



## ENTE PARCO NAZIONALE DEL CIRCEO ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE N. 12 DEL 28/04/2023

L'anno 2023, mese di aprile, giorno 28, alle ore 19,00, si insedia l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente, nominato con deliberazione del Presidente dell'Ente n. 10 del 05/10/2021, successivamente ratificata con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 22 del 13/10/2021, nella persona della Dr.ssa Emanuela Pacifico.

L'OIV da atto che deve procedere a redigere e ad approvare la relazione sul funzionamento del Sistema di Valutazione, Trasparenza ed Integrità dei controlli interni vigente all'interno dell'Ente di cui all'art. 14, comma 4, lett. a), del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. ed alle Linee Guida contenute nelle delibere n. 4/2021 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).

L'OIV da atto che la relazione ha lo scopo di riferire sul funzionamento del sistema rispetto all'anno 2022 e che verrà trasmessa all'Organo di indirizzo politico ed all'ANAC, nonché pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione".

Pertanto, procede ai lavori in merito sulla base dei seguenti atti:

- la Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 24 del 28/10/2021, ad oggetto "*Approvazione del Bilancio Previsione 2022 dell'Ente Parco Nazionale del Circeo*";
- della Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 30 del 10/11/2022, ad oggetto "*Approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024*";
- della Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 32 del 12/12/2022, ad oggetto "*Approvazione del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione – 2022/2024*";

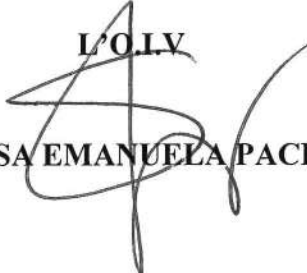
E

-Sistema di Valutazione, contenente degli indicatori per la valutazione del personale (art. 9), allegato al Contratto Decentrato Integrativo 2010/2012, sottoscritto in data 03/03/2011, in assenza di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) conforme alle indicazioni dell'art. 7 del D. Lgs. 150 cit.

L'OIV, esaminati gli atti predetti e la documentazione presente sul sito istituzionale dell'Ente, ed in particolare nella sezione Amministrazione Trasparente, redige ed approva la relazione sul sistema di funzionamento del Sistema di Valutazione, Trasparenza ed Integrità relativa all'anno 2022, che si allega quale parte integrante e sostanziale del presente verbale (allegato A).

Alle ore 20,30 terminano i lavori e si chiude la seduta.

Letto, confermato e sottoscritto.

**L'OIV**  
  
**DR.SSA EMANUELA PACIFICO**



**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 2022**

**(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 2022 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 sul sito istituzionale dell'Ente, risulta che l'Ente ha approvato:

-con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 24 del 28/10/2021, si è provveduto all' *"Approvazione del Bilancio Previsione 2022 dell'Ente Parco Nazionale del Circeo"*;

-con a Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 30 del 10/11/2022, si è provveduto all' *"Approvazione del "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024"*;

-con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 32 del 12/12/2022, si è provveduto all' *"Approvazione del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione – 2022/2024"*;

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, riportato irrualmente nel Contratto Decentrato Integrativo 2022, approvato il 13/12/2022, che all'art. 13 rinvia alle schede allegate 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 la metodologia è risalente a meccanismi datati, per cui presenta alcuni aspetti che necessitano 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 Piano Performance 2021-2023 – annualità 2022, 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 P.I.AO. approvato con deliberazione C.D. n. 32/2022 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 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. , per cui si suggerisce una maggiore attenzione alla formulazione di indicatori di valore.



### **3 – PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Come detto il P.I.A.O. 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.

Anche da questa visuale, viene in evidenza il mancato collegamento degli indicatori con il P.I.A.O. 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 01/01/2022 – 31/12/2022.

Il ciclo della performance si è articolato nelle seguenti fasi:

- con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 24 del 28/10/2021, si è provveduto all' *“Approvazione del Bilancio Previsione 2022 dell'Ente Parco Nazionale del Circeo”*;
- con a Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 30 del 10/11/2022, si è provveduto all' *“Approvazione del “Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024”*;
- con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 32 del 12/12/2022, si è provveduto all' *“Approvazione del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione – 2022/2024”*;
- con Deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ente Parco n. 02 del 16/03/2023 è stata approvata la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2022, che è stata oggetto di validazione giusto verbale n. 11 del 20/04/2023, tenendo conto che, anche per l'annualità 2022, tutto il tutto il processo di attuazione del ciclo della performance è risultato rallentato a causa della situazione causata 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 della performance.

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 nella persona del Direttore del Parco pro tempore, che risulta aver cessato l'incarico il 31/12/2022.

Quindi, con deliberazione del Presidente n. 01 del 09/01/2023 è stato affidato ad una unità di Cat. D dipendente del Parco, l'incarico temporaneo di facente funzioni di direzione dell'Ente de quo, *“nelle more della definizione della procedura di cui*

*all'art. 9, comm a11, della legge 394/1991 e s.m.i., per l'espletamento dei seguenti compiti specifici e non prevalenti, propri della qualifica di Direttore:*

*-relatadi pubblicazione degli atti all'albo on line dell'Ente e pubblicazione della presa d'atto dell'avvenuta formazione del silenzio assenso in relazione ai procedimenti di cui alle deliberazioni del C.D. n. 12/2022 e n. 18/2022;*

*-apertura cassa economale e presa d'atto dei residui al 31/12/2022;*

*-liquidazione delle fatture relative a contratti/appalti per fornitura di beni e servizi e delle note di debito relative a accordi/convenzioni già in essere;*

*-pagamento degli stipendi dei dipendenti dell'Ente Parco e autorizzazione dei permessi/ferire/missioni e servizi esterni dei dipendenti... ”.*

Pertanto, allo stato, non risulta conferito l'incarico di Responsabile della Trasparenza e dell'Anticorruzione, di cui si sollecita la nomina.

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 accesso alla sezione Amministrazione Trasparente: non risulta presente un contatore di accessi.



## **7 - DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ**

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 2021, si riscontrano nella definizione degli obiettivi 2022 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 MODALITÀ’ DI MONITORAGGIO DELL’OIV**

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

- Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 32 del 12/12/2022, con cui si è provveduto all’*“Approvazione del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione – 2022/2024”*;
- analisi della documentazione presente in Amministrazione Trasparente.



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

Tenuto conto di quanto prevede la disciplina vigente in materia di misurazione e valutazione della performance, si rappresenta che sarebbe necessario 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) ed indicatori di valori, in grado di misurare l'impatto rispetto alla mission dell'Ente.

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.

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

