

Forestas

Agenzia forestale regionale pro s'isvilupu de su territòriu e de s'ambiente de sa Sardigna
Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna

OIV Fo.Re.S.A.S.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Documento sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni Anno 2015

Sommario

1. PRESENTAZIONE	3
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	5
2.1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	6
2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target	6
2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa	7
2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	7
2.2. PERFORMANCE INDIVIDUALE (Sez. B)	7
2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target.....	7
2.2.2. la misurazione e valutazione della performance.....	8
2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale	8
2.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE (Sez. C)	9
2.4 INFRASTRUTTURE DI SUPPORTO (Sez. D)	9
2.5 SISTEMI INFORMATIVI INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE (Sez. E)	9
2.6 DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA' (Sez. F).....	9
2.7 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE (Sez. G).....	10
2.8 DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV (Sez. H).....	10
3. CONCLUSIONE.....	10

1. PRESENTAZIONE

Il presente documento ha la funzione di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, così da evidenziare criticità e opportunità dello stesso, rendendo possibile il suo sviluppo e miglioramento.

L'O.I.V. procede ad esaminare il funzionamento del sistema alla luce delle linee guida elaborate con delibera ANAC n. 23/2013 e delibera CIVIT n. 114/2010.

L'esame dell'O.I.V. avrà cura di valutare anche eventuali azioni di miglioramento prodotte dall'Amministrazione negli ultimi anni.

Il lavoro dell'O.I.V. prenderà in esame oltre alle schede di cui agli allegati 1 – 2 e 3 l'insieme dei documenti prodotti dal sistema di programmazione e controllo al fine di individuare gli eventuali punti di forza e di debolezza del sistema sia per quanto concerne le dimensioni organizzative delle strutture sia quelle individuali.

Di tale sistema si cercherà di rinvenire la congruità fra l'assegnazione di obiettivi sia strategici che operativi, gli indicatori utilizzati per la rilevazione e misurazione e degli output prodotti.

In particolare, ove possibile, si cercherà di far emergere i collegamenti del sistema aziendale con il sistema generale di riferimento in ordine alle azioni strategiche delineate dai programmi di contenimento della spesa pubblica, implementazione del sistema di trasparenza e anticorruzione delle amministrazioni pubbliche e del collegamento tra obiettivi operativi ed obiettivi economico finanziari aziendali.

In premessa si rammenta che questo OIV, costituito in esecuzione della delibera del Commissario Straordinario dell'Ente Foreste della Sardegna n. 33 del 26/02/2016, si è insediato con decorrenza 01 marzo 2016, dopo la naturale scadenza di precedente OIV collegiale. Ha quindi proceduto ad effettuare la valutazione ai fini della retribuzione di risultato relativamente al 2015, unitamente al sistema aziendale di attuazione delle misure della trasparenza e anticorruzione (D.L.vo 33/2013) . Precedentemente, l'OIV ha proceduto ad effettuare un'analisi degli obblighi di pubblicazione e della validazione del sito ufficiale, operazione che non risultava ancora compiuta nel recente passato.

Questo Organismo, per l'anno 2015, si è trovato a dover compiere le proprie attività facendo ricorso al regolamento che costituisce il "Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Ente delle Foreste della Sardegna" che, unitamente agli allegati, è stato adottato con deliberazione n. 145/2004. Tale documento, elaborato dal Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali dell'Università di Cagliari, è stato fatto proprio dall'Ente Foreste, e continua ad essere adottato dall'Agenzia Forestas. Il documento si presenta dunque come valido strumento operativo, dal riconosciuto valore scientifico. Indubbio è stato il contributo offerto in ordine alla possibilità di conoscenza dell'Ente, che dotandosi di un tale sistema riesce meglio a capire e misurare il proprio operato. Il punto debole non è infatti da rinvenirsi dell'architettura del sistema di misurazione e valutazione, ma nella reale mancanza di un idoneo sistema di controllo di gestione a supporto, ovvero di risorse umane dedicate alla struttura tecnica permanente. Di tale debolezza è pienamente cosciente la direzione strategica dell'Agenzia, che ha già provveduto a implementare le risorse umane dedicate a tali attività, ed ha in programma di rafforzare ancora le strutture amministrative, attingendo anche all'esterno per il tramite di concorsi di dirigenti e quadri. Va dunque sottolineato e apprezzato lo sforzo dell'amministrazione che dall'autoanalisi organizzativa e dalla collaborazione con gli organismi indipendenti, riesce a trovare risorse e volontà indirizzate ad un reale cambiamento e rafforzamento delle strutture dedicate alla misurazione e valutazione della performance.

Occorre evidenziare che, anche grazie al supporto sistemico e costante dell'OIV, il ciclo di gestione della performance si sta progressivamente realizzando, in conformità al quadro ordinamentale generale.

I documenti predisposti che sono stati sottoposti a questo OIV sono i seguenti:

- Piano della performance dell'agenzia Forestas, 2016-2018 e allegati tecnici;
- Piano della performance 2014-2016, aggiornamento obiettivi 2015;
- Schede Obiettivi 2015 Dirigenza,
- Schede Obiettivi 2015 Comparto,
- Dati, relazioni e note sul grado di raggiungimento degli obiettivi 2015,
- Relazione sulla performance anno 2015,
- Validazione della Performance anno 2015 con relativi allegati,
- Piano Triennale Prevenzione della corruzione 2016-2018 che include il Programma triennale della trasparenza ed integrità 2016-2018, così come disciplinato dal Legge 190/2012 e s.m.i.

I Documenti sul Funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativamente agli anni precedenti non risultano essere stati prodotti dal precedente OIV.

L'Agenzia FOrestale REgionale per lo Sviluppo del Territorio e dell'Ambiente della Sardegna (FoReSTAS) nasce con la Legge regionale n. 8 del 27.04.2016 (Legge forestale della Sardegna), e decreta la soppressione dell'Ente Foreste della Sardegna subentrando nella titolarità dei rapporti giuridici attivi e passivi.

L'Agenzia opera in relazione alle politiche regionali ed agli obiettivi assegnati dall'Assessorato regionale competente in materia di ambiente, al fine di raggiungere i risultati individuati nella programmazione regionale in un'ottica di sinergia sistemica.

Il mandato istituzionale dell'Agenzia la vede responsabile di ben 220.000 ettari di bosco, dove esercitare varie funzioni, tra le quali ricordiamo:

- In **ambito forestale** i campi d'azione dell'Ente Foreste, tramessi ora all'Agenzia, andavano dalla amministrazione del patrimonio silvo-agro-pastorale e faunistico affidato, al concorso nell'esecuzione delle opere di rimboschimento, sistemazione idraulico forestale e rinsaldamento nei terreni occupati ai sensi del RD 3267/1923, alla vivaistica forestale, alla lotta fitosanitaria, alla sperimentazione ed agli studi in ambito silvicolturale, alla assistenza tecnica in materia di forestazione; –
- In **ambito antincendio** e di **protezione civile** l'ente concorreva alla lotta attiva AIB all'interno ed all'esterno dei perimetri amministrati (secondo le previsioni contenute annualmente nel I PRAI (Piano Regionale antincendio), ed era parte integrante del sistema regionale di protezione civile (nei termini precisati nel paragrafo che precede);
- In **ambito faunistico** l'Ente gestiva i centri di allevamento e recupero della fauna selvatica, precedentemente in carico all'Ufficio Regionale Fauna (URF) e partecipava alle iniziative di allevamento e diffusione faunistica. L'Ente ha infatti condotto le più importanti azioni di reintroduzione di selvatici sviluppate dalla regione, oltre ad essere sempre in prima linea nella gestione delle popolazioni di selvatici;
- In **ambito turistico** e culturale l'Ente aveva il compito di rendere fruibile le aree demaniali regionali, anche con la realizzazione di parchi e di aree attrezzate, di promuovere azioni di turismo rurale e ricreativo (diremmo oggi sostenibile) di divulgare i 8/26 valori naturalistici, storici e culturali del patrimonio forestale regionale e di collaborare a ricerche e studi mirati allo sviluppo di attività produttive e ricreative ecocompatibili.

- Inoltre, abbiamo visto la nuova attribuzione di compiti di **promozione della ricerca scientifica**, sperimentazione, innovazione tecnologica e della cultura nel settore forestale.

Nel corso del 2015 la struttura organizzativa dell'Ente prevedeva: • a livello centrale, una Direzione Generale, preposta alle funzioni gestionali trasversali di programmazione e controllo, e costituita da sei Servizi Centrali (tecnico; antincendio, protezione civile a autoparco; pianificazione e studi; affari generali e legali; contabilità, bilancio e appalti; personale); • a livello territoriale, sei strutture decentrate, i Servizi Territoriali, dislocati a Cagliari, Oristano, Nuoro, Lanusei, Sassari e Tempio Pausania. Fanno capo ai Servizi Territoriali, inoltre, 32 Complessi Forestali, attraverso i quali si progetta e attua la gestione forestale, nonché circa 160 Unità di Gestione di Base (UGB), che rappresentano l'unità operativa minima dell'Ente, attraverso cui è articolato il territorio amministrato dai Servizi Territoriali, ed infine i Vivai ed i Centri di Allevamento e Recupero della Fauna Selvatica

Il numero totale di dipendenti, comprensivo del personale a tempo determinato, in servizio al 01.01.2016 è così composto:

Categoria	Direzione	Cagliari	Sassari	Nuoro	Oristano	Tempio	Lanusei	totale
Dirigenti	4	1	1	1	0	0	0	87
Quadri	21	7	14	9	8	14	7	80
Impiegati	46	61	57	28	34	69	31	326
Operai T.I.	13	860	686	511	409	686	616	3781
Operai T.D. -AIB		114	51	60	96	23	10	354
Operai T.D.		68	451	536	297			1352
Trimestrali						80	171	251
Totale	85	1111	1260	11445	845	872	835	6152

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'Agencia Forestas prosegue nel percorso di realizzazione del ciclo della performance al fine di dare attuazione a quanto specificamente previsto dalla normativa nazionale e regionale in materia. Pur risultando un sistema nel complesso ben strutturato, risultano ancora ampi margini di miglioramento. Le maggiori difficoltà sono chiaramente da imputare alla cronica carenza di personale amministrativo; di contro si segnalano elementi di eccellenza all'interno del personale dirigenziale e non dirigenziale, tali da sopperire ampiamente, anche a costo di notevoli sacrifici personali, le carenze strutturali sopra accennate.

L'Ente Foreste, oggi Agenzia, ha impostato la propria attività di programmazione individuando quattro macro-obiettivi strategici, poi declinati all'interno di 30 obiettivi operativi. Gli obiettivi risultano in grandissima parte raggiunti. L'amministrazione in esame ha giustificato il mancato raggiungimento di alcuni obiettivi con cause esterne, dunque non imputabili alla gestione. In particolare, nelle relazioni viene segnalata o una grave carenza di risorse finanziarie, ovvero il cambiamento del quadro legislativo di riferimento.

Da quanto si rileva documentalmente, l'applicazione del sistema incentivante è stata effettuata e completata per l'anno 2015. Questo Organismo ha validato il sistema di distribuzione del premio di produttività, collegato al raggiungimento di specifici obiettivi e schede redatte dai dirigenti responsabili di struttura secondo item definiti. A seguito di tale validazione l'Agenzia Forestas ha potuto erogare i saldi a conguaglio dei premi di risultato relativi all'anno 2015.

Il Piano della Performance per il triennio 2014-2016, adottato dall'Agenzia con delibera n. 156 del 16.09.2014, aggiornata e confermata con delibera commissariale n. 149 del 22.10.2015 contiene al suo interno degli obiettivi che non sono riferibili all'anno in oggetto.

A tal proposito l'OIV rileva che sarebbe opportuno poter contare su un ciclo della performance allineato con il ciclo di programmazione economica e finanziaria, oltre a garantire una determinazione degli obiettivi sia di struttura che individuali entro i primi mesi dell'anno solare.

L'aggiornamento del Piano delle Performance 2014-2016, come il precedente, ha identificato i valori e gli obiettivi generali da perseguire nel triennio di riferimento, dando una rappresentazione analitica delle strutture e dei bisogni.

L'agenzia risulta altresì essersi già dotata di un Piano triennale di prevenzione della corruzione, integrato da un Piano triennale per la trasparenza e l'integrità e di avere già adottato un apposito regolamento di condotta per il personale dipendente.

2.1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Nella fase di definizione degli obiettivi, i processi posti in essere dall'amministrazione sono valutati idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art.5 del D.Lgs. n. 150/2009, e cioè:

- rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità strategiche regionali ed aziendali;
- specificità e misurabilità in termini sufficientemente concreti e chiari;
- riferibilità ad un arco di tempo determinato;
- commisurazione ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello regionale e nazionale;
- confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione.

Occorre invece prestare maggiore attenzione, dedicando maggiore sforzo, ad una ricerca di obiettivi che tengano conto di quanto segue:

- idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili, con chiari ed evidenti collegamenti con gli strumenti finanziari e di bilancio adottati dall'Agenzia;
- Collegamento tra obiettivi di performance individuali e organizzativi e obiettivi di integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione.
- Idoneità alla rendicontazione "sociale" degli out come prodotti, in relazione all'utilizzo di determinate risorse pubbliche.

Nella definizione degli obiettivi già nel Piano 2014-2016 è stato ritenuto che il processo di budget operativo sia strumento di contrattazione fondamentale della gestione aziendale per la pianificazione strategica, articolato a livello di Centri di Responsabilità (Direzione generale, Servizi centrali e Servizi territoriali). Il ciclo della performance 2015 ha tenuto conto della assegnazione degli obiettivi regionali dei competenti assessorati. Alla programmazione in sede regionale ha fatto seguito l'assegnazione degli obiettivi operativi nonché di ulteriori obiettivi dell'Agenzia da parte del Commissario

straordinario (prima), dell'Amministratore unico (ora), coadiuvato dal Direttore generale, per gli ambiti di rispettiva competenza.

2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Le modalità di misurazione della performance sono ritenute adeguate. Per l'anno 2015, il monitoraggio posto in essere è stato effettuato con cadenza almeno semestrale. In proposito, il monitoraggio ha riguardato sia gli obiettivi regionali che quelli aziendali. A supporto degli organi di vertice e dell'alta Direzione sono stati prodotti schemi riassuntivi che hanno consentito un controllo costante.

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Le strutture amministrative dell'Agenzia, per la valutazione relativa all'anno 2015, hanno predisposto schede di sintesi nelle quali sono stati raccolti i dati relativi ai risultati conseguiti da ciascuna unità organizzativa assegnataria di obiettivi, integrate a fine anno con le relazioni redatte dai responsabili. Tale documentazione è stata analizzata, anche per le eventuali osservazioni in merito ad oggettive situazioni di ostacolo al pieno raggiungimento dei predetti obiettivi. Dall'analisi di tali documenti è scaturito il risultato in termini di raggiungimento secondo gli indicatori stabiliti. Il processo è stato seguito in loco dallo scrivente l'OIV, che ha all'uopo coadiuvato l'attività di valutazione della direzione generale.

2.2. PERFORMANCE INDIVIDUALE (Sez. B)

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Presso questa Agenzia i Centri di Responsabilità sono stati formalmente individuati con appositi atti organizzativi e coincidono con le Direzioni delle Strutture centrali e di quelle territoriali; ai direttori vengono attribuiti gli stessi obiettivi di struttura la cui definizione è data da diverse fonti:

- Obiettivi definiti nel piano regionale;
- Piano delle performance;
- Obiettivi del Direttore Generale;
- Budget operativi.

I primi due punti non sono oggetto di negoziazione in quanto obblighi di legge o provenienti da direttive regionali.

Per quanto riguarda gli altri punti, i margini di negoziazione nell'anno 2015 sono stati piuttosto ristretti.

Questa modalità di assegnazione degli obiettivi risulta coerente con le disposizioni del sistema (programmazione regionale e aziendale). Le criticità evidenziabili sono sulla tempistica poiché spesso l'assegnazione degli obiettivi risulta tardiva rispetto al ciclo della performance e quindi alla piena possibilità di intervenire sui processi necessari al raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Altro elemento passibile di miglioramento è la precisa definizione dei target in termini di benchmark o almeno di miglioramento esprimibile in termini di preciso rilievo quantitativo.

2.2.2. La misurazione e valutazione della performance

La valutazione della performance individuale del personale del comparto non dirigenziale e' effettuata dal dirigente di struttura centrale o territoriale in relazione:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) al contributo assicurato alla performance dell'unità' organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

La valutazione della performance individuale del personale appartenente al comparto dirigenziale viene invece effettuata dal Direttore generale, coadiuvato dall'OIV.

Per quanto concerne le modalità di attuazione del sistema premiante, il comma 1 dell' art 6 del D.l.gs n. 141/2011 ha rinviato la differenziazione per fasce retributive prevista dal D.L.gs n. 150/09 che potrà trovare applicazione a regime solo a partire dalla tornata contrattuale successiva quella del quadriennio 2006-2009 e quindi solo con i futuri contratti triennali stipulati dopo la fine del blocco attualmente fissato dalla manovra finanziaria. Anche il D.lgs. 135/2012 al comma 11 art.5 conferma il rinvio dinamico della suddivisione in fasce ai successivi rinnovi contrattuali.

L'OIV, con riferimento ai giudizi espressi, ha elaborato sulla base delle schede di valutazione disponibili, una serie di grafici allegati alla presente relazione dai quali si evidenzia per quanto attiene le valutazioni individuali, la scarsa variabilità dei risultati con appiattimento verso il maggior punteggio a dimostrazione di una difficoltà nel differenziare le valutazioni e/o l'assegnazione di obiettivi non sfidanti. Tale rilievo è comunque riscontrabile, in maniera più accentuata, solo in una piccola percentuale di strutture, essendo in realtà evidente il generale sforzo, non sempre semplicissimo, di differenziare le valutazioni individuali in considerazione degli sforzi profusi. Ove esistono, tali difficoltà sono anche da imputare, in parte, nell'assetto organizzativo dell'ente che, mentre da un lato vede una ristretta presenza di personale dirigenziale, dall'altro vede una diffusione capillare delle proprie attività e dei propri centri operativi su tutto il territorio regionale, rendendo poco agevole il costante presidio e contatto tra valutatore e valutato.

Per quanto riportato a questo OIV da vari responsabili dell'Agenzia, le modalità di comunicazione degli obiettivi ai dirigenti è stata tempestiva.

E' da verificare l'aggiornamento in itinere dello stato di avanzamento nel raggiungimento degli obiettivi in corso d'anno e comunque si auspica un maggior coinvolgimento in termini di monitoraggio periodico.

La valutazione finale è stata condivisa nella quasi totalità dei casi e comunque non risultano attivate formali procedure di conciliazione.

L'O.I.V. non è in grado di esprimersi sulla congruità dei processi formativi e sui piani di miglioramento individuali adottati per il periodo considerato, pur risultando gli stessi presenti. Risultano positivamente attivati alcuni corsi di formazione sul contrasto alla corruzione, molestie sessuali e mobbing.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

La metodologia usata, come precedentemente rappresentato, ha permesso la misurazione e la valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale del comparto per l'anno 2015.

La valutazione si è sostanziata nella compilazione di apposite schede su un formato standardizzato (uno per la dirigenza e uno per il comparto) conformemente a quanto espressamente previsto dai regolamenti aziendali.

2.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE (Sez. C)

I soggetti coinvolti nel processo e le rispettive responsabilità risultano:

- Assessorato Regionale all'Ambiente;
- Amministratore unico;
- Direttore generale;
- Dirigenza e personale del comparto non dirigenziale;
- OIV;
- Struttura Tecnica Permanente.

Con riferimento alla Struttura tecnica permanente si rileva che nessuna delle due unità è in possesso di qualifica dirigenziale o di posizione organizzativa. Risultano comunque attivati azioni di rafforzamento.

L'OIV rileva che per l'anno 2015 gli sforzi della STP, pur essendo significati, hanno presentato ampi margini di miglioramento. In particolare, si ritiene di poter segnalare la richiesta di una maggiore disponibilità della risorse tempo da dedicare al monitoraggio costante delle varie strutture.

2.4 INFRASTRUTTURE DI SUPPORTO (Sez. D)

Ai fini del Controllo di Gestione l'Agenzia utilizza vari sistemi informatici.

Tale sistema è utilizzato per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici ed operativi e raccoglie dati provenienti dal sistema di contabilità generale e contabilità analitica (vedi scheda allegata Sez. D).

L'OIV prende atto che è in fase di attivazione un nuovo sistema informatico tale da garantire migliori risultati sia in termini di completezza dei dati forniti sia in termini di integrazione con gli altri sistemi già in uso in Azienda.

2.5 SISTEMI INFORMATIVI INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE (Sez. E)

L'OIV prende atto che l'Agenzia si è dotata del programma triennale della trasparenza e dell'integrità, approvato con Delibera n.21 del 05.02.2014, e del Piano triennale anticorruzione 2014-2016 e allegati, e che non risulta però supportato da uno specifico sistema informatico.

L'OIV ha effettuato una specifica validazione a seguito di controllo sull'obbligo della pubblicazione dei dati e si rileva l'assegnazione del compito di pubblicare ed aggiornare costantemente i dati di interesse ad una unità particolarmente specializzata.

Per le ulteriori informazioni si rimanda alla relativa griglia di validazione, già pubblicata sul sito istituzionale.

2.6 DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA' (Sez. F)

L'OIV prende atto che l'Agenzia ha intenzione di attivare un processo di gestione degli standard di

qualità, ritenendo utile poter misurare la soddisfazione dell'utente finale, anche ai fini dell'implementazione di un efficace sistema di valutazione della performance.

2.7 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE (allegato 2)

L'Agenzia assicura una ridefinizione degli obiettivi futuri in relazione ai risultati conseguiti nell'anno precedente.

2.8 DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV (allegato 3)

L'OIV ha proceduto al monitoraggio dei diversi aspetti considerati mediante differenti modalità di indagine. In particolare:

- raccolta di informazioni specifiche ed evidenze documentali presso gli uffici coinvolti nei diversi processi ;
- audizione diretta dei responsabili;
- reperimento delle informazioni sul sito web dell'Azienda.

3. CONCLUSIONE

In via preliminare, va dato atto all' Agenzia Forestas che, in occasione del ciclo di gestione della performance riferito all'anno 2015, il processo seguito per la redazione della Relazione è stato conforme alle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari in atto vigenti.

Tuttavia l'O.I.V. ritiene utile evidenziare alcune criticità al fine di fornire all'Amministrazione elementi correttivi utili per una eventuale riflessione sui miglioramenti da apportare ai documenti e procedimenti correlati al ciclo della performance nell'ottica di incoraggiare un percorso di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione.

Si prende atto che non vi sono stati modificazioni né contrattuali né regolamentari e pertanto si è proceduto a seguire la stessa impostazione già utilizzata negli anni precedenti.

Di seguito l'O.I.V. evidenzia come, dall'esame delle schede di sintesi sulla distribuzione complessiva dei premi per il personale del comparto dirigente e per il personale del comparto non dirigenziale, continui ad essere presente un particolare appiattimento, anche se marginale rispetto al complesso, nell'assegnazione del punteggio per tutto il personale.

L'O.I.V. ribadisce l'importanza che l'Amministrazione tenga conto nell'assegnazione degli obiettivi delle risorse umane e strumentali assegnate e di tutte le professionalità presenti che devono essere coinvolte nel raggiungimento degli obiettivi stessi. Dunque, per il futuro, si raccomanda di poter rendere maggiormente evidente il processo di condivisione-contrattazione degli obiettivi, sia di struttura che individuali.

L'O.I.V. ha riscontrato la presenza di obiettivi già legati al rapporto di lavoro che possono essere ritenuti ammissibili ove rappresentino un miglioramento quali-quantitativo e/o di flessibilità e disponibilità e correlati all'articolazione di particolari esigenze di servizio, e sottolinea comunque l'esigenza che gli obiettivi siano in futuro realmente sfidanti per il personale.

In altri termini occorre uno sforzo per la individuazione di obiettivi, di indicatori e target significativi ed effettivamente sfidanti, tali da garantire il superamento della logica del mero adempimento formale

delle disposizioni normative, permettendo di cogliere l'opportunità rappresentata dalle innovazioni legislative per dotare l'Agenzia Forestas di strumenti progressivamente più evoluti, per realizzare un governo più efficace ed efficiente delle strutture aziendali.

Si tratta di un gap di ordine culturale, che l'Agenzia è impegnata a colmare con opportuni interventi formativi, con un monitoraggio più penetrante svolto dall'OIV, in sede di avvio della performance e, infine, con una più intensa interlocuzione da parte dello stesso organismo con i vari soggetti coinvolti nel ciclo della performance.

Inoltre l'OIV ribadisce la necessità di integrare gli obiettivi di performance con gli obiettivi economico-finanziari contenuti nel bilancio di esercizio, così come evidenziato nella scheda di lavoro allegata alla validazione della relazione sulla performance anno 2015. Per quanto concerne le rilevate difficoltà finanziarie, si segnala la necessità di continuare nello sforzo di positivo stimolo verso le competenti istituzioni regionali.

L'OIV tra i miglioramenti intervenuti rileva l'avvio della rilevazione relativa al Benessere organizzativo. La disponibilità dei dati relativi si rileva strumento fondamentale per il ciclo della performance.

Con riferimento alla gestione degli standard di qualità si ribadisce la necessità di un incremento della percentuale della misurazione per il controllo della qualità erogata e dei processi per la revisione degli standard.

L'Oiv auspica un'importante sforzo organizzativo ai fini dell'attivazione di un servizio di controllo di gestione centralizzato, ma con "antenne" e/o proprie diramazioni funzionali all'interno di ogni centro di responsabilità. Tale sforzo richiede altresì un impegno finanziario per la strutturazione informatica dello stesso e per processi di formazione del personale dedicato.

L'OIV ritiene inoltre utile un efficace coinvolgimento di stakeholder esterni ed interni, anche in un'ottica di maggiore integrazione con l'esigenza del territorio.

Oltre a richiamare quanto già riportato in Relazione, tanto si rassegna.

L'Organismo di Valutazione

Dott. Santo Ciccarelli
