



ENTE PARCO NAZIONALE DEL CIRCEO ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**Relazione dell'OIV sul sistema complessivo del sistema di
valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni**

Anno 2021

(Art. 14, comma 4, lett. a) e lett. g) del D. Lgs. n. 150/2009)

F.to Dr.ssa Emanuela Pacifico

INDICE

PRESENTAZIONE

1. SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL CIRCEO.

2.PERFORMANCE ORGANIZZATIVA D'ENTE

3.PERFORMANCE INDIVIDUALE

4.PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

5.INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

6.SISTEMI INFORMATIVI ED INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

7.DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'

8.UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

9.DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

10.CONCLUSIONI: PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

PRESENTAZIONE

La presente relazione sul sistema di funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni si ispira ai principi di cui all'art. 14, comma 4, lett. a), del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. ed alle Linee Guida contenute nelle delibere n. 4/2012 e n. 23/2016 della CIVIT, applicabili agli enti ed alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 (*“Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni”*).

La relazione ha lo scopo di riferire sul funzionamento del sistema nell'anno 2021 e viene trasmessa all'Organo di indirizzo politico-amministrativo ed all'ANAC, nonché pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione “Amministrazione Trasparente”, Sottosezione “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”.

1 – SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL CIRCEO.

L'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 150/2019 e s.m.i. prevede che *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente le performance organizzativa ed individuale. A tal fine adottano e aggiornano, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”*.

Il Piano della Performance ha un orizzonte triennale ed è adottato in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione

della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Inoltre, la legge n. 190/2012 stabilisce il coordinamento tra il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) ed il Piano della Performance; il D. Lgs. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016 attribuisce all'OIV la verifica della coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel PdP, nonché l'adeguatezza dei relativi indicatori e la verifica di attuazione degli obblighi di pubblicazione (delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2018).

Da una ricerca, effettuata in data 09/05/2022 sul sito istituzionale dell'Ente, risulta che l'Ente ha approvato:

- il Piano della Performance 2021-2023, con Delibera C.D. n. 30 del 20/12/2021, integrato su richiesta MiTE con il POLA, approvato con Delibera C.D. 02 del 08/02/2022;
- il Bilancio di Previsione finanziario 2021, con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 27 del 23/12/2020.

Risulta, altresì, presente sul sito dell'Ente il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) annualità 2020-2022, anche se non è indicato il relativo provvedimento di approvazione.

Stante quanto sopra l'O.I.V., preliminarmente, rileva che non è presente presso l'Ente un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) conforme alle indicazioni dell'art. 7 del D. Lgs. 150 cit: risulta, invece, presente un Sistema di Valutazione, contenente degli indicatori per la valutazione del personale, allegato al Contratto Decentrato Integrativo 2010/2012, sottoscritto in data 03/03/2011.

Tale Sistema di Valutazione risulta, quindi, in primis irrituale dal punto di vista dell'organo di approvazione; quindi, risulta essere piuttosto datato, in quanto risalente al 2011, per cui presenta alcuni aspetti degni di rivisitazione e/o aggiornamento.

Detto Sistema, infatti, non risulta coordinato in alcun punto con il PTPCT ed il PdP. Sul punto si evidenzia che, però, dalla lettura del PdP 2021-2023, a pag. 15 è presente:

N. OBIETTIVO OPERATIVO 1.1 Trasparenza

AZIONE 1.1.1.aggiornamento sezioni sito dedicato (es. sovvenzioni contributi, bilanci, controlli e rilievi su amm.ne).

Pertanto, l'OIV invita il competente Organo dell'Ente Parco a provvedere all'approvazione di un S.M.P.V., che dovrà contenere una connessione diretta con il Piano della Performance ed il Piani di Prevenzione della Corruzione, nonché ad assegnare al Direttore del Parco, obiettivi annuali connessi, trasversali e specifici.

2 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA D'ENTE

Il PdP approvato con deliberazione C.D. n. 30/2021 e s.m.i. si presenta sufficientemente strutturato e incentrato sugli obiettivi strategici per l'Ente per il triennio 2021/2023, definiti nel numero complessivo di 7, a loro volta articolati in obiettivi operativi, per ognuno dei quali è prescritta la relativa azione, che consente di valutare in linea di massima se l'obiettivo sia stato realizzato oppure no.

Le criticità, di merito e tecniche, sono collegabili alla mancata definizione, in alcuni casi, di indicatori che consentano la misurabilità del grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Inoltre, non risultano adeguatamente valorizzati gli ambiti di cui all'art. 8 del D. Lgs. n. 150/09, già contenuti nella Delibera Civit n. 104/2010:

a) grado di attuazione dei programmi e connessi impatti sui bisogni;

- attuazione delle politiche e conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni ed esigenze della collettività;
- attuazione di piani e programmi;
- rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi;
- sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei procedimenti amministrativi;
- qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

In sintesi, la declinazione degli obiettivi presenta la prevalenza di indicatori generici; scarseggiano gli indicatori temporali e, soprattutto, quelli di impatto, efficienza tecnica ed economica e di efficacia quantitativa che dovrebbero essere previsti nel S.M.V.P.

3 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

Come detto il P.d.P. prevede Obiettivi Operativi non chiaramente riconducibili ai singoli uffici dell'Ente, per cui rimane difficile conseguentemente effettuare la valutazione della performance individuale, i cui criteri/indicatori sono previsti, invece, solo nel Contratto Decentrato Integrativo 2010/2012, come riportato nel documento che si allega.

A che da questa visuale, viene in evidenza il mancato collegamento degli indicatori con il P.d.P. e con il Piano Anticorruzione e Trasparenza; ma soprattutto mancano gli standard in base ai quali effettuare la misurazione.

4 - PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

La misurazione della performance è riferita al periodo 01/01/2021 – 31/12/2021.

Il ciclo della performance si è articolato nelle seguenti fasi:

-il Piano della Performance 2021-2023 è stato approvato con deliberazione CD n. 30 del 20/12/2021, integrato su richiesta MiTE con il POLA approvato con Delibera CD 02 del 08/02/2022;

-il Bilancio di Previsione finanziaria 2021 è stato approvato con deliberazione di C.C. n. 27 del 23/12/2020.

Allo stato, le procedure di verifica sono ancora state avviate con la comunicazione pervenuta dall'Ente Parco tramite email dell'11/05/2022, con la quale è stata trasmessa della documentazione che è in corso di esame.

L'O.I.V. evidenzia come, tutto il processo di attuazione del ciclo della performance risulta rallentato a causa della situazione causata dallo scoppio e dal perdurare della pandemia da COVID-19, con le correlate incidenze sul versante organizzativo e funzionale dell'Ente.

5 - INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Nell'ambito della gravissima carenza di personale che caratterizza l'Ente Parco, non è presente un Ufficio che, di fatto, svolge funzioni di Supporto all'O.I.V, che si avvale della collaborazione del Funzionario a cui è attualmente assegnato l'incarico di Direttore F.F. dell'Ente Parco.

L'Ente non risulta essere dotato di un software dedicato alla definizione, monitoraggio e la verifica finale del P.d.P.

Pertanto, si consiglia l'acquisizione di tale strumento che dovrebbe preferibilmente essere integrato con i sistemi di contabilità generale ed analitica.

6 - SISTEMI INFORMATIVI ED INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.

Preliminarmente si evidenzia che con deliberazione del Presidente del Parco n. 7 del 16/05/2022 è stato nominato il Responsabile della Trasparenza e dell'Anticorruzione Ai fini del funzionamento annuale l'O.I.V. focalizza i seguenti aspetti:

-sistemi informativi ed informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati: l'Ente è dotato di una piattaforma integrata, denominata Sicraweb, con la quale viene gestito il flusso della posta in arrivo ed in partenza, interna ed esterna, tramite protocollo;

-la pubblicazione degli atti amministrativi prodotti dagli Organi istituzionali e dai Dirigenti viene effettuata dall'Ufficio Amministrativo in forma manuale;

-modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dati: è impostato in modalità accentrata, in quanto l'Ufficio Amministrativo provvede alla pubblicazione di tutti gli atti dell'Ente e, contestualmente, ad inserire gli stessi nelle sezioni di Amministrazione Trasparente;

-il monitoraggio della pubblicazione dei dati ha cadenza annuale;

-sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione Amministrazione Trasparente: non risulta presente un contatore di accessi.

7 - DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'

Nella sezione di Amministrazione Trasparente denominata "Carta dei Servizi e Standard di Qualità" risulta essere pubblicato il seguente Avviso:

"ENTE PARCO NAZIONALE DEL CIRCEO SERVIZI EROGATI

Poiché l'Ente Parco non eroga servizi pubblici rientranti nelle categorie elencate dalla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27/01/1994 non sussiste l'obbligo di adozione della Carta dei Servizi".

8 - UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Le azioni poste in essere dall'Amministrazione, alla luce dell'andamento 2020, si riscontrano nella definizione degli obiettivi 2021 e si sono tradotte, in parte nella riproposizione di obiettivi già avviati e da completare ed, in parte, nell'assegnazione di nuovi obiettivi con indicazione delle relative annualità.

Si rileva che permangono alcune delle criticità rilevabili dall'ultima relazione sul funzionamento complessivo del Sistema, presente sul sito istituzionale con prot. n. 1389 del 31/03/2017, e in particolare:

- grave carenza di risorse umane;
- mancata adozione di un S.V.M.P. pienamente conforme al D. Lgs. 150/2009.

9 - DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

L'O.I.V. ha redatto la presente relazione mediante esame di:

- il Piano della Performance 2021-2023, approvato con deliberazione CD n. 30 del 20/12/2021, integrato su richiesta MiTE con il POLA approvato con Delibera CD 02 del 08/02/2022;

- collaborazione con Direttore F.F. Ente Parco pro tempore;
- analisi della documentazione presente in Amministrazione Trasparente.

10 - CONCLUSIONI: PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.

Tenuto conto di quanto prevede la disciplina vigente nell'ambito del Piano della Performance in materia di misurazione e valutazione, si rappresenta che sarebbe opportuno che l'Ente tenesse conto delle seguenti segnalazioni:

- a) approvazione di un nuovo ed aggiornato Sistema per la Valutazione e Misurazione della Performance da parte dell'Organo competente;
- b) per quanto riguarda la performance organizzativa adozione di indicatori qualificabili come "S.M.A.R.T" (specifici, misurabili, raggiungibile, realistici e quantificabili temporalmente).

Infatti, un obiettivo:

- deve essere descritto in modo non ambiguo
- deve apparire verosimile, non solo perché "sensato", ma anche perché realizzabile
- e, infine, deve prevedere un criterio esplicito attraverso il quale stabilire se è stato perseguito o meno, in un preciso arco temporale;

c) lo stesso si osserva per gli indicatori previsti per la misurazione degli obiettivi c.d. specifici e/o per quelli c.d. individuali.

L'O.I.V.
F.TO DR.SSA EMANUELA PACIFICO

