

ENTE PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO
Organismo Indipendente della Valutazione (OIV)

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2021.

INDICE

| | |
|------------------|---|
| 1 | PREMESSA E FINALITÀ. |
| 2 | <i>MODALITÀ DEL MONITORAGGIO</i> |
| 3 | MONITORAGGIO DELL'AVVIO DEL CICLO. |
| 4 | FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE: |
| 4° | Contesto generale |
| 4b | Performance organizzativa; |
| 4c | Performance individuale; |
| 4d | Processo attuativo del ciclo della performance; |
| 4e | Infrastruttura di supporto al Ciclo della performance. |
| 4f | Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione. |
| 4g | Definizione e gestione degli standard di qualità; |
| 4h | Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione |
| 4i | Modalità di svolgimento del monitoraggio dell'OIV. |
| 5 | IL MONITORAGGIO DELL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI. |
| 6 | IL MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE DEGLI STRUMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE. |
| ALLEGATI: | |
| Allegato 1: | Il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente. |
| Allegato 2: | Il monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso. |
| Allegato 3: | Il monitoraggio della valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e dell'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente. |

ENTE PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Organismo Indipendente della Valutazione (OIV)

| 1 | PREMESSA E FINALITÀ |
|---|---|
| | <p>L'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 10 del 29.03.2021 ha disposto di confermare tramite rinnovo l'incarico al sottoscritto O.I.V. monocratico per il triennio 2021 – 2024, a seguito dell'espletamento della procedura selettiva pubblica prevista dal art. 14-bis, comma 3, del d.l.gs. 150/2009; il disciplinare di incarico è stato approvato a seguito di Determinazione Dirigenziale n. 93 del 01.04.2021, e l'incarico triennale ha avuto decorrenza dalla stessa data.</p> <p>La presente relazione costituisce luogo di verifica annuale della corretta applicazione da parte dell'Ente Parco delle norme di cui al citato d.l.gs. n. 150/2009, delle linee guida delle metodologie e delle indicazioni dell'Anac (ex CIVIT del. 23/2013).</p> <p>Con riferimento all'anno 2021, si segnalano le seguenti più rilevanti novità nel contesto interno dell'Ente Parco, che si ricorda è amministrato da un Consiglio Direttivo e presieduto da un Presidente, organi ambedue nominati dal Ministro della Transizione Ecologica (MITE), già dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ a seguito della cessazione dalla carica del Vice Presidente, in data 28.10.2021 con deliberazione n. 29 il Consiglio Direttivo ha provveduto all'elezione del nuovo Vice Presidente ed alla relativa ricomposizione della Giunta Esecutiva;▪ la durata in carica del Presidente dell'Ente, in scadenza a metà luglio 2021, è stata prorogata a seguito del D.L. 77/2021, convertito in Legge 108/2021, ed è stata allineata alla scadenza del Consiglio Direttivo, in carica dal 03.10.2017 ed organo di più recente nomina; pertanto, ad ottobre 2022 scadranno entrambi gli organi;▪ con decreto del Ministro della Transizione Ecologica n. 233 del 28.05.2021 è stato nominato il nuovo Direttore nella persona del Dott. Bruno Bassano, già Responsabile del Servizio Biodiversità e Ricerca Scientifica, e il Presidente dell'Ente ha quindi stipulato un contratto quinquennale di diritto privato a tempo determinato, con decorrenza dal 01.07.2021 e fino al 30.06.2026, formalizzato con Deliberazione d'urgenza n. 4/2021; pertanto, dal 30.06.2021 è conseguentemente cessato dall'incarico di Direttore facente funzioni dell'Ente il Dott. Pier Giorgio Mosso, Responsabile del Servizio Affari Generali e Comunicazione, in carica dal 01.07.2020 a seguito delle dimissioni dall'incarico di Direttore del Prof. Antonio Mingozi;▪ con decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 3 giugno 2021 è stato nominato il nuovo Collegio dei Revisori dei Conti così composto: dott.ssa Tiziana ACCHIARDI Ragioneria Territoriale dello Stato di Cuneo Presidente, in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze; sig.ra Rita POGGIO Ragioneria Territoriale dello Stato di Alessandria e Asti Componente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze; dott.ssa Monica Maria Bianca VACHA Componente in rappresentanza delle Regioni Valle d'Aosta e Piemonte; il collegio dura in carica cinque anni dalla data del decreto di nomina;▪ con Deliberazione n. 35 del 28.10.2021, il Consiglio Direttivo ha approvato alcuni aggiornamenti allo Statuto dell'Ente, successivamente riformulati con DUP n. 6 del 22.11.2021; il nuovo Statuto è stato successivamente approvato con decreto del Ministro della Transizione Ecologica n. 97 del 23.02.2022;▪ con D.C.D. n. 13 del 29.03.2021 è stato approvato il Piano di azioni positive per le pari opportunità ai sensi dell'art. 48 del d.l.gs. 198/2006, per il triennio 2021-2023;▪ con D.C.D. n. Piano triennale del fabbisogno di personale relativo al periodo 2021-2022-2023▪ Riorganizzazione dei Servizi: avviata nel corso del 2016, ha visto attuazione nel biennio 2017/2018. La riorganizzazione è stata attuata con diversi atti, tutti disponibili sul sito internet dell'Ente, e ha coinvolto i Servizi in particolare con le forme indicate nella precedente Relazione per l'anno 2018. Per quanto |

ENTE PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Organismo Indipendente della Valutazione (OIV)

riguarda il Regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici dell'Ente, approvato nel 2018 e modificato in ultimo con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 10 del 19.04.2019, si è ancora in attesa dell'approvazione da parte del Ministero vigilante; nel 2021 sono stati adottati in particolare i seguenti principali atti inerenti l'organizzazione interna:

D.D. n. 43/2021, di assegnazione di 9 posizioni di sviluppo economico di cui all'accordo integrativo sottoscritto il 16.12.2020;

D.D. n. 199/2021, di conferma nel ruolo di Responsabile del Servizio Affari Generali, Comunicazione, Educazione e turismo e assegnazione delle funzioni vicarie del Direttore.

Si segnala che con D.C.D. n. 24 del 13.07.2021 è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale relativo al periodo 2021-2022-2023, successivamente integrato con Deliberazione d'urgenza del Presidente n. 5 del 17.11.2021, ratificata dal Consiglio, a seguito di richiesta da parte dei ministeri competenti; alla data di stesura della presente relazione non è ancora intervenuta l'approvazione da parte del Ministero vigilante, e ciò comporta l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni pur nella situazione di gravissima vacanza di organico evidenziata nel paragrafo 4.a.

Per quanto riguarda i principali strumenti di Pianificazione territoriale dell'Ente, si ricorda che:

con il decreto Del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del territorio e del mare 12 febbraio 2020, pubblicato sulla G.U. n. 47 del 25 febbraio 2020, il Parco Nazionale Gran Paradiso è stato designato quale **Zona speciale di conservazione (ZSC)** della regione biogeografica alpina, codice sito IT1201000. Ai sensi dell'art. 3 del decreto, la gestione della ZSC è affidata all'Ente Parco in quanto gestore dell'area protetta. La Regione autonoma Valle d'Aosta e la Regione Piemonte hanno delegato l'Ente Parco all'espletamento della procedura di valutazione di incidenza per i piani, i progetti e gli interventi ricadenti nel sito;

il **Regolamento del Parco** è in corso di revisione. La prima formulazione è stata adottata con deliberazione del Consiglio Direttivo del Parco n. 14 del 10.12.2009 e trasmessa al Ministero vigilante; in seguito, con il completamento dell'istruttoria del Piano del Parco e Piano di gestione del SIC/ZPS coincidente con l'area protetta, si è reso necessario procedere ad una revisione del testo. Il **Piano del Parco** è stato approvato dalle Regioni Piemonte e Valle d'Aosta nel 2019. L'Ente sta provvedendo alle verifiche di coerenza con il Piano approvato e alla revisione sia sulla base degli aggiornamenti normativi in particolare per quanto riguarda le foreste e gli habitat Natura 2000, sia sulla base del Format definito successivamente dal Ministero vigilante.

L'art 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. n. 150/2009, dispone che l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso".

Il termine entro il quale la Relazione annuale deve essere redatta e trasmessa all'Organo di indirizzo politico-amministrativo e alle autorità competenti è quello del 30 aprile dell'esercizio successivo a quello di riferimento.

Nella relazione che segue, l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, segnalando, ove necessario, le eventuali modifiche da apportare al processo relativo alla performance organizzativa ed individuale.

Si segnala che la Relazione è stata redatta in conformità alle indicazioni contenute nelle Delibere CIVIT n.4/2012 e CIVIT ANAC n. 23/2013 e successive integrazioni recanti le *"Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni"*.

La presente Relazione si pone, pertanto, l'obiettivo di rispondere ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

ENTE PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO
Organismo Indipendente della Valutazione (OIV)

| | |
|-----------|--|
| | <p>Come previsto dall'art. 14 comma 9, del d.lgs. 150/2009 l'Ente ha nominato con Determinazione Dirigenziale n. 354 del 08.11.2018 la nuova Struttura Tecnica Permanente, nelle persone dei Responsabili dell'Ufficio Affari generali, legale, supporto acquisti ed appalti, URP, Responsabile della struttura, dell'addetto alla Comunicazione istituzionale, dell'Ufficio Comunicazione, turismo e promozione, educazione ambientale e della Responsabile dell'Ufficio Segreteria, amministrazione e personale.</p> <p>Per ulteriori specifiche ed approfondimenti si rinvia alla Relazione sulla Performance 2021.</p> |
| 2 | MODALITÀ DEL MONITORAGGIO |
| | <p>Ai fini della presente relazione e dell'esame complessivo del funzionamento del Sistema, l'Organismo di Valutazione ha adottato le seguenti modalità di indagine:</p> <p>a) raccolta di informazioni specifiche ed evidenze documentali, presso gli uffici coinvolti dai diversi processi, in particolare attraverso l'operato del Responsabile dell'Ufficio Affari Generali e legale e del Responsabile dell'Ufficio Comunicazione, a loro volta coadiuvati ove necessario dalla Struttura Tecnica di Supporto;</p> <p>b) indagini per il reperimento delle informazioni sui canali di comunicazione via web dell'Ente, in modo da valutarne anche il grado di trasparenza e di coinvolgimento degli utenti esterni;</p> <p>c) redazione della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni (che coincide con la presente analisi);</p> <p>d) riscontro dell'effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali;</p> <p>e) validazione della Relazione sulla performance</p> <p>Si è cercato di fondare il giudizio su ciascuno degli elementi esaminati, ove possibile, sulla base di evidenze documentali o attraverso appositi incontri.</p> |
| 3 | MONITORAGGIO DELL'AVVIO DEL CICLO. |
| | <p>Occorre sottolineare che con riferimento al 2021 il ciclo della performance è stato conseguentemente rappresentato e monitorato negli aspetti e con le modalità previste dalla normativa in materia.</p> |
| 4 | FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE. |
| 4a | Contesto generale |
| | <p>L'Ente Parco ha approvato il Sistema di misurazione e di valutazione delle performance, ai sensi dell'art. 7 del citato decreto 150/2009, con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 3/2011; con successive Deliberazioni di Consiglio Direttivo n. 13/2012 e accordi integrativi (17.06.2015 e 10.02.2017) sono state apportate modifiche ed adeguamenti a tale sistema, il cui ultimo aggiornamento risale pertanto al 2017.</p> <p>Con tale strumento si è garantito quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, ma occorre ancora evidenziare le criticità già in altre relazioni rappresentate, derivanti dall'approvazione di nuovi strumenti di Pianificazione, con conseguenti nuovi adempimenti, in primis la necessità di avviare la VIA per tutta una serie di attività, oltre che all'assegnazione delle ingenti risorse derivanti dal Bando Ministeriale, che comportano a cascata i conseguenti adempimenti, a fronte di un organico che va progressivamente sempre più assottigliandosi.</p> <p>Il processo di valutazione del personale ha comunque garantito il principio della differenziazione tra i fattori oggetto di valutazione previsti dal sistema di valutazione del personale dipendente, e in ogni caso non sono rilevabili particolari e specifiche violazioni in materia di obblighi dirigenziali anche con</p> |

ENTE PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Organismo Indipendente della Valutazione (OIV)

specifico riferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 6 e dall'art. 36, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 nonché dall'art. 1, commi 39 e 40 della L. n. 190/2012.

Il suddetto Sistema di valutazione delle prestazioni del personale ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance individuale, con riferimento:

- al dirigente preposto alla gestione dell'Ente Parco;
- ai preposti alle unità organizzative in posizione di autonomia e responsabilità (servizi ed aree);
- al personale non dirigenziale.

Si ritiene importante evidenziare il fatto che l'ampiezza delle riforme introdotte nelle documentazioni di ente ha tuttavia aggravato i compiti di una struttura amministrativa le cui risorse umane risultano carenti a causa delle mancate assunzioni e dei diversi pensionamenti del personale, e ciò comporta la seguente situazione alla data del 31.12.2021: la dotazione organica è di 28 unità di personale negli uffici (di cui 23 in servizio) e di 60 guardaparco, di cui 44 in servizio, pertanto risultano in servizio 67 unità rispetto alle 88 previste; il Direttore è fuori ruolo

- per quanto riguarda il **personale guardaparco**, le riduzioni operate in questi anni per il contenimento della spesa pubblica e la mancata riparametrazione del **Corpo di Sorveglianza** ai criteri di minimo numerico territoriale previsti per i CTA Forestali negli altri Parchi (1 unità ogni 1000 ha), hanno portato il Corpo di Sorveglianza ad avere oggi solo 44 guardaparco, a fronte di 71.000 ha gestiti e che richiederebbero la presenza di almeno 26 guardaparco in più; si aggiunge il fatto che quelli attualmente in servizio, a causa del blocco del turn over, hanno una età media elevata, e questo è preoccupante e anche pericoloso visto il consistente lavoro che devono svolgere in quota;
- per quanto riguarda il **personale degli uffici**, alle riduzioni di personale si sono aggiunte nuove attività e compiti, in ultimo quelli connessi all'attuazione degli strumenti di pianificazione, alle procedure di VIA, al ruolo di traino dello sviluppo sostenibile ed economico dei territori attribuito ai Parchi: la consistenza numerica di 28 unità, ridotta come si è visto di ulteriori 5 unità, soprattutto se raffrontata a quella di altre aree protette di pari livello, è quindi gravemente insufficiente. In particolare il Parco ha una carenza di figure sia nel campo tecnico scientifico, dove ad esempio manca la figura professionale del veterinario che è di fondamentale importanza per la gestione faunistica, e dove vi è carenza anche di altre figure professionali come biologo, agronomo, geologo, architetto, geometra, operai specializzati ecc., sia nelle essenziali funzioni di supporto strumentale ed operativo, che rendono indispensabile la presenza di personale di segreteria, di addetti all'informazione ed alla comunicazione generale e turistica, e di personale amministrativo specializzato nei nuovi e diversi compiti che negli ultimi anni stanno trasformando il sistema della PA, e con esso quello dei Parchi (appalti, gestione delle risorse europee, semplificazione, digitalizzazione, trasparenza, servizi al cittadino, privacy, ecc.)

Anche il sistema di gestione documentale e la struttura ICT sono stati sottoposti a molteplici adempimenti Organizzativi e infrastrutturali che potrebbero dare risultati a pieno regime e consolidati probabilmente entro il 2022.

La principale criticità deriva quindi dal sottodimensionamento delle risorse umane preposte alle suddette funzioni, a quelle di pianificazione e rendicontazione della performance, oltre alle specifiche criticità sopra evidenziate.

A ciò si aggiunge la situazione, drammatica ed assolutamente eccezionale, che a partire dal 2020 ha coinvolto tutti i settori della vita comune, e connessa alla prosecuzione dell'emergenza COVID 19, cui si è dovuto far fronte nonostante il personale obbligatoriamente posto in lavoro agile per parte dell'anno. Particolarmente rilevante è stata la necessità di continuo aggiornamento delle procedure sulla scorta delle numerose normative che si sono avvicinate nei diversi settori dell'attività amministrativa a seguito dell'emergenza.

ENTE PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO
Organismo Indipendente della Valutazione (OIV)

| | |
|-----------|----------------------------------|
| | |
| 4b | Performance organizzativa |

ENTE PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO
Organismo Indipendente della Valutazione (OIV)

| | |
|----|---|
| | <p>Si evidenziano di seguito le Aree strategiche ed i relativi obiettivi strategici desumibili dal Piano Performance:</p> <p>A. Area Strategica “Funzionamento del Parco” A1 Obiettivo strategico “Organizzazione e gestione delle risorse umane” A2 Obiettivo strategico “Organizzazione e gestione delle risorse finanziarie e patrimoniali” A3 Obiettivo strategico “Riconoscimento e rapporti esterni”</p> <p>B. Area Strategica “Tutela attiva e conservazione del patrimonio naturale e paesistico e valorizzazione storico-culturale” B1 Obiettivo strategico “Conservazione” B2 Obiettivo strategico “Ricerca scientifica applicata alla conservazione” B3 Obiettivo strategico “Pianificazione e sorveglianza ambientale”</p> <p>C. Area Strategica “Valorizzazione, fruizione sostenibile del Parco e diffusione della consapevolezza ambientale” C1 Obiettivo strategico “Informazione turistica-ambientale” C2 Obiettivo strategico “Sensibilizzazione ambientale” C3 Obiettivo strategico “Divulgazione naturalistica e scientifica” C4 Obiettivo strategico “Educazione ambientale”</p> <p>D. Area Strategica “Promozione dello sviluppo economico e sociale delle comunità locali” D1 Obiettivo strategico “Marketing territoriale” D2 Obiettivo strategico “Finanziamenti”</p> <p>L’OIV ritiene di poter esprimere una valutazione positiva sull’intero processo relativo alla performance organizzativa attuato dall’Ente relativamente alla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d’anno e alla valutazione finale dei risultati.</p> <p>Gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance 2021/2023 risultano conformi ai requisiti richiesti dall’art. 5 del D.Lgs n. 150/2009 e dalle successive Delibere Civit/Anac costituendo, difatti, la fonte informativo-metodologica principale in relazione alle scelte strategiche per il miglioramento dell’Ente riuscendo ad estrinsecare la mission dell’Ente per come desumibile dal Piano <i>“garantire la conservazione di ambienti di rara bellezza ed integrità, cercando di conciliare le azioni di protezione con quelle di sviluppo sostenibile, che permettano condizioni di agiatezza per le comunità locali”</i>.</p> <p>Per ciò che attiene al livello di coerenza degli obiettivi dell’amministrazione formulati nel Piano della performance con i requisiti metodologici previsti dall’art.5 del D.Lgs. n.150/2009, l’OIV ritiene che i processi posti in essere dall’Ente siano adeguati a garantirne la rispondenza.</p> <p>L’OIV, inoltre, ha verificato la sussistenza della coerenza degli obiettivi di trasparenza indicati nel Piano della performance con quelli riportati nel Programma Triennale anticorruzione, sezione trasparenza e l’integrità.</p> <p>L’OIV valuta adeguato il processo di misurazione attualmente in corso in quanto per ciascun obiettivo operativo vi è indicazione delle Azioni, degli indicatori, delle Unità di misura, dei target e delle risorse umane e finanziarie connesse al raggiungimento degli obiettivi; ciò a parere dello scrivente dimostra adeguato coinvolgimento del personale dipendente.</p> <p>I dati relativi al monitoraggio della performance organizzativa sono indicati nella sezione A dell’Allegato 1.</p> |
| 4c | Performance individuale. |

ENTE PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Organismo Indipendente della Valutazione (OIV)

| | |
|-----------|--|
| | <p>All'assegnazione degli obiettivi ai dipendenti provvede l'unico Dirigente dell'Ente, mediante apposite determinazioni dirigenziali, in coerenza con le schede approvate nel Sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti. L'attività viene poi monitorata attraverso le indicazioni fornite da tale Sistema.</p> <p>In particolare il Direttore ha valutato la prestazione dei dipendenti, tenendo conto:</p> <ul style="list-style-type: none">a) delle schede di valutazione;b) delle relazioni di autovalutazione presentate dai singoli dipendenti e validate dai Responsabili di Servizio/Ufficio;c) del rapporto sul funzionamento dell'Ente, desumibile dalle relazioni finali. <p>Il sistema di valutazione, come aggiornato ulteriormente in sede di contrattazione decentrata, ha quindi tenuto conto ed anche anticipato gli orientamenti introdotti dal legislatore con il d.lgs 150/2009. Pertanto la leva incentivante dei sistemi premianti distingue in modo adeguato, ancorchè migliorabile, le due parti retributive legate rispettivamente alla performance organizzativa e individuale. Per gli aspetti tecnici di tali sistemi premianti si rinvia a quanto pubblicato sul sito internet di ente nella Sezione Amministrazione trasparente (Relazioni annuali sulla performance, che contengono ampi riferimenti alle metodologie di valutazione e premio dei dirigenti e del personale).</p> <p>La valutazione dei dipendenti, con riferimento ai premi 2020 erogati nel 2021, risulta complessivamente positiva, con livelli medi sostanzialmente alti. I premi 2020 sono stati erogati entro il primo semestre 2021, liquidati a seguito di validazione della Relazione sulla Performance 2020 a maggio 2021.</p> <p>Per approfondimenti si rimanda a quanto riportato alla sezione B dell'Allegato 1.</p> |
| 4d | Processo attuativo del ciclo della performance |
| | <p>Sono stati misurati i tempi e le fasi della gestione ed i risultati possono ritenersi adeguati (vedasi in dettaglio la relazione sulla performance al seguente link: http://www.pngp.it/ente-parco/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance)</p> <p>Nel 2021 si è proceduto alla nuova stesura dei seguenti documenti:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ D.C.D. n. 11 del 29.03.2021: Approvazione piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - aggiornamento 2021 – 2023 (termine prorogato dall'ANAC)▪ D.C.D. n. 13 del 29.03.2021: Approvazione del Piano di azioni positive per le pari opportunità ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - triennio 2021-2023▪ D.C.D. n. 12 del 29.03.2021: Approvazione obiettivi accessibilità 2021 dell'Ente Parco▪ D.C.D. n. 17 del 26.04.2021: Approvazione relazione sulla performance e dei documenti connessi al ciclo della performance 2020▪ D.C.D. n. 32 del 28.10.2021: Adozione del Piano per la performance 2022 – 2024▪ D.C.D. n. 33 del 28.10.2021: Approvazione piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - aggiornamento 2022 – 2024▪ Determinazione Dirigenziale n. 208 del 08.07.2021: Approvazione degli obiettivi 2021 del personale dipendente dell'Ente Parco, con successiva rinegoziazione a seguito del riconoscimento di specifiche necessità di servizio e di cause imprevedibili con D.D. n. 330 del 18.11.2021 <p>Come risulta dalla relazione dell'anno scorso, il Piano per la Performance 2021 – 2023 è stato adottato ancora nel 2020, con D.C.D. n. 30 del 29.10.2020.</p> <p>La validazione della Relazione Performance 2020 è avvenuta con nota prot. 1600 del 27.04.2021, pubblicata sul sito. Tutti i documenti afferenti al ciclo della Performance sono stati pubblicati sull'apposita sezione trasparenza e trasmessi all'UVP per la pubblicazione sul Portale della Performance.</p> <p>Come risulta dai "Rapporti periodici sulla pubblicazione dei documenti del ciclo della performance" pubblicati sull'apposito portale a cura dell'Ufficio per la valutazione della performance, il Parco compare fra gli Enti che</p> |

ENTE PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Organismo Indipendente della Valutazione (OIV)

| | |
|-----------|---|
| | <p>hanno sempre pubblicato nei termini tutti i documenti sottoposti a controllo (Piano Performance, Relazione sul funzionamento del sistema, Relazione Performance, Validazione della relazione).</p> <p>Si può, quindi, affermare che, sul piano sostanziale, le fasi del ciclo della performance siano state adeguatamente rappresentate, circostanza dimostrabile e rilevata dall'OIV a seguito dell'analisi documentale rilevante le azioni dei soggetti coinvolti nel ciclo della performance.</p> <p>I dati sono alla sezione C dell'Allegato 1.</p> |
| 4e | Infrastruttura di supporto al Ciclo della performance. |
| | <p>Per l'elaborazione dei dati, ancora nel 2021 i dati inerenti le risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici ed operativi, sono estrapolati dalla contabilità generale, mancando nell'Ente la contabilità analitica.</p> <p>I sistemi informativi di Ente sono di elevata complessità e non sono pienamente integrati fra loro; si può affermare che il livello di infrastrutturazione cui è pervenuto l'Ente è avanzato ma che ancora soffre per la mancata integrazione di anagrafiche tra i vari applicativi e per la strutturazione stessa dell'Ente, storicamente suddiviso fra una sede legale in Piemonte, una amministrativa in Valle d'Aosta, e cinque sedi della Sorveglianza distribuite sulle due Regioni: ciò rende particolarmente oneroso il rispetto degli obblighi di nonché di implementazione di un sistema documentale ancora "artigianale" di gestione dell'anticorruzione e procedimenti e delle relative responsabilità. (vedi paragrafo 4f).</p> <p>Per quanto attiene in particolare il Piano per la prevenzione della Corruzione, per il triennio 2021 – 2023 lo stesso è stato redatto in formato completo entro la scadenza prevista per legge, con applicazione della nuova metodologia di gestione del rischio di tipo qualitativo ai sensi del PNA 2019.</p> <p>La pubblicità degli atti è stata comunque sempre garantita sia con l'attività di vari automatismi che "esportano" dalla gestione documentale gli atti da pubblicare, sia tramite la raccolta diretta dei dati e collegata pubblicazione da parte del Responsabile dell'Ufficio Comunicazione.</p> <p>Il ciclo della performance è stato comunque adeguatamente supportato ed ha interessato tutte le componenti dell'Ente, pienamente coinvolte nell'utilizzo dei programmi digitali.</p> <p>All'Allegato 1, sezione D i dati d'interesse.</p> |
| 4f | Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione. |
| | <p>Per quanto i principi di trasparenza e di accessibilità, in ordine a quanto verificabile nell'apposita sezione del sito istituzionale, appaiano sostanzialmente soddisfatti, sono rilevabili alcune criticità nel processo dalla creazione del dato/documento/informazione al trasferimento nell'apposita sezione.</p> <p>Tale criticità appare principalmente imputabile alla mancanza di un data base comune nel quale possano essere raccolti i dati/documenti/informazioni necessari alla pubblicazione; tale condizione è anche derivante dalla suddivisione in molteplici sedi dell'Ente dislocate su un territorio, per la maggior parte montano, che può presentare delle difficoltà nei collegamenti telematici.</p> <p>All'Allegato 1, sezione E le risposte al questionario.</p> |
| 4g | Definizione e gestione degli standard di qualità |
| | <p>L'Ente, per l'anno 2021, ha confermato, in occasione dell'approvazione del Piano per la Performance 2021/2023, gli standard di qualità per i servizi offerti alla propria utenza già approvati con il precedente piano performance 2019/2020, e derivanti anche dai piani precedenti, definendo pertanto i livelli qualitativi da mantenere nell'anno.</p> <p>All'allegato 1 sezione F i dati previsti.</p> |
| 4h | Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione |

ENTE PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO
Organismo Indipendente della Valutazione (OIV)

| | |
|-----------|--|
| | <p>Il Sistema di Misurazione e Valutazione è stato approvato con DCS 3 del 18.02.2011, e successivamente revisionato con DCS 13 del 29.06.2012 e aggiornato in occasione di successivi contratti integrativi, in ultimo quello sottoscritto il 10.02.2017. Come risulta dal paragrafo 4.5 gli esiti sono stati adeguatamente rappresentati.</p> <p>Si dà atto che l’Ente ha proseguito le azioni di adeguamento e di completamento dell’intero ciclo per il raggiungimento degli obiettivi.</p> <p>Le azioni poste in essere dall’amministrazione, alla luce dei risultati conseguiti nel ciclo della performance dell’anno 2021, anche considerando l’effettiva utilità della misurazione della performance hanno contribuito, generalmente, ad un miglioramento della gestione.</p> |
| 4i | Modalità di svolgimento del monitoraggio dell’OIV. |
| | <p>L’OIV, a partire dalla data di primo conferimento incarico intervenuta a marzo 2018, ha incontrato i diversi Dirigenti che si sono avvicinati, in un’ottica di avvio di una prassi di monitoraggio intermedio della gestione. Ha altresì in particolare tenuto contatti ed incontri con la Responsabile dell’Ufficio Affari Generali e legale e con il Responsabile della Comunicazione. Pertanto - oltre all’analisi di alcuni casi ed eventi specifici l’attività di monitoraggio si è sviluppata anche nell’occasione dei predetti incontri. Stante la mole di documentazione prodotta dall’ente, una parte significativa del monitoraggio si è svolta da remoto su documentazioni pervenute solo in digitale via email. E’ stato importante il supporto assicurato ad OIV dal personale dei Servizi Affari Generali ed Amministrazione, sia per la parte ciclo performance che per la parte trasparenza e anticorruzione.</p> <p>Nel 2021, a causa delle restrizioni dovute all’emergenza COVID 19, tutte le sessioni di incontri si sono svolte necessariamente da remoto.</p> |
| 5 | MONITORAGGIO ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI. |
| | <p>Il ciclo di pianificazione della performance si è avviato nei tempi prescritti (la data del 30 ottobre è il termine per l’approvazione del Bilancio di previsione dell’Ente), di seguito le date di approvazione degli ultimi tre esercizi finanziari:</p> <p>Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 27 del 29.10.2019: Approvazione Bilancio di previsione 2020 Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 29 del 29.10.2020: Approvazione Bilancio di previsione 2021 Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 31 del 28.10.2021: Approvazione Bilancio di previsione 2022</p> <p>Gli obiettivi organizzativi sono stati posti nei termini prescritti in occasione dell’approvazione del Piano performance 2021 – 2023, avvenuta in data 29.10.2021.</p> <p>Come su precisato, con Determinazione Dirigenziale n. 208 del 08.08.2021 sono stati approvati gli obiettivi 2021 del personale dipendente dell’Ente Parco, successivamente rinegoziati a seguito del riconoscimento di specifiche necessità di servizio e di cause imprevedibili con D.D. n. 330 del 18.11.2021; il ritardo nell’assegnazione degli obiettivi individuali è stato dovuto in parte alle problematiche connesse all’emergenza COVID 19 ed in parte alla attesa per la entrata in carica del nuovo Direttore, avvenuta il 01.07.2021. Si raccomanda una maggiore tempestività nell’approvazione entro il primo trimestre dell’anno.</p> |
| 6 | MONITORAGGIO APPLICAZIONE STRUMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE |
| | <p>Per gli esiti del monitoraggio vedansi le risposte all’Allegato 3 riferite all’esercizio 2021.</p> |