



## **Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2017**

*Con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, art. 14, c.4 lettera a, nonché dalle norme regolamentari dell'ente, la presente rappresenta la relazione dell'Organo di Valutazione delle performance dell'ente sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.*



## PRESENTAZIONE E INDICE

Nel presente lavoro l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente, ha potuto monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009.

L'Organismo Indipendente ha operato la propria verifica in base a criteri di indipendenza ed imparzialità, tenendo conto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, verificabilità, evidenza e tracciabilità.

I principali ambiti su cui si è focalizzato il presente lavoro sono i seguenti:

- *Performance* organizzativa
- *Performance* individuale
- Processo di attuazione del ciclo della *performance*
- Infrastruttura di supporto
- Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto *degli obblighi di pubblicazione*
- Definizione e gestione degli standard di qualità
- Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
- Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

L'Ente assume il sistema di misurazione e valutazione della performance quale strumento per il miglioramento dei servizi offerti alla propria utenza e per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti. Ad oggi l'Ente non ha provveduto all'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in quanto il ciclo della Performance non è stato completato.

L'organo di valutazione delle performance dell'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dalle norme e dai regolamenti interni.

Il monitoraggio ha riguardato il ciclo di programmazione degli obiettivi e la misurazione e valutazione, a consuntivo, dei risultati di performance organizzativa ed individuale.



## **La performance organizzativa**

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e delle sue aree (unità organizzative in cui si articola la “macro-organizzazione”) viene effettuata in coerenza con i principi generali e gli indirizzi dell’organo politico rappresentato dal Commissario del Parco.

## **La performance individuale**

La performance individuale dei Dirigenti e del personale titolare di posizione organizzativa è collegata agli obiettivi generali dell’Ente riportati nei documenti di Programmazione adottati dall’Ente. L’anno 2017 è stato caratterizzato dal permanere della fase di commissariamento (con la nomina di un nuovo Commissario) e dalla nomina, avvenuta il 19/10/2017, del nuovo Direttore del Parco.

Ogni anno, quindi, in relazione al Piano strategico e alle altre programmazioni pluriennali, sono stabiliti, con specifico riferimento al periodo gennaio/dicembre, gli obiettivi e i risultati attesi, dell’ente nel suo complesso, del Direttore e delle specifiche aree.

La valutazione delle performance individuali costituisce la leva gestionale mediante la quale l’ente, per il tramite della dirigenza, misura le prestazioni e i risultati (qualitativi e quantitativi) di ciascun lavoratore in relazione:

- alla posizione e al ruolo occupati;
- alle competenze possedute;
- alla figura professionale;
- agli obiettivi assegnati;
- al tempo correlato alla valutazione e agli obiettivi.

## **Obiettivi e indicatori**

Gli obiettivi sono programmati, prima dell’inizio del rispettivo esercizio, dal Commissario con apposita deliberazione. Gli stessi sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle funzioni dell’Ente, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell’Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- riferibili a un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale, nonché da comparazioni con Amministrazioni omologhe;



- correlati alla quantità e alla qualità risorse disponibili.

### **Processo di attuazione del ciclo della performance**

Si ritiene adeguato il processo di funzionamento del sistema di valutazione, sulla base delle evidenze raccolte riguardanti le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance.

Il processo descritto nel Sistema è stato seguito correttamente nelle sue fasi: la fase ex-ante, quella di monitoraggio e quella di valutazione ex-post.

Durante tutto il processo si è svolta una continua attività di raccordo e rendicontazione con l'OIV.

### **Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 5 del 30 gennaio 2017 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza relativo al triennio 2017-2019.

Il suddetto Piano definisce le modalità di attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, e le misure organizzative che ogni amministrazione prende per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

Scopo principale della trasparenza è favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, da qui il forte legame con il piano anticorruzione.

Relativamente a detta attività l'Ente non è in linea con gli obblighi di legge e gli standard definiti dalla (ANAC), anche in ordine alla tipologia dei dati pubblicati nel sito web e al relativo aggiornamento. La ragione, come specificato in altre relazioni predisposte dall'OIV, è in parte dovuta alla carenza dell'organico e alla mobilità riscontrata all'interno degli uffici.

L'esito del monitoraggio periodico sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza e integrità è stato comunicato agli uffici preposti.

### **Definizione e gestione degli standard di qualità**

L'ente ha avviato un percorso di definizione di qualificazione degli indicatori di performance organizzativa. L'intenzione è quella di seguire un percorso di miglioramento continuo che consenta di applicare e perfezionare sistemi e metodologie di misurazione e valutazione dell'Ente, delle sue unità organizzative e del personale che vi lavora.



## **Utilizzo dei risultati dei sistemi di misurazione e valutazione**

Il sistema di valutazione delle performance ha la capacità di orientare l'azione del vertice strategico aziendale e della dirigenza tramite l'acquisizione dei dati e dei risultati derivanti dalla misurazione della performance, contribuendo all'elaborazione, all'aggiornamento e alla definizione del Piano della Performance, documento programmatico triennale che dà avvio al ciclo di gestione dell'anno successivo e alla corretta individuazione degli obiettivi strategici e gestionali per gli anni successivi.

## **Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV**

Questo Organismo ha potuto predisporre la presente relazione sulla base dei documenti forniti dagli uffici preposti, esaminati nel corso delle sedute tenutesi nelle seguenti date:

28 luglio 2017 – Incontro con il nuovo Commissario

07 dicembre 2017 – Incontro con la Direzione del Parco

12 febbraio 2018 – Verifica Trasparenza

20 marzo 2018 – Incontro con la Direzione e gli uffici del Parco

27 marzo 2018 – Verifica documentazione

## **Conclusioni dell'OIV**

A seguito dell'attività di analisi e monitoraggio sopra descritta, l'OIV ritiene che il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni adottato dal Parco Geominerario Storico Ambientale della Sardegna sia coerente con le vigenti disposizioni in materia anche se, per le ragioni sopra esposte, non è stata ancora riscontrata la piena attuazione.

Cagliari, 10/04/2018

**L'OIV DELL'ENTE**

**F.to Dott. Andrea Boi**