



**Relazione di**  
**monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi**  
**individuali 2018**  
**- Ente Parco Naturale Regionale delle Serre-**  
approvata in data **02/08/2018**



## Sommario

|                                                                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Ente Parco Naturale Regionale delle Serre - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018 ..... | 3  |
| 1 Inquadramento generale .....                                                                                                         | 3  |
| 1.1 Scopo del documento .....                                                                                                          | 3  |
| 1.2 Fonti normative e metodologiche.....                                                                                               | 3  |
| 1.3 Ambiti del monitoraggio .....                                                                                                      | 5  |
| 1.4 Fasi del processo .....                                                                                                            | 5  |
| 2 Esame degli atti di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti.....                                                                   | 5  |
| 2.1 Premessa.....                                                                                                                      | 5  |
| 2.2 Modalità e termini di assegnazione degli obiettivi.....                                                                            | 5  |
| 2.3 Obiettivi misurati tramite indicatori con indicazione del target e della fonte di acquisizione .....                               | 7  |
| 2.4 Coerenza degli obiettivi con il sistema di misurazione e valutazione della performance .....                                       | 7  |
| 2.5 Obiettivi funzionali al “miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi” e carichi di lavoro<br>7                      |    |
| 3 Esiti del monitoraggio .....                                                                                                         | 7  |
| 3.1 Grado di copertura dell'assegnazione degli obiettivi .....                                                                         | 7  |
| 3.2 Modalità di condivisione degli obiettivi.....                                                                                      | 7  |
| 3.3 Momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi al fine di riorientare l'azione dei collaboratori<br>7                           |    |
| 3.4 Monitoraggio infra-annuale .....                                                                                                   | 8  |
| 3.5 Sistemi informativi e informatici .....                                                                                            | 8  |
| 4 Sintesi delle criticità e conclusioni .....                                                                                          | 8  |
| 4.1 Sintesi delle criticità.....                                                                                                       | 8  |
| 4.2 Conclusioni .....                                                                                                                  | 9  |
| 5 Allegato 1 – Questionario compilato dall'Ente .....                                                                                  | 10 |
| 5.1 Monitoraggio obiettivi individuali - Scheda di rilevazione.....                                                                    | 10 |



## Ente Parco Naturale Regionale delle Serre - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018

### 1 Inquadramento generale

|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.1 Scopo del documento</b>             | <p>Il presente documento conclude l'attività di monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi individuali di <i>performance</i> per l'anno 2018. L'attività di monitoraggio è stata avviata dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Calabria (da qui in avanti OIV) in data in data 22.6.2018 (cfr. verbale n. 27/2018).</p> <p>Il monitoraggio è finalizzato, con riferimento <i>“alla fase di assegnazione degli obiettivi effettuata nel ciclo in corso”</i>, a valutare <i>“lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema”</i> (ex CIVIT, delibera 23/2013) e fungere da supporto metodologico e operativo per i cicli a venire.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>1.2 Fonti normative e metodologiche</b> | <p>Il monitoraggio degli obiettivi individuali viene espletato in attuazione delle seguenti disposizioni normative:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• art. 3, comma 2, del d.lgs. 150/2009 (<i>“Ogni amministrazione pubblica è tenuta a <b>misurare e a valutare la performance con riferimento ai singoli dipendenti</b>”</i>);</li><li>• art. 3, comma 4, del d.lgs. 150/2009 (<i>“Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale..., secondo criteri <b>strettamente</b> connessi alla <b>soddisfazione dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi</b>”</i>);</li><li>• art. 14, comma 4, lettera a) e d) del d.lgs.150/2009 (L'OIV <i>“monitorea il funzionamento complessivo del sistema della valutazione”</i> e <i>“garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione... nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità”</i>).</li></ul> <p>Il processo di monitoraggio seguito dall'OIV si è sviluppato in linea con le indicazioni metodologiche ed operative dell'ex CIVIT<sup>(1)</sup>, adeguate al sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente nell'ambito della propria autonomia<sup>(2)</sup>. In particolare, si è fatto riferimento alle indicazioni fornite dall'ANAC, principalmente con le delibere rispettivamente n°6/2013 <i>“Linee guida relative al ciclo di gestione della performance 2013”</i> e n°23/2013 <i>“Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”</i>.</p> <p>Inoltre hanno costituito un punto di riferimento, tra l'altro, le seguenti ulteriori delibere:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• n. 89/2010 concernente <i>“Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance”</i>;</li><li>• n. 104/2010 concernente <i>“Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance”</i>;</li><li>• n. 112/2010 concernente <i>“Struttura e modalità di redazione del Piano della performance”</i>;</li><li>• n. 114/2010 concernente <i>“Indicazioni applicative ai fini dell'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della</i></li></ul> |

1 A seguito del d.l. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, le competenze in materia di performance sono state trasferite al dipartimento della funzione pubblica il quale, con apposito comunicato ha confermato la piena applicazione delle delibere in precedenza adottate dalla CIVIT/ANAC in attuazione dell'art. 13 del d.lgs. 150/2009.

2 A tal proposito la delibera CIVIT/ANAC n°6/2012, pagine 6-7, afferma, con riferimento alla validazione della relazione sulla performance, come l'approccio metodologico adottato deve tenere conto *“della complessità dimensionale e organizzativa dell'amministrazione”* oltre che del rispetto del principio di ragionevolezza con riferimento sia alla reperibilità delle informazioni e sia all'ampiezza e profondità di analisi sottesa al processo di validazione. Tale considerazione si considera applicabile anche al monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi individuali.



**Ente Parco Naturale Regionale delle Serre - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018**

*performance”;*

- n. 1/2012 concernente *“Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance”*.

Nell'ambito del presente documento si è fatto riferimento anche alle linee guida del dipartimento della funzione pubblica che, seppure indirizzate alle amministrazioni centrali dello stato, costituiscono un punto di riferimento anche per le Regioni (linee guida n. 1 e n. 2 rispettivamente del mese di giugno e del mese di dicembre 2017).

Va, peraltro, considerato che l'assegnazione degli obiettivi rientra tra *“le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro”* *“assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro”* (art.5 comma 2 del d.lgs. 165/2001) e nella materia della *“valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio”* l'intervento della contrattazione collettiva è consentito *“nei limiti previsti dalle norme di legge”* (art. 40, comma 1, del d.lgs. 1665/2001); sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie afferenti *“alle prerogative dirigenziali ai sensi”*, tra l'altro, dell'articolo 17, il cui comma 1, lett. e-bis), stabilisce, appunto, che la valutazione del personale assegnato ai propri uffici rientra tra i compiti connessi alla funzione dirigenziale.

Come ribadito dall'ex CIVIT, le attività di monitoraggio espletate dall'OIV non sono sostitutive dei compiti di *“pianificazione, controllo e rendicontazione”* in capo all'Amministrazione e non sono sostitutive dell'imputazione ai dirigenti della responsabilità dell'intero processo di valutazione del personale, (tanto quello dirigente quanto quello del comparto).

L'ente non ha ancora adeguato il Sistema alle modifiche intervenute con il d.lgs. 74/2017, pertanto il monitoraggio viene effettuato con riferimento alle disposizioni del sistema vigente e le sopravvenienze normative di immediata applicazione (per maggiori dettagli sull'adeguamento si rinvia alla relazione di monitoraggio di avvio ciclo 2018 approvata nella seduta del 18.5.2018).

L'ente ha approvato il piano della performance 2018 con decreto n. 5 del 30.5.2018; il piano è stato esaminato dall'OIV nell'ambito del monitoraggio di avvio ciclo con relazione finale approvata il 18.5.2018 con le seguenti conclusioni: *“L'OIV ... a) esprime l'avviso, sia in ordine all'impianto metodologico che agli obiettivi (strategici e operativi) definiti nell'ambito del Piano della performance 2018-2020, che sia necessaria una rivisitazione del piano, in forma integrativa, al fine di recepire le prescrizioni contenute nel presente documento; b) rileva anche la necessità di una rivisitazione e un completamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, al fine di renderlo pienamente in linea con le prescrizioni del d.lgs. 150/2009 e al fine di adeguarlo alle modifiche introdotte dal d.lgs. 74/2017.”* Sul punto, non sono stati comunicati provvedimenti ulteriori successivi a tale relazione.



## Ente Parco Naturale Regionale delle Serre - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.3 Ambiti del monitoraggio</b> | <p>Gli ambiti di monitoraggio sono quelli individuati nella scheda allegata; in particolare sono stati interessati dal monitoraggio i seguenti ambiti che l'OIV ha ritenuto, in linea con le indicazioni ANAC, meritevoli di attenzione:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• grado di copertura dell'assegnazione degli obiettivi;</li><li>• modalità di assegnazione degli obiettivi;</li><li>• coerenza degli obiettivi con i principi del d.lgs. 150/2009;</li><li>• modalità di condivisione degli obiettivi;</li><li>• esame dei rilievi riportati nel monitoraggio annuale 2017 e delle iniziative intraprese dall'Ente;</li><li>• esame delle schede di assegnazione degli obiettivi individuali.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>1.4 Fasi del processo</b>       | <p>Il monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi individuali si è sviluppato attraverso le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• personalizzazione della scheda di rilevazione fornita dall'ANAC a supporto dell'azione di monitoraggio tenendo conto dell'evoluzione delle normative e del ruolo di indirizzo del Dipartimento della Funzione pubblica;</li><li>• trasmissione, con nota prot. n. 218128 del 22.6.2018, della scheda agli enti tenuti ad avvalersi dell'OIV regionale ed assegnazione del termine del 10.7.2018;</li><li>• sollecito in data 11.7.2018 (nota prot. n. 241634);</li><li>• analisi delle risposte fornite dall'Ente Parco delle Serre al questionario.</li><li>• lettura, incidentale e per quanto strettamente necessario in questa sede, del Piano della <i>performance</i> 2018/2020 e della relazione di finale di monitoraggio avvio ciclo;</li><li>• relazione di sintesi a conclusione dell'azione di monitoraggio.</li></ul> |

### 2 Esame degli atti di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti

|                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2.1 Premessa</b>                                           | <p>Con la nota di trasmissione del questionario l'OIV ha anche richiesto la trasmissione degli atti e delle schede di assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti per l'anno 2018 al fine di verificare, nell'ambito dei compiti di presidio del sistema:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. modalità e tempistica di assegnazione;</li><li>2. utilizzo di indicatori e target per la misurazione;</li><li>3. coerenza con il sistema di misurazione e valutazione vigente;</li><li>4. verifica di massima e in prima approssimazione del rispetto del requisito di <i>"tendere al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi"</i>.</li></ol> <p>Non essendo stata trasmessa la scheda di assegnazione degli obiettivi al dirigente, l'OIV non è in grado di effettuare il confronto tra quanto contenuto nelle risposte al questionario e gli atti d'ufficio; si rappresenta, comunque, che in tal modo l'efficacia della relazione viene, di fatto, depotenziata.</p> |
| <b>2.2 Modalità e termini di assegnazione degli obiettivi</b> | <p>Pur non essendo previsto nulla sulla tempistica di assegnazione degli obiettivi nel sistema adottato dall'Ente, la stessa deve avvenire tempestivamente e comunque entro i primi mesi dell'anno.</p> <p>Nella risposta n. 4 si dichiara l'intempestività dell'assegnazione degli obiettivi per l'anno 2018, dovuta al <i>"ritardo nell'approvazione del bilancio unico triennale 2018/2020 la cui mancata adozione non ha permesso di riportare gli obiettivi alle risorse disponibili"</i>. Non essendo pervenuta la scheda l'OIV non può apprezzare la gravità, o meno, del ritardo (un ritardo eccessivo finisce per inficiare</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |



**Ente Parco Naturale Regionale delle Serre - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018**

complessivamente l'attuazione del ciclo). In ogni caso, anche con riferimento alla motivazione addotta, l'OIV segnala che proprio la riforma del d.lgs. 74/2017 intende ovviare alla criticità segnalata, prescrivendo la necessità di adottare almeno provvisoriamente degli strumenti di programmazione della performance, organizzativa ed individuale, da aggiornare una volta che il bilancio sia stato approvato. Peraltro, tale modifica rientrava tra quelle che l'OIV aveva segnalato alle amministrazioni in merito all'adeguamento dei rispettivi sistemi di misurazione e valutazione della performance; il complesso di tali circostanze rende non meritevole di considerazione la giustificazione addotta dall'amministrazione.

Solo per dare una visione complessiva, pur non rientrando nel monitoraggio dell'anno 2018, si segnala che, anche dal monitoraggio dell'anno 2017 (relazione del 16.5.2017), risultava che l'Ente a quella data non aveva ancora approvato il Piano della performance e questo costituiva una criticità esiziale anche per gli effetti sulla valutazione.

Dalla risposta ai quesiti nn. 1 e 2 si desume che al dirigente siano stati formalmente assegnati solo obiettivi di performance organizzativa, quindi riguardante tutta la struttura, mentre non risultano assegnati obiettivi individuali, tali da caratterizzare la valutazione rispetto alla prestazione individuale. Circa le modalità di assegnazione dal questionario emerge che l'assegnazione degli obiettivi al personale non dirigente è stata preceduta dal colloquio con il valutatore.



## Ente Parco Naturale Regionale delle Serre - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018

|                                 |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2.3</b>                      | <b>Obiettivi misurati tramite indicatori con indicazione del target e della fonte di acquisizione</b>           | <p>Dalle risposte al questionario risulta che tutti gli obiettivi sono misurati attraverso indicatori, con previsione di target e indicazione della fonte di acquisizione del dato e sono stati assegnati obiettivi di gruppo (risposta 8).</p> <p>La risposta al quesito n. 8 con riferimento ai dirigenti è incoerente con la risposta al quesito n.2, atteso che se gli obiettivi individuali non sono stati assegnati, non possono essere misurati attraverso indicatori.</p> <p>Non avendo ricevuto la documentazione richiesta, l'OIV non può che prendere atto di tali informazioni rilevando che, ove il contrasto ora sia solo il frutto di un refuso, saremmo in presenza di un <i>trend</i> positivo (in caso contrario, come è noto, le criticità possono ripercuotersi negativamente sulla valutazione individuale e sui relativi effetti). Di più in questa sede non si può aggiungere, se non – incidentalmente – richiamare le criticità esposte nella relazione di monitoraggio di avvio ciclo auspicando che, quantunque nulla sia stato comunicato all'OIV, tali criticità siano state risolte.</p> |
| <b>2.4</b>                      | <b>Coerenza degli obiettivi con il sistema di misurazione e valutazione della performance</b>                   | <p>Con riferimento alla performance organizzativa, si rinvia alle considerazioni espresse nella relazione di monitoraggio di avvio ciclo e alle criticità, a volte gravi, ivi riportate. Non essendo pervenuta la richiesta documentazione non si può esprimere altro sul punto, se non rappresentare, come sopra accennato, i rischi che deriverebbero dall'incoerenza con il sistema di misurazione della performance.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>2.5</b>                      | <b>Obiettivi funzionali al "miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi" e carichi di lavoro</b> | <p>Per quanto concerne gli obiettivi di performance organizzativa, si rinvia alle pertinenti sezioni della relazione di monitoraggio di avvio ciclo e alle criticità ivi esposte, mentre per gli obiettivi individuali si rinvia a quanto riportato nel paragrafo 2.2 del presente documento. In questa sede si aggiunge che gli obiettivi, anche se riferiti alle attività istituzionalmente e ordinariamente svolte nell'ambito dei processi presidiati, devono restituire una chiara e tangibile percezione del ruolo di stimolo al miglioramento e devono essere sviluppati "<i>secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi</i>" (art. 3, comma 4, D.Lgs. 150/2009).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>3 Esiti del monitoraggio</b> |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>3.1</b>                      | <b>Grado di copertura dell'assegnazione e degli obiettivi</b>                                                   | <p>Dal questionario risulta che a tutto il personale dirigente sono stati assegnati obiettivi di performance organizzativa, anche di gruppo; non avendo ricevuto altra documentazione l'OIV non ha potuto effettuare ulteriori verifiche.</p> <p>Dai quesiti nn. 1 e 2 risulta che tutto il personale non dirigente è stato destinatario di obiettivi di performance organizzativa e di obiettivi individuali.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>3.2</b>                      | <b>Modalità di condivisione degli obiettivi</b>                                                                 | <p>L'Ente non ha indicato momenti di condivisione degli obiettivi. Con l'occasione si rappresenta che proprio le ridotte dimensioni dell'ente favorirebbero una certa condivisione degli obiettivi e degli step di realizzazione degli stessi. In particolare, eventuali riunioni (purché dedicate a tale scopo e non rientranti nell'ambito degli ordinari incontri di lavoro, non necessariamente frequenti e della cui partecipazione resti traccia) permetterebbero a tutto il personale di avere una visione "sociale" degli obiettivi e dei comportamenti attesi.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>3.3</b>                      | <b>Momenti di condivisione dei</b>                                                                              | <p>L'Ente ha dichiarato che i momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi si sono realizzati attraverso compilazioni di schede. Non è dato sapere se tali schede siano state poi esaminate, anche criticamente, per assemblare un report di monitoraggio (tenuto conto che</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |



## Ente Parco Naturale Regionale delle Serre - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018

|                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>monitoraggi intermedi al fine di riorientare l'azione dei collaboratori</b> | anche le ridotte dimensioni dell'ente favoriscono una – quantunque scarna – attività di <i>reporting</i> ). Si apprezza tale modalità di verifica auspicando che essa dia luogo appunto all'elaborazione di un <i>report</i> da pubblicare sul sito istituzionale (tenuto conto che, in difetto di ciò, la stessa compilazione di schede sarebbe un adempimento inutile).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>3.4 Monitoraggio infra-annuale</b>                                          | Dalla risposta al quesito n. 8 risulta l'effettuazione di un monitoraggio infra-annuale finalizzato alla eventuale rimodulazione degli obiettivi. Di ciò però non vi è traccia nel sito istituzionale, sebbene esso debba essere pubblicato. Tale azione, comunque, ove correttamente e tempestivamente effettuata, rappresenta un ottimo strumento per consentire “l'adozione tempestiva di eventuali azioni correttive” <sup>(3)</sup> , potendo consentire di individuare le linee per il miglioramento dell'azione individuale anche attraverso l'utilizzo delle opportune leve in grado di reindirizzare l'azione (specialmente laddove gli obiettivi siano legati a processi di cambiamento organizzativo). Solo incidentalmente, l'OIV rileva alcune perplessità dovute al fatto che, avendo in occasione del monitoraggio di avvio ciclo invitato l'ente a rivedere alcuni aspetti del Piano proprio con riferimento agli obiettivi, non è dato comprendere a cosa il monitoraggio infrannuale fatto dall'Ente faccia riferimento (se cioè agli obiettivi del Piano originario, con reiterarsi delle criticità esposte, ovvero ad un nuovo assetto, comunque non segnalato all'OIV) o esclusivamente agli obiettivi individuali che sarebbero stati assegnati a tutto il personale non dirigente, come risulta dal questionario. |
| <b>3.5 Sistemi informativi e informatici</b>                                   | Dalla risposta al quesito n. 5 risulta che l'Ente non sia ancora provvisto di un proprio sistema informatico a supporto del ciclo valutativo. Non è dato comprendere la motivazione (l'Ente non ha accesso al sistema). A prescindere da ciò, resta il fatto che si tratta di una criticità che deve essere risolta senza ritardo, pena la sostanziale difficoltà (per non dire impossibilità) di governare efficacemente la programmazione e l'attuazione del ciclo della performance, anche se la scarsità del personale dell'Ente rende tale criticità non esiziale. L'OIV comunque conferma la necessità di utilizzare applicativi informatici dedicati al ciclo di gestione della <i>performance</i> e, quindi, anche al processo di assegnazione individuale degli obiettivi. Il supporto informatico è necessario per portare a regime il sistema e rendere stabili i processi relativi alle diverse fasi del ciclo (elaborazione del Piano, assegnazione obiettivi individuali, monitoraggio infra-annuale, valutazione della performance organizzativa, valutazione della <i>performance</i> individuale, relazione sulla <i>performance</i> ).                                                                                                                                                                                 |
| <b>4 Sintesi delle criticità e conclusioni</b>                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>4.1 Sintesi delle criticità</b>                                             | L'Ente non ha risposto al quesito n. 10, sebbene nella relazione di monitoraggio degli obiettivi individuali 2017 siano state esposte delle criticità <sup>(4)</sup> . Pertanto, qualora non risolte, si reitera l'invito ad addivenire ad una soluzione delle stesse e, in generale, a porre adeguata attenzione alle sollecitazioni di questo organismo finalizzate a garantire la correttezza dei sistemi valutativi. L'OIV svilupperà le azioni di monitoraggio future anche tenendo conto delle segnalazioni e delle indicazioni fornite con la presente relazione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

3 Cfr. Delibera CIVIT 89/2010.

4 Per memoria, si riportano le criticità segnalate nella precedente relazione 2017: mancata previsione del fattore legato ai comportamenti organizzativi e professionali; mancata sottoscrizione delle schede; mancata approvazione del Piano della performance; mancata soluzione delle criticità, già evidenziate con la relazione 2016; rilievi formulati dall'organismo sul sistema di misurazione e valutazione (riportati nella Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni approvata nella seduta del 20.5.2016).





Regione Calabria

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Cittadella Regionale – 88100 Catanzaro

## **Ente Parco Naturale Regionale delle Serre - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018**

### **4.2 Conclusioni**

In conclusione, l'O.I.V. – tenuto conto degli esiti del questionario compilato dall'Ente Parco delle Serre – prende atto delle risposte e rappresenta le criticità sopra esposte; richiama quanto già esposto nella relazione di monitoraggio di avvio ciclo 2018 auspicando che – sebbene nulla sia stato riferito all'OIV – comunque le criticità siano state già risolte; reitera l'invito ad aggiornare quanto prima il sistema di misurazione e valutazione della performance alle modifiche intervenute con i decreti attuativi della legge n. 124/2015.

L'OIV

Dott. Angelo Maria Savazzi - Avv. Domenico Gaglioti - Dott. Pasqualino Saragò



## 5 Allegato 1 – Questionario compilato dall'Ente

Di seguito vengono riportate le risposte fornite dall'Ente Parco Naturale Regionale delle Serre.

### 5.1 Monitoraggio obiettivi individuali - Scheda di rilevazione

| Organismo Indipendente di Valutazione – Monitoraggio obiettivi individuali - Scheda di rilevazione –<br>Ente Parco Naturale Regionale delle Serre                                                       |                                                                                                                               |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi <b>di performance organizzativa</b> ?                                                                                                    |                                                                                                                               |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                         | A) Numero di unità di personale in servizio (valore assoluto)                                                                 | B) Numero unità di personale cui sono stati assegnati formalmente obiettivi di performance organizzativa (valore assoluto)                      | Note                                                                                                                                            |
| Dirigenti                                                                                                                                                                                               | 1                                                                                                                             | 1                                                                                                                                               |                                                                                                                                                 |
| Personale non dirigente                                                                                                                                                                                 | 5                                                                                                                             | 5                                                                                                                                               |                                                                                                                                                 |
| 2. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi <b>individuali</b> ?                                                                                                                     |                                                                                                                               |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                         | A) Personale a cui sono stati formalmente assegnati obiettivi individuali (valore assoluto)                                   | B) Personale per il quale gli obiettivi individuali formalmente assegnati (se più di uno) sono stati pesati (valore assoluto)                   | C) Quota di personale con assegnazione preceduta da colloquio valutatore                                                                        |
| Dirigenti                                                                                                                                                                                               | 0                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> 100%<br><input type="checkbox"/> 50%- 99%<br><input type="checkbox"/> 1%- 49%<br><input checked="" type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 100%<br><input type="checkbox"/> 50%- 99%<br><input type="checkbox"/> 1%- 49%<br><input checked="" type="checkbox"/> 0 |
| Personale non dirigente                                                                                                                                                                                 | 5                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> 100%<br><input type="checkbox"/> 50%- 99%<br><input type="checkbox"/> 1%- 49%<br><input checked="" type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 100%<br><input type="checkbox"/> 50%- 99%<br><input type="checkbox"/> 1%- 49%<br><input checked="" type="checkbox"/> 0 |
| 3. Per quali categorie di personale sono stati <b>individuati</b> specifici elementi valutativi nell'ambito del fattore valutativo “ <b>Competenze e comportamenti professionali e organizzativi</b> ”? |                                                                                                                               |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                         | A) Numero di unità di personale relativamente ai quali sono stati individuati elementi valutativi specifici (valore assoluto) | B) Numero di unità di personale relativamente ai quali gli elementi valutativi sono stati pesati (valore assoluto)                              |                                                                                                                                                 |
| Dirigenti                                                                                                                                                                                               | 1                                                                                                                             | 1                                                                                                                                               |                                                                                                                                                 |
| Personale non dirigente                                                                                                                                                                                 | 5                                                                                                                             | 5                                                                                                                                               |                                                                                                                                                 |
| 4. Il processo di assegnazione degli obiettivi di performance (organizzativa e individuale) e comportamentali                                                                                           |                                                                                                                               |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                 |



| è avvenuta tempestivamente e comunque entro il mese di febbraio ?                                                                                                                 |                                                                                                                                      |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                   | SI                                                                                                                                   | NO                                                                                                                                   | (se “NO”, indicare le motivazioni)                                                                                                                                    |                                                                                                                                      |
| Dirigenti                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/>                                                                                                             | <input type="checkbox"/>                                                                                                             | <b>Ritardo nell’approvazione del bilancio unico triennale 2018/2020 la cui mancata adozione non ha permesso di rapportare gli obiettivi alle risorse disponibili.</b> |                                                                                                                                      |
| Personale non dirigente titolare di posizione organizzativa                                                                                                                       | <input type="checkbox"/>                                                                                                             | <input type="checkbox"/>                                                                                                             |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                      |
| Personale non dirigente categoria D                                                                                                                                               | <input type="checkbox"/>                                                                                                             | <input type="checkbox"/>                                                                                                             |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                      |
| Personale non dirigente categoria C-B-A                                                                                                                                           | <input type="checkbox"/>                                                                                                             | <input type="checkbox"/>                                                                                                             |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                      |
| 5. Per la compilazione delle schede di assegnazione degli obiettivi individuali è stato utilizzato il sistema informatico PERSEO?                                                 |                                                                                                                                      |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                      |
|                                                                                                                                                                                   | SI                                                                                                                                   | NO                                                                                                                                   | (se “NO” indicare le motivazioni)                                                                                                                                     |                                                                                                                                      |
| Dirigenti di Settore                                                                                                                                                              | <input type="checkbox"/>                                                                                                             | <input type="checkbox"/>                                                                                                             | <b>L’Ente non ha accesso al sistema</b>                                                                                                                               |                                                                                                                                      |
| Personale non dirigente                                                                                                                                                           | <input type="checkbox"/>                                                                                                             | <input type="checkbox"/>                                                                                                             | <b>L’Ente non ha accesso al sistema</b>                                                                                                                               |                                                                                                                                      |
| 6. Indicare i momenti di condivisione degli obiettivi di performance, <b>organizzativa e individuale</b> , e dei <b>comportamenti professionali attesi</b> , diversi dai colloqui |                                                                                                                                      |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                      |
| Dirigenti                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                      |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                      |
| Personale non dirigente                                                                                                                                                           |                                                                                                                                      |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                      |
| 7. Indicare i momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi previsti al fine di riorientare l’azione dei collaboratori                                                        |                                                                                                                                      |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                      |
| Dirigenti                                                                                                                                                                         | <b>Compilazione schede</b>                                                                                                           |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                      |
| Personale non dirigente                                                                                                                                                           | <b>Compilazione schede</b>                                                                                                           |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                      |
| 8. Gli Obiettivi <b>individuali</b> e il monitoraggio sono in linea con le norme di principio del d.lgs. 150/2009?                                                                |                                                                                                                                      |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                      |
|                                                                                                                                                                                   | Gli obiettivi assegnati sono misurati attraverso indicatori                                                                          | Per gli indicatori è indicato il target e la fonte di acquisizione dei dati di monitoraggio                                          | E’ prevista l’effettuazione di un monitoraggio infra-annuale con conseguente rimodulazione degli obiettivi                                                            | Sono previsti obiettivi assegnati a gruppi di lavoro (obiettivi comuni)                                                              |
| Dirigenti                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> 100%<br><input type="checkbox"/> 50%- 99%<br><input type="checkbox"/> 1%- 49%<br><input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 100%<br><input type="checkbox"/> 50%- 99%<br><input type="checkbox"/> 1%- 49%<br><input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 100%<br><input type="checkbox"/> 50%- 99%<br><input type="checkbox"/> 1%- 49%<br><input type="checkbox"/> 0                                  | <input type="checkbox"/> 100%<br><input type="checkbox"/> 50%- 99%<br><input type="checkbox"/> 1%- 49%<br><input type="checkbox"/> 0 |
| Personale non dirigente                                                                                                                                                           | <input type="checkbox"/> 100%<br><input type="checkbox"/> 50%- 99%<br><input type="checkbox"/> 1%- 49%<br><input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 100%<br><input type="checkbox"/> 50%- 99%<br><input type="checkbox"/> 1%- 49%<br><input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 100%<br><input type="checkbox"/> 50%- 99%<br><input type="checkbox"/> 1%- 49%<br><input type="checkbox"/> 0                                  | <input type="checkbox"/> 100%<br><input type="checkbox"/> 50%- 99%<br><input type="checkbox"/> 1%- 49%<br><input type="checkbox"/> 0 |



9. Gli obiettivi assegnati sono funzionali al “*miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi*” come previsto dall’art.5 del d.lgs. 150/2009 e sono misurati attraverso indicatori e target, tenendo conto delle condizioni di contesto?

|                         | SI                       | NO                       | Motivazioni |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------|
| Dirigenti               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| Personale non dirigente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |

10. Per i soli enti rispetto ai quali l’OIV ha redatto, nell’anno 2017, la “*Relazione finale di monitoraggio degli obiettivi individuali 2017*”: quali iniziative sono state adottate per affrontare le criticità segnalate dall’OIV con la Relazione finale di monitoraggio degli obiettivi individuali 2017 disponibili nella sezione “Amministrazione trasparente” → OIV → Relazioni → 2017 (indicare “**non applicabile**”, specificandone le ragioni, se non vi è stata una relazione ovvero se non vi sono stati rilievi).

| Rilievo | Note dell’Ente |
|---------|----------------|
|         |                |
|         |                |
|         |                |
|         |                |