

## **Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2019**

*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.

Dall'anno 2019 l'ente ha provveduto all'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in quanto il ciclo della Performance è stato completato e si è provveduto alla costituzione del fondo produttività.

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.

## **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.

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 e assegnati 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 monitoraggio periodico con l'OIV.

Si evidenzia che:

Il Piano della Performance 2019-2021 è stato approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n. 1 del 22 febbraio 2019;

Con la delibera del Consiglio Direttivo n. 3 del 22-02-2019 è stato approvato “Bilancio di Previsione Esercizio Finanziario 2019, Bilancio pluriennale 2019-2021 e i relativi allegati – Esame e approvazione”.

## **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 Consiglio Direttivo n. 2 del 22 febbraio 2019 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza relativo al triennio 2019-2021.

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.

Si evidenzia che l'anno 2019 pur segnando un miglioramento rispetto al 2018 non ha ancora recepito interamente gli obblighi di legge e gli standard definiti dall'ANAC, anche in ordine alla tipologia dei dati pubblicati nel sito web e al relativo aggiornamento.

## **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**

- Incontri dell'OIV dei giorni 9, 16 e 31 ottobre 2019 relativi al monitoraggio degli obiettivi 2019;
- Relazione sulla Performance 2019 predisposta dal Direttore del parco e acquisita agli atti in data 20 febbraio 2010;
- Nota del Presidente del Parco di cui al prot. 1756 dell'11 marzo 2020 contenente la relazione sulle attività per la valutazione della performance 2019;
- Nota del Presidente del Parco di cui al prot. 1838 del 13 marzo 2020 contenente la valutazione 2019 relativamente alle competenze manageriali del Direttore del Parco;
- Sessione, in conference call, del 22 aprile 2020, con il Direttore del Parco;

## **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, 29/04/2020

**L'OIV DELL'ENTE**

**F.to Dott. Andrea Boi**

