

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL PARCO NAZIONALE
APPENNINO TOSCO-EMILIANO
[ART. 14 COMMA 4 D.LGS. 150/2009]**

Finalità.

La Relazione dell'Organismo indipendente di valutazione è finalizzata a riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi.

Lo scopo così perseguito è quello di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La predisposizione della Relazione rappresenta, quindi, un momento di verifica della corretta applicazione da parte delle amministrazioni delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni prima della CIVIT e poi dell'ANAC tenendo anche conto del monitoraggio svolto sui Sistemi di misurazione e valutazione della performance, sui Piani della performance e sui Programmi triennali di prevenzione della corruzione.

Deve essere comunque sottolineato che trattasi di un Ente di limitate dimensioni e con (esclusivamente) una figura dirigenziale corrisponde al Direttore Generale e che è stato avviato e completato un percorso per la complessiva revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance completato nel mese di dicembre 2023 in vista del ciclo di misurazione e valutazione della performance 2024.

Tale percorso ha comportato l'aggiornamento anche delle schede di programmazione con un beneficio in termini di miglioramento nella definizione degli obiettivi gestionali già a partire dal 2024.

Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Performance organizzativa

Rispetto alla misurazione della performance organizzativa meritano preliminarmente di essere analizzati i profili evidenziati dalla deliberazione CIVIT-ANAC 4/2012, che impone di considerare i seguenti aspetti rispetto ai quali emergono i seguenti profili rilevanti:

- 1) definizione degli obiettivi: gli obiettivi della gestione si possono ritenere adeguatamente definiti mediante il ricorso ad appositi indicatori ponderati; in proposito, si evidenzia che gli obiettivi sono numericamente contenuti;
- 2) indicatori di outcome: gli obiettivi individuati sono verificati mediante indicatori che non sempre fanno riferimento all'*outcome*, essendo in larga parte di natura operativa;
- 3) specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target: il legame sussistente tra tali elementi indicati è adeguato, considerando che il livello di conseguimento degli obiettivi discende dal livello di conseguimento dei target associati ad un indicatore di performance; è prevista anche un'apposita graduazione dei livelli di conseguimento;
- 4) caratterizzazione degli indicatori e target secondo le schede anagrafiche e relativi test di qualità e fattibilità proposti dalla CIVIT: gli indicatori selezionati non corrispondono integralmente ai parametri individuati dall'autorità in vista della migliore efficacia del ciclo di programmazione anche se gli elementi che sono definiti consentono di raggiungere un'adeguata definizione, anche in considerazione della dimensione dell'Ente;

- 5) rilevazione effettiva della performance secondo la frequenza e le modalità degli schemi di caratterizzazione degli indicatori: la frequenza della rilevazione della performance è adeguata in considerazione delle caratteristiche dell'Ente.

Complessivamente, è possibile affermare una congrua coerenza con i criteri e requisiti individuati dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 in ordine alla definizione degli obiettivi e dei correlati indicatori di performance.

Performance individuale

Nel sistema attualmente implementato sussiste una coerenza tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi, anche se da alcuni anni al Direttore sono assegnati suoi specifici obiettivi, tenendo soprattutto conto della circostanza che vi è un'unica figura dirigenziale.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è diversamente strutturato e composto per il personale dirigenziale e per il personale del comparto, avuto riguardo all'incidenza di diversi fattori e degli elementi presi effettivamente in considerazione per la misurazione, per quanto sussista una stretta correlazione allo scopo di garantire una coerenza sistemica.

Le modalità di comunicazione della valutazione finale al valutato sono opportunamente differenziate tra dirigenti e personale non dirigenziale; l'effettiva capacità dei valutatori di differenziare i giudizi, anche mediante opportune indicazioni quantitative circa tale differenziazione, è misurata attraverso l'utilizzo di indicatori di dispersione.

Processo e infrastruttura di supporto

Adeguata è poi la fase di raccolta delle informazioni necessarie e di predisposizione della relazione sulla performance, anche dal punto di vista della reportistica, dei livelli di aggregazione e dell'analisi degli scostamenti registrati, pure nella prospettiva degli interventi sul successivo ciclo di programmazione.

Analoga considerazione può essere svolta avuto riguardo al sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance, da strutturare adeguatamente, anche in relazione alla funzione del controllo di gestione rispetto al processo di valutazione della performance in quanto supporto costante e dedicato, anche per assicurare una crescente affidabilità delle informazioni trattate.

E' da sottolineare che, attualmente, l'elaborazione delle schede ai fini della definizione degli strumenti indispensabili per la gestione del ciclo della performance avviene mediante il ricorso ad un foglio di calcolo con un limitato livello di automatizzazione.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Nel corso dell'attività dell'organismo di valutazione ha proceduto allo svolgimento di alcuni incontri con la dirigenza (ivi incluso il Direttore) nella prospettiva di riscontrare le modalità di svolgimento e funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nell'ambito di tale prospettiva è stata compiuta un'attività di monitoraggio dell'attuazione del piano della performance allo scopo di verificare la coerenza tra i livelli di realizzazione degli obiettivi ed i target attesi, evidenziando le esigenze di riallineamento e modifica in funzione dell'andamento della gestione.

Si evidenzia che, con riferimento al ciclo 2022, la validazione della relazione sulla performance è avvenuta correttamente dopo la sua approvazione.

Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Alla luce delle considerazioni precedenti è possibile conclusivamente richiamare e specificare gli ambiti del sistema di misurazione che meritano uno sviluppo ed un'implementazione e che possono essere individuati nei seguenti:

- correlazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa, mediante una migliore definizione degli obiettivi strategici sui quali incardinare la programmazione operativa, tenuto anche conto dei nuovi strumenti recati dall'armonizzazione contabile;
- definizione degli indicatori, mediante la crescente attenzione all'outcome e l'individuazione di parametri maggiormente coerenti con i risultati attesi di cui misurare il livello di conseguimento;
- processo programmatico, mediante l'attivazione di una più efficace interazione tra i diversi ruoli nell'ambito della fase di programmazione della gestione.
- migliore correlazione tra gli obiettivi assegnati al Direttore ed i sub-obiettivi assegnati ai rispettivi collaboratori.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Marco Rossi

Marco Rossi

26.04.2024

07:37:28

GMT+01:00

