



*Ministero dell' Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare*

DIREZIONE PER LA PROTEZIONE DELLA NATURA  
**ENTE PARCO NAZIONALE DELLA SILA**  
Lorica di San Giovanni in Fiore (CS) – Via Nazionale

UFFICIO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE 2011 SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,  
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI. (ART.14 COMMA 4 Lettera a) D.lgs.  
n.150/2009 e DELIBERA CIVIT n.4/2012)

## INDICE

<b>1. Presentazione .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza , delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di valutazione.....</b>	<b>8</b>
<b>4. Conclusioni.....</b>	<b>11</b>

## **1. Presentazione**

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Parco Nazionale della Sila in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a) del decreto legislativo n.150/2009 e delle linee guida fornite dalla Civit con la delibera n.4/2012.

Considerate le dimensioni ridotte dell'Ente l'avvio del processo connesso al ciclo della performance nell'anno 2011 ha comportato uno sforzo significativo per l'Ente che ha un solo dirigente ( il Direttore) e n.19 dipendenti in servizio di recente assunzione. Inoltre fino al gennaio 2012, data di insediamento del Consiglio Direttivo del Parco, l'organo di vertice politico dello stesso è stato rappresentato unicamente dal Presidente.

A parere dello scrivente è ancora il caso di lavorare per sviluppare una più consapevole cultura della misurazione e valutazione cercando di coinvolgere, obiettivo non facile, proprio il vertice politico che spesso vede la valutazione del personale e la misurazione della performance più in termini di adempimento di una prescrizione che un valore aggiunto all'azione di governo.

Al fine di rendere snella e accessibile la presente relazione, adeguata alla realtà dell'Ente, si è deciso, tenendo conto dei contenuti indicati nelle linee guida della CIVIT e delle difficoltà incontrate dallo scrivente nello strutturare la relazione in paragrafi e sottoparagrafi di difficile attuazione per l'Ente di che trattasi, di articolarla semplicemente per come segue:

- 1) Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- 2) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di valutazione;

3) Conclusioni.

## **2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE.**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto in coerenza con quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 e tenendo conto delle linee guida della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle pubbliche amministrazioni (CIVIT) .

### **2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

#### **2.1.1 Definizione di Obiettivi, indicatori e target**

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, conformemente con quanto richiesto dall'art. 8 del decreto legislativo n.150/2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione da parte dell'OIV sono stati i seguenti:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

## **2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, conformemente con quanto richiesto dall'art. 9 del decreto legislativo n.150/2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione da parte dell'OIV sono stati i seguenti:

a) gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) Il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Tale analisi, riferita sia al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa sia al sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali, ha evidenziato una buona correlazione tra gli obiettivi strategici di performance agli indirizzi espressi dal vertice politico amministrativo, nonché ai bisogni ed alle aspettative degli stakeholder. In questo primo anno di esercizio del sistema i bisogni e le aspettative dei soggetti portatori di interessi e quindi la

formulazione dei risultati attesi è stata operata assumendo come principale riferimento gli atti di programmazione finanziaria e operando un confronto diretto, non strutturato, con i principali interlocutori interni ed esterni.

Ciò ha evidenziato un'appropriata strutturazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente Parco Nazionale della Sila, suscettibile tuttavia di ulteriori miglioramenti, proprio nell'implementazione dell'utilizzo di test di fattibilità informativa e validazione della qualità dei target.

Al momento della stesura della presente relazione, il Piano della Performance 2011/2013 risulta adottato con delibera del Presidente n°5 del 31.01.2011, peraltro, con delibera del Presidente n°1 del 31.01.2012, ratificata dal Consiglio Direttivo, con delibera n°3 del 13.02.2012 è stato adottato anche il piano della performance 2012/2014. I piani sono consultabili sul sito dell'Ente Parco.

Da un esame preliminare, rispetto alle indicazioni fornite dalla CIVIT, il piano risulta essere sufficientemente predefinito, i contenuti sono chiari e definiti, trattati con discreto approfondimento, coerente con il contesto di riferimento e con gli strumenti e le risorse disponibili, quindi attuabile.

Abbastanza veritiero: i contenuti del piano sono tracciabili, ed integrato all'aspetto finanziario: il Piano della performance è infatti raccordato con i documenti di programmazione e budget economici e finanziari.

### **2.3 PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)**

Il Piano della Performance 2011/2013 adottato dall'Ente definisce al suo interno le fasi, i tempi ed i soggetti coinvolti. Ciascuna fase è coerente e collegata con le altre e vi è coerenza fra obiettivo e oggetto di analisi. Sufficientemente partecipato, sia dai portatori di interesse interni che esterni. Integrato al processo di programmazione economico-finanziaria.

#### **2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

L'OIV durante le giornate della trasparenza, congiuntamente al Dirigente, ma soprattutto ai componenti della struttura tecnica permanente ha cercato di coinvolgere i tutti i dipendenti quale primo momento per dare operatività al Piano della performance la cui conoscenza è fondamentale per la comprensione dell'importanza di un sistema strutturato e trasparente della misurazione e valutazione. Nei prossimi mesi l'OIV proseguirà l'attività di monitoraggio sull'attuazione del Piano redatto per il triennio 2011/2013. Il processo di graduale condivisione e diffusione con il personale dipendente e con l'unico dirigente in servizio, risulterà determinante per l'attuazione del piano, in linea con quanto già finora avvenuto. Infatti, dagli incontri avuti con la struttura tecnica permanente e con i dipendenti, l'OIV ha potuto apprezzare lo spirito collaborativo, a dimostrazione della volontà dei soggetti man mano coinvolti di innovare prassi consolidate.

In considerazione della complessità dei temi connessi all'attuazione delle norme contenute nel decreto legislativo 150/09, con effetti diretti non solo sulla predisposizione dei documenti di bilancio, quindi sulle conseguenti scelte di allocazione delle risorse e di collegamento con il Piano della performance, ma anche sul trattamento economico e giuridico del personale interessato ai processi di misurazione e valutazione , risulta non più procrastinabile la decisione di riuscire a coinvolgere in maniera più decisiva gli organi di vertice politico.

Il processo di condivisione diventa fondamentale in vista di eventuali modifiche da apportare al Sistema di misurazione e valutazione nel corso del 2012. Nello specifico l'OIV, per quanto concerne la quantificazione delle somme destinate alla performance individuale, ritiene opportuno migliorare il sistema integrandolo mediante l'applicazione di una ulteriore formula proporzionale, al fine di quantificare esattamente l'importo spettante a ciascun dipendente in proporzione al

punteggio ottenuto, nei limiti della fascia valutativa di appartenenza. A tutt'oggi l'OIV è in attesa di ricevere, entro il 30.06.2012, la relazione sulla performance a cura dell'amministrazione, di cui ha ricevuto una bozza informale. L'OIV ha terminato la valutazione della performance organizzativa ed individuale del Direttore. Si è in attesa di ricevere le schede di valutazione relative al personale dipendente.

### **3. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza , delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di valutazione.**

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato la presenza nel sito istituzionale dell'Ente Parco Nazionale della Sila di una apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "Trasparenza, valutazione e merito". In tale sezione sono stati pubblicati tutti gli atti relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance e al ciclo della performance organizzativa ed individuale. E' stato adottato e pubblicato il Programma Triennale per la trasparenza 2011/2013. L'amministrazione ha provveduto a nominare il responsabile della trasparenza ed integrità. L'Ente nel corso del 2011 ha organizzato due giornate per la trasparenza ,focalizzandole sul tema della qualità dei servizi al cittadino, coniugando aspetti di comunicazione interna con il personale e gli stakeholder ed il confronto con un pubblico esterno, purtroppo poco numeroso, nonostante le ampie forme di pubblicità messe in campo. La poca partecipazione di pubblico, probabilmente è imputabile alla novità della materia trattata, ma anche al fatto che la frazione che ospita la sede del Parco ha pochi cittadini residenti. L'OIV ha proposto che per il 2012 le giornate della trasparenza possano essere organizzate con modalità diverse per cercare di favorire la partecipazione del pubblico.

La presente relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, comprensiva degli allegati, verrà resa disponibile sul sito istituzionale dell'Ente Parco.

L'OIV ha sollecitato l'Ente ad avviare procedura di nomina dei componenti e del presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, contro le discriminazione e i fenomeni di mobbing e per il benessere organizzativo (CUG) secondo quanto previsto dalla legge n. 183/2010 e dalle direttive dei Ministri per le pari Opportunità e per l'Innovazione. Si rileva tuttavia che ad oggi tale comitato non è ancora stato formalmente costituito, ma gli uffici hanno avviato la relativa procedura, richiedendo alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione la designazione del proprio membro quale componente del C.U.G.. Inoltre, è stato richiesto che, nell'ambito del processo di analisi del contesto esterno, siano previste apposite valutazioni sul livello di sensibilità dei bisogni rilevati rispetto a possibili discriminazioni (di genere, disabilità, razza, etnia, gruppi sociali ed altro ancora). Ciò allo scopo di integrare il tema delle pari opportunità nel piano delle performance e di definire obiettivi strategici e gestionali orientati al tema delle pari opportunità.

Con delibera del Presidente n°14 del 16.03.2011 sono stati adottati gli standard di qualità definiti secondo quattro dimensioni rilevanti per rappresentare la qualità effettiva dei servizi e cioè accessibilità, tempestività, trasparenza ed efficacia. L'Amministrazione sta provvedendo ad adeguare detti standard alle linee guida da ultimo formulate con delibera CiVIT n. 3/2012 per la qualità dei servizi pubblici.

L'Ente Parco si è sforzato di valorizzare al massimo il momento partecipativo dei cittadini sia attraverso di punti di contattato diretti sia attraverso lo strumento di internet.

In particolare, è consentito l'accesso fisico nella sede presso i singoli dipendenti della sede, senza necessità, di appuntamento, nonché la possibilità di contattare gli stessi telefonicamente, nonché via email nel corso della giornata con orari ampi.

Sul sito internet sono pubblicate informazioni per ottenere le risposte più comuni e per individuare il soggetto competente.

Ogni dipendente, nel rispetto della L. n. 241 1990, deve dare ogni informazione utile al cittadino per la pratica (rintraccio, stato di lavorazione, evasione, termini etc).

L'OIV ha attuato un'attività di monitoraggio del processo di gestione della performance, anche nel corso dell'anno, con l'obiettivo di promuovere e condividere la sua applicazione, attraverso incontri e confronti con il Direttore, la struttura tecnica permanente ed i dipendenti, evidenziando gli ambiti di miglioramento necessari. Più difficile, nonostante la disponibilità dichiarata, è stato il confronto con l'organo politico, considerati la natura monocratica dello stesso (Presidente del Parco) i suoi innumerevoli impegni, spesso lontani dalla sede dell'Ente e le emergenze da gestire.

Per quanto concerne il Sistema di Valutazione l'OIV ha registrato l'andamento applicativo in relazione all'implementarsi del ciclo delle performance e del Piano di Performance. Per quanto concerne il Programma trasparenza e integrità l'OIV con il supporto della STP ha proceduto ad impiantare il processo di flusso della documentazione da pubblicare.

L'OIV inoltre ha risposto ai monitoraggi richiesti dalla CIVIT e con il supporto della STP ha provveduto ad analizzare le singole pagine e documenti afferenti la Sezione "Trasparenza, valutazione e Merito" in relazione agli obblighi di legge ma anche in riferimento a quanto definito nel Programma.

#### 4. Conclusioni

In conclusione si può rilevare che la transizione verso un modello organizzativo e gestionale avanzato è condizionata da un'evoluzione, progressiva, ma sensibile dei valori culturali comuni propri dell'organizzazione (responsabilità, riconoscimento dei ruoli, del merito, delle competenze, ecc.) e dello stile e capacità manageriali ai differenti livelli gerarchici. Inoltre una variabile chiave è la capacità di leadership espressa dai vertici operativi nella direzione del cambiamento, dell'innovazione, dell'accrescimento professionale del personale.

***In un anno importante come questo, l'OIV ritiene utile impostare un canale di dialogo più assiduo con l'organo di indirizzo politico-amministrativo, al quale poter riferire periodicamente le risultanze dell'attività di controllo strategico che questo organismo sta portando avanti, col quale concordare e condividere proposte di azione.***

L'importanza del dialogo è confermata nello stesso decreto 150/09. Infatti, ai sensi dell'art. 14, commi 2 e 4, lettera b), gli OIV sono tenuti ad esercitare le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 286/99 e "riferire, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo" ... nonché "comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione" e, ai sensi della successiva lettera f), sono responsabili "della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione".

***Le difficoltà incontrate nel corso del 2011 nel far comprendere ed applicare il nuovo processo di valutazione a tutto il personale nonché all'organo di indirizzo politico, stante la peculiarità e complessità dell'operazione, rende ancora più evidente la necessità di una sinergica cooperazione tra chi è chiamato a compiti di indirizzo strategico, chi ha responsabilità gestionali, e chi svolge funzioni di***

***valutazione e controllo, ciascuno per la parte di propria competenza, separando correttamente i ruoli, ma integrando le azioni e condividendo le mete.***

Occorre, sempre di più che tutte le parti in causa condividano lo spirito della riforma, perché la valutazione non sarà efficace se non è sorretta e condivisa da tutti gli attori del sistema.

Allegati:

- A1. Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura del Responsabile della trasparenza ;
- A2. Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura dell'OIV;
- B. Documento di Attestazione.

F.to

Lorica,02.05.2012

L'OIV

Maria Rita Greco