raggiungimento del singolo “OS/attività”. Questo “grado di raggiungimento” è espresso, caso per caso, attraverso un valore percentuale unico anche quando gli *output* attesi 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 precisato quanto segue: 1) la singola percentuale di sintesi “a consuntivo” (la quale non rappresenta l'attività/output ma il giudizio sul suo conseguimento o implementazione) è stata definita sulla base del confronto tra la situazione effettiva del singolo *evaluando* a fine 2012 e la situazione-obiettivo per esso prevista nelle *Schede di unità di servizio* relative alle singole *azioni* e contenute nel P.A.G. (Piano Annuale di Gestione) 2012; 2) quando gli *output* attesi sono più di uno, la ponderazione di ciascuno rispetto alla identificazione della percentuale di “raggiungimento dell'obiettivo” è stata realizzata considerandone la rilevanza strategica per l'attività complessiva dell'Ente; 3) 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;
- b) Per quanto riguarda invece gli “obiettivi strategici” (di singola *Area strategica*) ed i relativi indicatori⁷ di raggiungimento (cfr. l'**Allegato 2** alla *Relazione sulla Performance*), il grado di conseguimento dell'obiettivo – e quindi (nella tavola di p. 22 e segg.) il colore del relativo indicatore - è basato (p. 19) sulla positività o meno delle “azioni operative qualificanti la specifica riga di *outcome*” (le righe sono, anche in questo caso, quelle della tav. da p. 22 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 dell'obiettivo di cui al citato **Allegato 1** e non, genericamente, alle “azioni operative qualificanti la specifica riga di *outcome*”; 2) il “grado di raggiungimento” (percentuale) dell'obiettivo di cui all'**Allegato 2** (ripreso nella tabella a pag. 29) è definito come media ponderata dei giudizi (espressi, come già

⁷ Definiti anche “indicatori di *outcome*” nelle tavole di p. 22 e seguenti.

accennato, attraverso una coloritura diversa a seconda dei casi) a loro volta definiti sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi nel rispetto del budget e dei tempi assegnati (come descritti nelle corrispondenti schede del P.A.G. 2012) nonché degli obiettivi ed attività *extra-piano* subentrati in corso d'anno (individuati dalla sigla AS ovvero "attività extra-piano", cfr. p. 20 della *Relazione sulla performance*).

Alla luce della analisi condotta a fini di validazione della sezione/Cap. 3, si segnalano due aree di miglioramento, entrambe di taglio metodologico rispetto alla solidità della *rendicontabilità* della performance dell'ente⁸ (un elemento che è certamente in carico alla *Relazione sulla performance* ma, prima ancora, al *Piano della performance*):

- La prima riguarda la opportunità, pur tenendo conto delle indicazioni e dei *vincoli* di rappresentazione dei dati provenienti da CIVIT, di semplificare – nel senso di “rendere più agevolmente leggibile” non nel senso di “banalizzare” – la modalità di rappresentazione dell'impianto che lega, nella programmazione e nel funzionamento dell'Ente, la *mission*, i relativi obiettivi *strategici*, i conseguenti obiettivi *specifici* e le successive attività (da tenere in prospettiva distinte dagli “obiettivi specifici”) nonché, da ultimo, gli *output* di riferimento. Di questo impianto complesso deve essere ricercata una migliore comunicabilità sia in termini programmatici sia in termini valutativi (in relazione quindi agli indicatori che sono definiti per i diversi *ambiti* considerati e richiamati qui sopra); si è consapevoli, a scanso di equivoci, che quanto appena auspicato si identifica con un processo di progressivo affinamento dell'apparato programmatico e valutativo dell'Ente, un processo che non può trovare realizzazione in termini immediati e semplificatori ma che deve risultare compatibile con la struttura di funzionamento effettivo dell'Ente e con la sua utilizzabilità a supporto dei processi decisionali caratterizzanti l'Ente stesso;
- La seconda area di miglioramento, in continuità con quanto già segnalato nella *Relazione di validazione* dello scorso anno, è invece relativa alla formulazione e puntualizzazione degli indicatori di *output* (cfr. Allegato 1 della *Relazione sulla performance*) e, in subordine, di quelli di *contesto*. Anche in questo caso si tratta di un percorso di *affinamento* costante che, a partire dai miglioramenti già introdotti nella annualità 2012 rispetto alla precedente, prosegua nel rendere la definizione degli *output* sempre più univocamente agganciata agli obiettivi strategici di riferimento, da un lato, ed ai loro indicatori di *outcome*, dall'altro. Nello specifico, una sottolineatura particolare merita la necessità di integrare in misura sempre maggiore e *leggibile* gli indicatori di *outcome* e quelli di *output*.

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 disposizioni⁹: totale;

⁸ La cui effettiva attuazione potrà però essere possibile, per evidenti ragioni legate alla tempistica programmatoria dell'ente, solo a partire dalla annualità 2015.

⁹ Si adotta una scala sintetica semplificata: totale, parziale, nulla.

- 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 “Risorse, efficienza, economicità” (cap. 4)

- Carta di lavoro preparata dall’O.I.V. in data 13.9.2013.
- Elementi a supporto della validazione (con riferimento alla Relazione). I dati presentati (definiti “informazioni di carattere economico-finanziario”, p. 38) sono ricavati dalle “note integrative di bilancio redatte ai sensi dell’art. 44, comma 2, d.p.r. 97/2003, relative al consuntivo 2012” (*ibidem*). La verifica dei valori inseriti è stata effettuata, per quanto di competenza dell’O.I.V., analizzando la documentazione appena citata. Quanto scritto nel capitolo ha una struttura del tutto analoga al testo contenuto nella *Relazione sulla performance* relativa all’anno 2011 e quindi, come quel testo, copre in maniera esplicita l’ambito delle “risorse” mentre affronta in maniera indiretta (ovvero fornendo elementi per dare loro contenuto informativo ma senza proporre valutazioni formalizzate e strutturate) quelli rappresentati dalla *efficienza* e della *economicità* (per quanto a questo proposito vada sottolineato nuovamente come anche la Del. 5/2012 della CIVIT richiami questi due termini-concetti senza approfondirne le modalità di declinazione operativa e di “calcolo”). Per questa ragione, l’O.I.V. ha proceduto – in relazione ad “efficienza” ed “economicità” – in maniera analoga a quanto realizzato per la validazione della Relazione precedente, 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 dei due criteri. A questo proposito: 1) il criterio della “economicità” è riconducibile al rispetto obbligato – che viene ampiamente descritto anche nella Relazione - da parte dell’Ente dei limiti e dei vincoli di spesa imposti dalla normativa e dagli atti correlati nonché, nello specifico, al finanziamento degli interventi in conto capitale attraverso l’avanzo di amministrazione e contributi derivanti dalla partecipazione a progetti a co-finanziamento UE (cfr. p. 40). A questi elementi si aggiunge la diminuzione, nel 2012, delle uscite correnti (-0,5% rispetto al 2011); 2) il criterio della “efficienza” si identifica, come già nel 2011, al ricorso a Consip per la acquisizione di determinati beni/servizi ma soprattutto – in termini positivi e di rispetto da parte dell’Ente – al mantenimento nel tempo di un livello costante di servizio e di attività pur in presenza di una riduzione delle disponibilità di bilancio complessive soprattutto in termini 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, innanzitutto, dell’O.I.V. e di quanto derivante dal D.lgs 150/2009: le risorse per l’O.I.V., ad esempio, consistono in “risparmi di gestione relativi agli Organi dell’Ente”, cfr. p. 40) 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.

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

- a) conformità alle disposizioni¹⁰: 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 del linguaggio/espressioni tecnico-contabili a volte utilizzate nella esposizione – soprattutto in relazione all’impiego di *etichette* 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 13.9.2013.
- Elementi a supporto della validazione (con riferimento alla Relazione). La relazione dichiara che “l’Amministrazione non ha posto obiettivi specifici in tema di Pari Opportunità” (p. 40): questa affermazione, analoga a quella riportata nella *Relazione* riferita alla annualità 2011, 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 disposizioni¹¹: non applicabile;
- b) attendibilità dei dati/informazioni: non applicabile;
- c) comprensibilità della Relazione per cittadini e *imprese*: non applicabile.

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 13.9.2013.
- 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 la assenza, nel paragrafo, di informazioni relative alla tempistica – soprattutto “di processo” - di

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

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

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 al paragrafo appena citato: ciò in ragione del fatto che le valutazioni ivi proposte sono ampiamente riconducibili agli esiti progressivi del percorso di lavoro svolto congiuntamente nel corso del 2012, 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 ad alcuna verifica ulteriore rispetto alla redazione della presente Relazione.

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*: 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 termini e riferimenti documentali che non risultano immediatamente comprensibili, anche in questo caso, ai “non addetti ai lavori”).

Milano, 17 settembre 2013



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