

PARCO NAZIONALE ARCIPELAGO DI LA MADDALENA "Ufficio Protocollo e Servizi Archivistici"	
Prot. N° <b>3304/16</b>	DEL <b>30 MAG. 2016</b>

La Maddalena 30/05/2016

ALL'ENTE PARCO NAZIONALE ARCIPELAGO DI LA MADDALENA  
Presidente  
Direttore

p.c.

CONSIGLIO DIRETTIVO

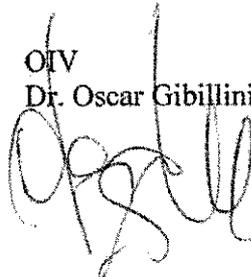
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

**OGGETTO:** Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. Anno 2015

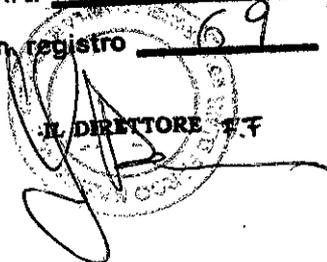
Trasmetto il documento in oggetto, con preghiera di darne il seguito di competenza.  
Cordialità

Allegato 1 formato di 32 pagine

OIV  
Dr. Oscar Gibillini



Publicato sul sito web dell'Ente Parco  
[www.lamaddalenapark.it](http://www.lamaddalenapark.it) - Sezione "Amministrazione  
Trasparente", [WWW.LAMADDALENAPARK.IT/NODE/1585](http://WWW.LAMADDALENAPARK.IT/NODE/1585)  
Art. 14, c. 4, lett. 2) D. Lgs. 150/2009  
n. registro 69 del 08/06/16



ENTE PARCO NAZIONALE  
ARCIPELAGO DI LA MADDALENA  
07024 LA MADDALENA (OT)

## **ORGANO INDIPENDENTE VALUTAZIONE**

*Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e  
integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a),  
del decreto legislativo n. 150/2009*

## 1. Presentazione

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, l'Organo Indipendente di Valutazione (di seguito anche "OIV") "*monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso*".

L'obiettivo è quello di riferire sul funzionamento complessivo del "Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni", mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, presentando proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La "Relazione" che verrà esposta fa riferimento prevalentemente al funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2015, di attività dell'attuale OIV.

Con la presente Relazione, si vuole fornire un quadro d'assieme delle principali tappe del percorso raggiunte, dei risultati ottenuti e delle problematiche ancora in atto, nonché degli obiettivi cui, in prospettiva, occorrerà orientare l'azione per perfezionare il sistema complessivo della performance ed accrescere la visibilità dei servizi resi.

### INDICE

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

## 2. Premessa

### 2.1 Premessa

La presente Relazione è a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in

*Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009*

ottemperanza a quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009 ed in conformità a quanto previsto dalla delibera n. 23/2013 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT ora A.N.A.C.).

La Relazione, seguendo lo schema indicato dalla citata delibera, si suddivide in otto sezioni e traccia una descrizione sintetica del funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni adottato dall'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena, esponendo gli aspetti più significativi.

Nell'anno 2015, si sono tenuti 5 incontri presso la sede dell'Ente, oggetto di apposti verbali.

### **3. Performance organizzativa**

La sezione sulla performance organizzativa, nell'ambito del P.P. dell'anno 2015, è stata rappresentata dall'Ente attraverso il sistema complessivo degli obiettivi assegnati in fase di redazione del Piano della Performance (di seguito anche P.P.).

Lo schema utilizzato contiene uno sviluppo del modello di misurazione, riconducibile all'individuazione di 2 aree strategiche poi suddivise per "outcome", come richiesto dalla delibera CIVIT n. 89/2010.

La criticità di maggior valenza contenuta nel modello riguarda la carente e non univoca e oggettiva rappresentazione di un esplicito *modello* di misurazione quantitativa della performance organizzativa, oltre che da una insufficiente esposizione della correlazione tra il sistema di Performance con il sistema incentivante.

Anche per l'anno 2015, va riscontrato il disallineamento temporale tra il momento di adozione del sistema della performance e quello di approvazione del contratto integrativo – parte normativa – del personale. Pur non rientrando, a rigore, tra le competenze dell'OIV alcun parere in merito alla legittimità degli accordi raggiunti dall'Ente, non può essere sottaciuto il risultato finale cui detti accordi portano, anche in relazione al processo valutativo interno seguito dall'Ente, ma non condiviso dall'OIV. Il risultato finale porta ad una valutazione di eccellenza assoluta e generale, che non si vuole escludere, ma che richiede, ad avviso dell'OIV, una motivazione ed un percorso valutativo più accurato e approfondito.

Come noto, gli accordi integrativi di contrattazione devono indicare le scelte di fondo – i criteri – per consentire l'erogazione di compensi per produttività e/o di incentivi economici connessi alla premialità individuale, nel rispetto dei vincoli di fonte legale (D.Lgs.n.150/2009) e contrattuale. I sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e di qualità dei servizi istituzionali (anche c.d. creazione di utilità), mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo *selettivo* e secondo i risultati accertati dal sistema valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale), nel rispetto dei seguenti principi • i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione; • non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati • il compenso accessorio non può remunerare attività ordinaria • la remunerazione delle attività performanti devono essere oggettivamente individuabili.

In sede di contrattazione, l'Ente ha destinato per il 2015 le seguenti risorse al trattamento accessorio connesso alla Performance:.

L'OIV ha già suggerito l'attivazione di tutti gli istituti previsti dal CCNL - Comparto Enti Pubblici non economici - per l'utilizzo del fondo di ente per i trattamenti accessori per il personale ricompreso nelle aree A, B e C. Ciò anche allo scopo di evitare una ripartizione sostanzialmente c.d. "a pioggia". Tale ripartizione troverebbe poi conferma da una valutazione massima di tutto il personale. Nel sistema incentivante e valutativo dell'ente, traspare una distorsione della nozione di utilità, spesso confusa con l'attività peraltro ordinaria. Ciò anche in relazione ad una insufficiente analisi del cd. catalogo o inventario dei prodotti/servizi.

La conclusione è che l'Ente non abbia consapevolezza del proprio modello organizzativo, e trovi difficoltà nel garantire l'attuazione della legge 150 /1999 art. 8.

Tuttavia, la dirigenza ha provveduto ad erogare una anticipazione sul trattamento accessorio sia al personale sia per la stessa dirigenza. A questo ultimo proposito non può

non farsi rilevare la criticità connessa al fatto che lo stesso dirigente decida quanto errarsi in assenza di una valutazione. Tanto è stato segnalato già con verbale del 9/5/2015.

L'analisi della performance organizzativa dell'Ente, riporta peraltro alle problematiche principali riscontrate presso l'Ente e che hanno inciso sull'intera Ciclo di Gestione della Performance, che seppur avviata con tempestività fin dal 2011, parrebbe sia rimasta concretamente un mero adempimento e non anche uno strumento per il miglioramento dell'azione amministrativa.

#### **4. Performance individuale**

Continuano a permanere le criticità segnalate per l'anno 2014.

Il Programma Triennale della Trasparenza e lo specifico Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione (P.T.C.P.),

In tale ottica l'Ente Parco ha adottato:

- a) Con Deliberazione del Consiglio direttivo n. 13 del 27/8/2015 "Il Piano della Performance 2015- 2017";
- b) Con Deliberazione del Consiglio direttivo 17 del 28/09/2015, ha rettificato "Il Piano della Performance 2015- 2017", i quanto si riporta in deliberazione "c'è stato un errore di trascrizione degli obiettivi, dei pesi e degli spazi temporali assegnati ad alcuni dipendenti";

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente Parco Nazionale Arcipelago di La Maddalena, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata dall'Amministrazione in data 20/11/2015, con determinazione n. 22, ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 27/11/2015.

L'oggetto della validazione è la Relazione e si articola in più ambiti. Il primo ambito riguarda la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione).

Il secondo ambito di validazione riguarda l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione.

Il terzo ambito oggetto di validazione è, infine, relativo alla comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto).

La validazione si compone di due momenti salienti:

Per quanto sopra, l'OIV si propone di verificare la struttura e i contenuti della Relazione. Al riguardo, la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, già CIVIT, ha fornito delle indicazioni che vengono considerate ai fini del riscontro oggettivo con quanto predisposto dall'Ente.

Esaminando il documento elaborato dal ENPLM emerge che:

<b>CONTENUTI MINIMI E RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA <i>PERFOR-</i> <i>MANCE</i> (A)</b>	<b>OGGETTO DI VERI- FICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)</b>	<b>VALIDAZIONI (I)</b>
PRESENTAZIONE E INDICE	ASSENTE	Nc
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	ASSENTE	Nc
Il contesto esterno di riferimento	ASSENTE	Nc
L'amministrazione	ASSENTE	Nc
I risultati raggiunti	ASSENTE	Nc
Le criticità e le opportunità	ASSENTE	Nc
OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	ASSENTE	Nc
Albero della <i>performance</i>	ASSENTE	Nc
Obiettivi strategici	ASSENTE	Nc
Obiettivi e piani operativi	ASSENTE	Nc
Obiettivi individuali	ASSENTE	Nc
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	ASSENTE	Nc

PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	ASSENTE	Nc
IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	ASSENTE	Nc
Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	ASSENTE	Nc
Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	ASSENTE	Nc
Tabella obiettivi strategici	ASSENTE	Nc
Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	ASSENTE	Nc
Tabelle sulla valutazione individuale	CARENTE	Nc

Conseguentemente l'OIV ritiene che la relazione predisposta non sia conforme alle disposizioni normative e di indirizzo.

Ciò nonostante, l'OIV ha proseguito il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- il confronto tra il Piano della performance approvato con determinazione e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- le Valutazioni dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;
- la documentazione fornita con protocollo 6595/15 del 16/10/2015 e identificata nella medesima nota con: Relazione sulla performance 2014 a seguito di analisi schede inoltrate dai dipendenti e colloqui individuali (All.4); Resoconto verifica sugli obiettivi di performance per gli anni 2011-2012-2013-2014, con allegate schede annuali di valutazione complessiva (All.5); schede individuali di valutazione dei dipendenti suddivise per annualità 2012-2013-2014 (All.6).

I suddetti documenti non sono inclusi nella Relazione sulla Performance, ne sono formano oggetto di allegati, ma rappresentano parte integrante del processo avviato dall'Ente.

E' evidente, innanzitutto l'involuzione nella redazione della relazione della Performance, riscontrabile dal confronto con quanto approvato negli anni precedenti. L'attenzione prestata in quella dell'anno corrente attiene unicamente ad una riferita valutazione

*Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009*

del personale, che come noto costituisce una componente della Relazione. Nella relazione in esame si rinvia a schede predisposte con metodologia molto prossima al sistema dell'autovalutazione, riconducibili ai dipendenti, piuttosto che agli obiettivi operativi contenuti nel Piano della Performance di riferimento. Ad ogni modo, allo scopo di valorizzare il lavoro svolto dalla direzione, l'OIV ha redatto l'unita carta di lavoro per una migliore comprensione sull'attività complessiva svolta dall'Ente.

Ciò che risulta è sostanzialmente l'attribuzione di un valore numerico sui singoli dipendenti, per cui la relativa validazione della sezione, non può che essere un mero atto di fede, su quanto sottoscritto dalla direzione. Trattasi di metodologia rispettata ma non condivisa dall'OIV, in quanto non permette a terzi un riscontro oggettivo di quanto verificato, non riferendo neanche, come già suggerito in occasione dell'operazione di validazione degli anni precedenti, lo svolgimento di un riscontro a campione del grado di raggiungimento degli obiettivi.

D'altra parte l'OIV prende atto che la valutazione significata dalla dirigenza si conclude con il totale raggiungimento degli obiettivi, anche per quelli che per stessa ammissione dei dipendenti non erano più raggiungibili (cfr. pag. e 11 nota prot. 6574/15). Tuttavia l'Ente giunge ad una valutazione degli obiettivi pari al 100%. La stessa valutazione della componente comportamentale è totalmente priva di motivazione, con assegnazione di punteggio che parrebbe altamente discrezionale, ma aspetto ancor più delicato privo di valore per la crescita professionale e motivazionale del personale (se non vengono indicate le carenze soggettive che hanno indotto a una valutazione bassa, quale è lo strumento che viene fornito al dipendente per il suo miglioramento? Quali sono le motivazioni che potrebbero essere vantate in caso di ricorso?).

Per quanto sopra non sono ravvisabili elementi oggettivi di attendibilità di tutti i dati, fatta eccezione per quelli riconducibili ad una deliberazione rinvenuta presso l'albo pretorio digitale.

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse,

*Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e  
integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a),  
del decreto legislativo n. 150/2009*

con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

La relazione sulla performance deve evidenziare a consuntivo con riferimento all'anno precedente i risultati organizzativi e individuali rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti. Tanto allo scopo di dotare l'organo strategico di strumenti per favorire la successiva programmazione, forme diffuse di controllo ed il rispetto del principio di buon andamento della P.A., il tutto assicurando la trasparenza dell'azione amministrativa.

Nonostante l'Ente abbia prestato accurata attenzione, e di tanto ne viene dato atto, sulle procedure e attività finalizzate all'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, nella presente procedura di rendicontazione, invece, fatta eccezione per la descrizione fornita da pagina 1 a pag. 3 della Relazione, non viene data notizia sul contesto esterno di riferimento, i risultati raggiunti con le criticità e le opportunità e gli scostamenti, l'adeguatezza e coerenza tra Obiettivi strategici, Obiettivi e piani operativi, Obiettivi individuali, le risorse disponibili e impiegate, fasi, soggetti, tempi e responsabilità. Per la parte relativa alla performance individuale si rinvia alle schede di valutazione del personale, trascurando la stessa organicità degli obiettivi.

E' evidente che a fronte di siffatta valutazione viene compromessa la validità non solo della Relazione ma anche del Piano della Performance, ove è stata condivisa una limitata rigidità nell'individuazione dei target e degli strumenti di valutazione, al solo scopo di poter disporre di un livello di performance minimo, quale base per la programmazione futura. La valutazione effettuata, invece, non fornisce alcun elemento oggettivo, rimettendo in discussione la stessa natura performante della prestazione oggetto di valutazione.

Si soggiunge che la sintesi con la quale è stata redatta la Relazione della performance, non giustificherebbe lo stesso ritardo per la sua approvazione (20/11 rispetto al 30/6), in quanto, addirittura, fornisce minori informazioni rispetto alla relazione sulla gestione di accompagnamento al rendiconto sulla gestione 2014, che come noto ha funzione e natura differente.

Si soggiunge che l'OIV ha redatto anche i verbali n. 4/2014 e 5/2015, per gli adempimenti valutativi di competenza, invitando la dirigenza ad una integrazione di notizie sulle attività, senza ricevere riscontro.

E' evidente che laddove l'Ente continui a disattendere le prescrizioni minime, lo

stesso ruolo dell'OIV è superfluo e per quanto di interesse farebbe venire meno lo stesso spirito che ha indotto lo scrivente ad accettare l'incarico. Ciò anche tenuto conto che una limitata attenzione nella rilevazione dei risultati del personale, potrebbe ripercuotersi sullo stesso clima e contesto lavorativo del personale, ove le attività performanti sono fine a se stesse e non anche uno strumento di accrescimento, miglioramento e sviluppo organizzativo e strategico.

Tutto ciò premesso l'OIV non valida la Relazione sulla performance:

Infine, al solo scopo di evitare i pregiudizi a suo tempo arrecati anche al personale dalla metodologia di valutazione e dalle forme di attribuzione delle indennità aggiuntive per gli anni 2011/2012/2013 (con omessa validazione da parte dell'OIV a suo tempo in carica e la non validazione dello scrivente), anche per favorire l'oggettiva valutazione dell'anno 2014 del personale non dirigenziale, secondo criteri di trasparenza, efficacia ed efficienza dell'azione della PA, riconosce conformi, laddove di interesse della dirigenza organo supremo di valutazione di detto personale, gli obiettivi riportati nell'allegata scheda con valore finale differente da "Zero" o differente da "N.V."; per tali obiettivi, infatti, è stato possibile rinvenire, ad esclusiva ricerca e cura dell'OIV, pur non competente per tale adempimento, elementi oggettivi di riscontro formale delle attività performanti. Tanto si è ritenuto doveroso nell'ottica di agevolare l'auspicabile redazione di una Relazione conforme ai parametri minimi e sviluppare un sistema di valutazione organizzativa e del personale che sia oggettivamente riscontrabile, motivata, e trasparente anche per i terzi e non solo della dirigenza. "

Dal momento in cui è stato espresso un parere di non validazione dei documenti di performance adottati dalla direzione, l'OIV non è stato informato sullo stato di attuazione degli adempimenti riguardanti il Piano Anticorruzione, evitando quella naturale partecipazione al processo di gestione dei rischi che avrebbe potuto giovare allo stesso ente. Per quanto riguarda l'esigenza di giungere ad una definizione tempestiva del Piano della Performance 2015 e individuazione e degli obiettivi della dirigenza, sono rimasti disattesi i solleciti, formulati anche dalla Presidenza. Scriveva fin dal 5/3/2015 il Presidente al direttore:

**Gentilissimi,**  
innanzitutto vorrei ringraziare chi materialmente ha collezionato quegli "scampoli" di relazioni, perlopiù appunti o spesso semplici copie dei piani della performance, che oggi ci possono dare l'opportunità di analizzare l'andamento degli obiettivi in un periodo di tempo abbastanza ampio tale da verificare anche le tendenze.

Detto questo, va però sottolineato che il documento risulta essere ancora poco omogeneo e, per tale motivo, di difficile lettura oltre che poco utile ad assolvere al compito di procedere con un'analisi compiuta degli obiettivi raggiunti.

In primis si fa riferimento spesso agli obiettivi di performance che però non vengono elencati, sia per il dirigente che per i singoli uffici, o se lo sono non risulta chiaro se essi siano stati raggiunti o meno.

ritengo che la parte discorsiva sia eccessiva e che più compiutamente, debbano essere, con uno schema unico da utilizzare per le diverse annualità, riportati gli obiettivi di cui alla performance in una tabella sintetica con colonne riportanti il raggiungimento o meno degli stessi e le eventuali "note" sulle motivazioni degli scostamenti.

La verifica può essere realizzata, per gli obiettivi che prevedevano una posta in bilancio, tramite la l'analisi della relativa spesa dei fondi previsti con annotazioni del caso.

Nelle prime pagine, nella sezione "l'amministrazione in cifre", bisogna porre attenzione ai dati che, in alcuni casi, si ripetono tal quali nelle annualità 2011-2012. Cogliendo l'occasione della presenza di dati rispetto alle informazioni trattate sarebbe, inoltre, interessante verificarne i trend attraverso la predisposizione di piccoli grafici (numero visitatori nei musei, numero di comunicati... etc) che, se lo si ritenesse opportuno per non appesantire il testo, potrebbero essere riportati in un allegato.

In sintesi ritengo che ciò che sia stato elaborato sia una buona base di partenza ma che ci si debba ancora lavorare per poterlo identificare quale strumento utile ad una valutazione degli obiettivi raggiunti.

Si ricordi che il P.P. è stato poi approvato il 27/8/2015.

## 5. Infrastruttura di supporto

L'Ente continua a non disporre di supporti informativi e informatici per il funzionamento del ciclo della performance né dispone di Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Di seguito si illustra la situazione allo stato attuale.

Sistemi utilizzati: sistema autonomo di contabilità, protocollo informatico generale, sistema informatico di rilevazione delle presenze del personale.

Ad avviso dell'OIV, occorrerà sviluppare e implementare i seguenti Sistemi: sistema informatico di Controllo interno e di gestione, sistema informatico di Controllo strategico, sistema a supporto del ciclo della performance, sistema di contabilità analitica.

Risulta, tuttavia che con determinazione di impegno n. 776 del 14/12/2015, recante ad oggetto "sistema informatico ente – impegno di spesa per l'acquisto nuovo software integrato tramite mercato elettronico CIG Z6517AC62B", l'Ente abbia affidato la fornitura del servizio in modalità ASP, per la parte contabile, quella del Personale e la gestione segreteria.

Ciò alimenta da un lato buoni auspici per necessaria gestione informatizzata delle procedure, sebbene l'OIV non può esimersi dal far rilevare che la procedura di affidamento potrebbe presentare criticità anche rispetto alle previsioni contemplate nel PTAC, il quale sancisce che:

*Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a).*

*del decreto legislativo n. 150/2009*

Ricorso a Consip e al MEPA per acquisizioni di forniture e servizi sotto soglia comunitaria; accurata motivazione in caso di ricorso ad autonome procedure di acquisto nel rispetto delle linee di indirizzo della Corte dei Conti	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Responsabile del procedimento
Nei casi di ricorso all'affidamento diretto ex art. 125 D.Lgs. 163/06 assicurare sempre un livello minimo di confronto concorrenziale e applicazione del criterio della rotazione	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Responsabile del procedimento

La determinazione assunta dall'Ente, con un impegno contabile triennale, fornisce delle motivazioni di principio senza darne riscontro oggettivo, salvo far rilevare, in sequenza che:

- La ditta PA DIGITALE contatta per una DEMO in sede ha presentato il software che offre i servizi in modalità ASP relativamente alla gestione contabile e finanziaria, alla gestione del personale completa, alla gestione segreteria, protocollo e documentale;

Che.

**DATO ATTO** Nel mercato elettronico è presente l'offerta della PADIGITALE (Codice URBI\_FID\_FPA) che comprende un pacchetto triennale, prevedendo solo canoni annuali senza nessun costo di installazione né di attivazione, come di seguito dettagliato;

- Software Area Contabile - gestione economica finanziaria (finanziaria; economato; inventario; magazzino; scadenziario; indicatore tempi medi pagamento; indicatore tempestività dei pagamenti; passaggio armonizzazione; nuovo ordinativo informatico locale; gestione fattura elettronica passiva; fatturazione elettronica attiva);
- Software Area Personale - (economica; giuridica; giuridico esteso ed ordinario; presenze; bol; gestione economica, giuridica e presenze; gestione 770), gestione malattia da presenze, storno giustificativi consolidati;+
- Software Area Affari generali gestione segreteria (protocollo, delibere, pratiche generiche; albo pretorio; trasparenza);
- Software conservazione digitale sostituiva;

**ATTESO** Che il costo per la fornitura dei suddetti moduli software in modalità ASP è così suddiviso:

- PRIMO ANNO (2016) TOTALE CANONI ANNUALI ..... € 5.000,00 + IVA 22% ;
- SECONDO ANNO (2017) o TOTALE CANONI ANNUALI ..... € 10.000,00 + IVA 22%
- TERZO ANNO (2018) o TOTALE CANONI ANNUALI ..... € 15.000,00 + IVA 22% o

nonchè:

CONSTATATA la congruità del prezzo;

Una sufficiente cognizione sulle procedure di acquisto fanno emergere, d'altra parte le stesse criticità, il cui rilievo non compete all'OIV, salvo però rilevarne il contrasto con il PTAC.

## **Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013, nel sito istituzionale dell'Ente è stata istituita la sezione "Amministrazione Trasparente" (<http://www.lamaddalenapark.it/ente-parco/amministrazione-trasparente>).

La sezione "Amministrazione Trasparente" rispetta le disposizioni normative e il portale ha soddisfatto tutti i 66 indicatori previsti dalla Bussola della trasparenza di Magellano PA.

Parco Nazionale dell'Arcipelago della Maddalena	100,00%	66/66
---	---------	-------

La verifica sui contenuti ha formato oggetto della seduta dell'OIV del 14/10/2015. In tale occasione è stato dato riscontro della tempestività degli adempimenti sulla pubblicazione degli atti, mentre è stata suggerita una semplificazione della Sezione relativa a bandi di gara e contratti, quella sui bilanci e un miglior dettaglio della sezione Informazioni ambientali, in coerenza con la missione dell'Ente. Nella relazione per il 2014 è stato indicato che le altre carenze riscontrate sulle restanti sezioni, non apparivano degne di rilievo in quanto è in corso e in continuo sviluppo il processo di pubblicazione e semplificazione del portale, apprezzando la cura da parte del funzionario preposto, e esponendo che si rendeva indispensabile che l'aggiornamento avvenga in tempo reale con lo sviluppo delle procedure e contestuale all'adozione degli atti, anche con impiego di un sistema gestionale specifico.

Detto suggerimento non è stato accolto e risultano ancora incomplete le seguenti sezioni:

Disposizioni generali/Burocrazia zero

- Attività soggette a controllo – adempimento in corso di espletamento

Sezione relativa agli oneri informativi per cittadini e imprese, come indicato all'art. 34, c. 1,2 del d.lgs. 33/2013

- *Oneri informativi per i cittadini e le imprese – (adempimento in corso di espletamento)*
- Rilievi organi di controllo e revisione
- Rilievi Corte dei conti

- Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati
- controlli sulle imprese
- Informazioni ambientali
- Stato dell'Ambiente
- Fattori inquinanti
- Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto
- Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto
- Relazioni sull'attuazione della legislazione
- Stato della salute e della sicurezza umana
- interventi straordinari e di emergenza

Dati non aggiornati:

Tempi medi di definizione dei procedimenti - Anno 2011 - B

Quanto alle misure adottate in materia di anticorruzione, si evidenzia che con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 2 del 22/01/2014, il Direttore dell'Ente Parco è stato nominato "Responsabile Anticorruzione e della Trasparenza e dell'Integrità e che l'Ente nel 2015 ha provveduto ad adottare i seguenti atti:

- Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 23 del 23.11.2015 di approvazione del "Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017;

Già con precedente relazione l'OIV ha rilevato che se da una lato è stato adottato con apprezzabile tempestività un programma per la trasparenza e integrità, dall'altro lato le misure concretamente attuate sono risultate **minimali e insoddisfacenti**. Ciò, anche alla luce della particolare organizzazione gestionale dell'Ente, colloca il Parco ad un livello di rischio connesso alla "materia di anticorruzione" ritenuto **alto e preoccupante**, come peraltro già fatto osservare in precedenza con la relazione per l'anno 2014. Si segnala, per l'anno 2015, che "Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015/2017 contiene unicamente una stesura letteraria di problematiche, senza affrontare in maniera adeguata l'aspetto organizzativo previsto dalla normativa, senza indicare o prevedere una misura anche minima per ridurre il rischio anticorruzione.

Per quanto concerne i limiti del piano di prevenzione della corruzione si confermano i rilievi formulati per l'anno 2014, con un deciso peggioramento sia formale che sostanziale e che sarà meglio evidenziato nella sezione 8 dedicata al monitoraggio.

Per quanto rileva, in questa sezione si fa osservare che l'Ente risulta inadempiente nell'attuazione delle misure anticorruzione previste nel Piano predisposto dallo stesso Ente, sia per il triennio 2014/2016 sia per quello 2015/2017. Appare, anzi che il PTAC sia per l'Ente un mero adempimento descrittivo letterario, senza alcun valore conseguente.

Per tutti, si pensi che il Piano prevedeva, in capo alla stessa dirigenza i seguenti

*Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009*

adempimenti:

Revisione del Regolamento per la disciplina dei concorsi e delle selezioni	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	giugno 2014	Dirigenza
--	--	-------------	-----------

Composizione delle commissioni di concorso con criteri predeterminati e regolamentati	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	giugno 2014	Dirigenza
---	--	-------------	-----------

Redazione del Protocollo di legalità	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	giugno 2014	Dirigenza
--------------------------------------	--	-------------	-----------

Rispetto delle previsioni normative in merito agli istituti di proroga e rinnovo contrattuale	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Dirigenza
---	--	-----------	-----------

Individuazione di procedure di controllo ulteriori rispetto alle ordinarie da ricondurre in capo al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	giugno 2014	Direzione
---	---	-------------	-----------

Nessuno di essi è stato attuato. Non è comprensibile pertanto come si possano aspirare all'attuazione delle restanti misure quanto lo stesso responsabile è inadempiente per la parte di sua competenza.

## 6. Definizione e gestione degli standard di qualità

### 7.1. Standard qualità servizi.

Trova conferma quanto già rilevato nella relazione per l'anno 2014.

Con Atto di Disposizione Urgente del Presidente n. 12 del 21/12/2011, l'Ente ha approvato il documento di "Definizione degli standard di qualità dell'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena", circa la dimensione della qualità dei servizi erogati, ai sensi dei principi di cui all'articolo 11 del d. lg. n. 150 del 2009 e delle indicazioni di cui alla delibera n. 88 del 24 giugno 2010).

La sezione del Portale dell'Ente Parco / Amministrazione trasparente / Servizi erogati, contiene i seguenti dati:

- [Carta dei servizi e standard di qualità](#)
- [Costi contabilizzati](#)
- [Tempi medi di erogazione dei servizi](#)
- [Liste di attesa](#)

**L'Ente continua a non fornire anche per l'anno 2015 i dati relativi ai costi, tempi medi e liste di attesa dei servizi, come indicato all'art. 32, c. 2, lett. a) e all'art. 10, c. 5 del d.lgs. 33/2013.**

Nella relazione per l'anno 2014 è stato suggerito di garantire l'accessibilità ai documenti sulla trasparenza, con utilizzo dei file csv o pdf "leggibili" e aperti. Un formato

*Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009*

aperto, in informatica, indica una specifica tecnica per la descrizione e l'archiviazione di dati digitali senza barriere di natura legale o tecnica, che ne permette anche il facile recupero con un motore di ricerca generico.

Non pare che tale suggerimento sia stato seguito. In questa sede si fa presente che ciò che è stato suggerito rappresenta un obbligo normativo per cui ricorda che la leggibilità dei dati può essere garantita con l'utilizzo delle seguenti estensioni documentali:

- HTML/XHTML per la pubblicazione di informazioni pubbliche su Internet;
- PDF/A
- XML per la realizzazione di database di pubblico accesso ai dati;
- ODF e OOXML per documenti di testo;
- PNG per le immagini;
- OGG per i file audio;
- Theora per file video;
- Epub per libri.

#### 7.2. Benessere organizzativo.

Il numero dei dipendenti interessati alla rilevazione per l'anno 2015 è stato di 37 unità, ma sono stati compilati 22 modelli, non tutti peraltro completi in tutte le voci come risulta nei report pubblicati sul sito della sezione trasparenza, atteso, peraltro, che il sistema di rilevazione è stato predisposto, secondo le direttive ricevute, in modo tale da rendere non obbligatoria la risposta ad ogni domanda.

La percentuale di partecipazione è stata del 59,5%. Richiamando le criticità rilevate nella relazione per l'anno 2014, si soggiunge che dalla rilevazione effettuata emerge una situazione organizzativa di malessere diffuso tra il personale, con indici anche preoccupanti.

Si denota infatti che in merito agli elementi di indagine:

- A) Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress di lavoro correlato;
- B) Le discriminazione
- C) L'equità della mia amministrazione
- D) La carriera e lo sviluppo professionale
- E) Il mio lavoro
- F) I miei colleghi
- G) Il senso di appartenenza
- H) L'immagine della mia amministrazione

Sono stati riscontrati i seguenti risultati:

- I) Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress di lavoro correlato: la media dei valori risultano al di sotto del valore mediano. Si evidenzia che tra i vari elementi emersi suscita preoccupazione quanto segnalato dal personale, il quale

rileva che vi sarebbero forme di mobbing, una sensazione di insicurezza degli ambienti di lavoro e forme di molestie sotto forma di parole e comportamenti idonei a ledere la dignità del lavoratore;

- J) Le discriminazione: non vi sono valore che destano preoccupazione;
- K) L'equità della mia amministrazione: i giudizi sono negativi sia per iniquità sui carichi di lavoro sia per la distribuzione dei livelli di responsabilità; Tra di essi si segnala che ad avviso del personale le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal responsabile in modo non imparziale.
- L) La carriera e lo sviluppo professionale: i valori sono negativi, ma va rilevata, su questo aspetto, la non responsabilità della dirigenza;
- M) Il mio lavoro: i valori sono negativi, salva l'attestazione positiva di adeguatezza professionale del personale.
- N) I miei colleghi: i valori fanno emergere una assenza di sviluppo del lavoro collettivo e assenza di spirito di gruppo.
- O) Il contesto del mio lavoro: i valori sono negativi. Tra di essi va segnalata la sensazione del personale di non ricevere adeguata formazione e la sensazione di assenza di un modello organizzativo
- P) Il senso di appartenenza: denota uno elevato spirito di appartenenza del personale all'ente.
- Q) L'immagine della mia amministrazione: i valori sono negativi.

Rispetto alle suddette dimensioni il monitoraggio ha interessato, poi, ulteriori 3 ambiti riguardanti il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico, su cui non è stato chiesto di attribuire un punteggio di importanza ma il cui risultato è stato significativo in quanto fa emergere:

- il personale non è per niente d'accordo sul fatto che la dirigenza agisca con equità, che gestisca efficacemente problemi, le criticità e i conflitti e la considerazione della competenza e valore del capo è negativa.

Si soggiunge inoltre un basso grado di condivisione del sistema di valutazione conoscenza delle performance e una valutazione negativa sul funzionamento del sistema.

Suggerisce, tra l'altro, all'Ente di garantire l'adozione di regolamento di funzionamento degli organi, rivisitare il regolamento degli Uffici e servizi, incentivare la formazione del personale, verificare lo stato di attuazione

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

L'attività di monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità per la rilevazione del grado di condivisione dello stesso, ha fatto emergere che le criticità dell'anno 2014, non solo sono confermate ma vi è un netto peggioramento con un disinteresse dell'Ente al miglioramento ed all'adozione

di un modello organizzativo che garantisca una azione gestionale conforme al quadro normativo e soprattutto in materia di misure preventive sancite dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

In materia anticorruzione, nella sua più ampia accezione di "corruption", inteso come momento in cui vi sia evidenza di un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanda al livello di tentativo, si deve far rilevare che nell'anno 2015, la stampa locale ha rilevato alcune criticità gestionali che, poi oggettivamente riscontrate come veritiere, hanno confermato i rilievi e le preoccupazioni dell'OIV in merito al funzionamento del sistema di controllo interno e sull'efficacia del Piano Anticorruzione adottato dall'Ente. Riportava, infatti la stampa locale:

*"Parco de La Maddalena, al concorso parenti e conoscenti del direttore": "I concorsi in questione sono due. Uno per "Esperto in coordinamento, gestione e rendicontazione"; l'altro per "Esperto amministrativo". In entrambi i casi si tratta di una "Selezione per titolo e colloquio". Nel bando, deciso con la determina 827 del 4 dicembre 2014, si parla di "formazione di graduatorie per l'assunzione a tempo pieno e determinato di collaboratori di varie qualifiche". Il contratto sarà di "12 mesi, eventualmente prorogabili nei termini di legge", è scritto ancora.*

*La prima scrematura è stata fatta a fine gennaio. Gli ammessi del concorso per "Esperto in coordinamento" sono cinque. Il colloquio è stato fissato il 2 marzo alle 11, nell'aula didattica del Centro di educazione ambientale (Cea) a Caprera. Il punteggio più alto, pari a 17/40, lo ha preso Maria Filippa Plotino, nota Mariella, cognata di Pignatelli: è la sorella di Enza, moglie del direttore. Quarto posto per Oriana De Caro, abruzzese, 10/40 di punteggio, amica della figlia di Pignatelli, come risulta da una ricerca su Facebook. Gli altri ammessi sono Laura Olivieri (16,50/40), Michele Esposito (9,50/40) e Laura Pisano, quinta con 2,50/40." Nel concorso per "Esperto amministrativo", davanti a tutti, sempre nella graduatoria provvisoria per titoli, c'è Lucia La Riccia che nelle amministrative di San Marco in Lamis, nel 2011, era candidata nella stessa lista di Pignatelli. Si chiamava "Primavera dei cittadini" e alle urne raccolse il 2,75 per cento dei consensi". "Nel mezzo la nomina della commissione esaminatrice. Come si rileva ancora dai documenti dell'Ente Parco, il collegio è stato deciso l'8 gennaio 2015. La determinazione è la numero 3. Qui il testo. La firma è di Pignatelli, che diventa il presidente della commissione. Gli altri componenti sono Vincenzo Totaro, direttore del Parco pugliese del Gargano, e Marco Agliata, un architetto che sotto la gestione Pignatelli è consulente dell'Ente maddalenino, risulta dal sito alla voce "Trasparenza". Infine: Antonella Gaio, dipendente degli uffici di via Giulio Cesare, è "il segretario verbalizzante" (cfr. tra gli altri: Sardiniapost 11 febbraio 2015).*

Per quanto riscontrabile dagli atti dell'Ente, emerge poi:

Con determinazione generale n. 827 del 04.12.2014, è stato approvato l'avviso di selezione, per titoli e colloquio, per formazione di graduatorie per assunzione a tempo pieno e determinato di collaboratori varie qualifiche Area C, p.e. C1, CCNL Enti Pubblici non economici.

La selezione riguardava:

**RIF. 1A – “Biologo marino esperto in Monitoraggio dei fondali marini e della pressione antropica”.**

- Diploma di Laurea (DL vecchio ordinamento) o diploma appartenente alle Lauree Magistrali (LM) in Scienze Naturali, scienze Biologiche e/o equipollenti per legge.
- Brevetto subacqueo Dive Master.

**RIF. 2A – “Un biologo esperto in monitoraggio e valutazioni di incidenza”.**

- Diploma di Laurea (DL vecchio ordinamento) o diploma appartenente alle Lauree Magistrali (LM) in Scienze Naturali, scienze Biologiche e/o equipollenti per legge.
- Conoscenze ed esperienze in tecnologia GIS.

**RIF. 3A – “Un agronomo esperto in pianificazione e gestione delle aree con valore paesaggistico vegetazionale”:**

- Diploma di Laurea (DL vecchio ordinamento) o diploma appartenente alle Lauree Magistrali (LM) in Scienze Agrarie e/o equipollenti.
- Conoscenze ed esperienze in tecnologia GIS.

**RIF. 4A – “Un esperto in coordinamento, gestione e rendicontazione”:**

- Diploma di Laurea (DL vecchio ordinamento) o diploma appartenente alle Lauree Magistrali (LM) in Giurisprudenza o Scienze Politiche o Lettere e Filosofia o Architettura o Ingegneria o Lingue e Letteratura Straniera o Economia e Commercio o Scienze Agrarie. Sono ammesse lauree equipollenti. L'equipollenza deve essere specificata dal candidato.
- Esperienza professionale di almeno 36 mesi - anche frazionati - nella gestione, coordinamento, attuazione e rendicontazione finanziaria di progetti comunitari.

**RIF. 5A – “Un esperto amministrativo”;**

- Diploma di Laurea (DL vecchio ordinamento) o diploma appartenente alle Lauree Magistrali (LM) in Giurisprudenza o Scienze Politiche o Economia e Commercio. Sono ammesse lauree equipollenti. L'equipollenza deve essere specificata dal candidato.

L'avviso prevedeva:

Le domande dovranno pervenire, pena l'esclusione, entro il termine perentorio di 15 giorni dalla pubblicazione del presente Avviso all'albo digitale dell'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena.

Con determinazione generale n. 856 del 16.12.2014, si rettificava l'avviso per la sola parte dedicata alla selezione dell'agronomo, in quanto il Collegio nazionale degli Agrotecnici formulava dei rilievi discriminanti della categoria, che venivano accolti dall'Ente, ampliando la categoria di potenziali candidati.

Conseguentemente con determinazione generale n. 868 del 17.12.2014, venivano prorogati i termini per la presentazione delle domande di partecipazione, con nuova scadenza fissata al 2/01/2015 (appare curioso come l'ente definisca le scadenze per la presentazione delle domande, subito in prossimità o subito dopo le festività tradizionalmente più importanti dell'anno, forse presupponendo che i candidati in prospettiva della Messa di Natale o dopo il cenone di capodanno visitino il sito del Parco per verificare se vi siano dei concorsi. D'altra parte si auspica che l'anno nuovo porti bene e soprattutto il lavoro).

Con determinazione generale n.003 del 08/01/2015, è stata nominata commissione esaminatrice, così composta:

*Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a),*

*del decreto legislativo n. 150/2009*

- Presidente: Direttore dell'Ente Parco - **Ciro Pignatelli**;
- Commissario: Direttore f.f. Ente parco nazionale del Gargano - **Vincenzo Totaro**;
- Commissario: Dott. Arch. **Marco Agliata**;

In data 13/1/2015 il Presidente del Parco mi informava con mail delle voci che gli erano giunte sulla partecipazione al concorso di parenti del direttore, ma che non ne aveva certezza in quanto le domande erano indirizzate al direttore, giungendo però alla conclusione che trattandosi di solo voci che circolavano presso l'Ente, e non rinvenendo un limite normativo ma solo etico, di non interferire con la procedura di tipo gestionale per evitare, riferisce il Presidente, una denuncia per calunnia.

Con Determinazione generale n. 56 del 22.01.2015, recante ad oggetto "Selezione, per titoli e colloquio, per formazione graduatorie a tempo pieno e det. varie qualifiche - Area C pos.ec. C1- Sostituzione Presidente Commissione" il Presidente Pignatelli veniva, poi sostituito dall'Arch. "G.", con la seguente motivazione: per quanto riguarda il profilo oggettivo "assicurare la massima trasparenza possibile e anche la necessaria imparzialità".

Sotto il profilo soggettivo la scelta viene motivata riportando quanto segue: "ai sensi dell'ordine di servizio n. 1 del 21 gennaio 2015, avente ad oggetto disposizioni organizzative degli uffici e dei servizi – integrazioni" la dott.ssa arch. "A. G." – collaboratore tecnico C1 ricopre le funzioni di responsabile di "Ufficio Segreteria Tecnica" di questa amministrazione" e che pertanto la "scelta della direzione ricade su detta persona".

Orbene, le motivazioni indicate, si prestano a lettura più ampia.

Per ciò che l'OIV può far notare, osserva che la trasparenza e l'imparzialità deve essere garantita attraverso misure preventive che attengano alle procedure e non alle persone. Il Piano Anticorruzione introdotto dal legislatore prevede l'individuazione di processi finalizzati a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione. Provvedere alla sostituzione del presidente della commissione – obbligatoria in caso di conflitto anche solo potenziale di interessi – così come indicato in determina, motivandola per ragioni di "necessaria imparzialità e massima trasparenza", può indurre, sul profilo soggettivo, a sostenere che tali garanzie non venivano garantite con la precedente presidenza, alimentando ulteriormente la presenza di un contesto ambientale non consono.

Inoltre, la scelta sul sostituto, non solo è eccessivamente discrezionale, priva di criteri ma non indica neanche la ragione per cui siano stati esclusi gli altri dipendenti di categoria C in organico dell'Ente, e, tra l'altro, con incarico di Responsabili di ufficio da maggior tempo.

Non può sottacersi, infatti, che l'incarico di responsabile di settore è avvenuto contestualmente alla costituzione di un nuovo Ufficio, come meglio descritto nell'ordine di servizio dirigenziale n. 1 del 21/01/2015.

Senza voler entrare nel merito della legittimità dell'ordine di servizio n.1/2015, la coincidenza temporale di adozione dell'atto suscita non poche perplessità.

Infatti in data 8/01/2015, viene nominata la commissione.

In data 21/01/2015 viene adottato l'ordine di servizio.

In data 22/01/2015, si procede alla nomina della dr.ssa "G" quale presidente della commissione esaminatrice per n. 1 esperto in coordinamento, gestione e rendicontazione e n. 1 esperto amministrativo"

L'ordine di servizio n.1/2015 riporta come motivazione che "nelle more dell'adozione del nuovo regolamento degli uffici e dei servizi e al fine di garantire un maggior funzionamento della struttura e degli uffici dell'Ente, è istituito presso la direzione l'ufficio Segreteria tecnica. Il responsabile nominato è appunto la dott.ssa "G."

L'ordine di servizio, ad avviso dell'OIV, riporta frasi di stile senza che si dimostri di quale funzionalità e carichi di lavoro si parli. Si ricordi che l'ente è stato istituito con D.P.R. 17 maggio 1996, e non viene citato alcun atto, documento, proposta di modifica di organico, neanche da parte dei precedenti numerosi direttori che si sono succeduti, a sostegno dell'esigenza di dotarsi di un Ufficio segreteria. Tale esigenza nasce solo nel 2015? Sulla base di quali presupposti? La nomina d'altra parte avviene con assoluta discrezionalità senza che venga stabilito un criterio preventivo minimo di modalità e presupposti e in assoluta assenza del necessario confronto in sede di contrattazione sindacale.

Peraltro, occorre osservare quanto meno anomalo come il Presidente titolare si faccia sostituire da un collaboratore e tempo determinato, nonostante la presenza in organico di dipendenti di pari qualifica con contratto a t.i. Infatti, l'assunzione, del dipendente avvenne con "Determinazione Generale n. 013 del 09.01.2014 - Selezione pubblica per titoli ed esami finalizzata all'assunzione a tempo pieno e det. di n. 1 collaboratore tecnico Ingegnere o Architetto Cat. C, liv. econ. C1. -Approvazione graduatoria di merito".

Si fa osservare che la "Deliberazione Consiglio Direttivo n. 26 del 22 dicembre 2015" recante ad oggetto "Approvazione Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi", non prevede alcun "Ufficio Segreteria Tecnica".

Si sottace sulla nomina dell'ulteriore componente, ma certamente è anomalo che si ritenga di assicurare la "massima imparzialità", in assenza del direttore ma con la partecipazione di un collaboratore che deve poi rispendere dei risultati derivanti dall'incarico più generale allo stesso direttore. Ad ogni modo per rimuovere ogni elemento di criticità e per tutelare la professionalità del collaboratore si suggerisce di procedere con un verifica interna diretta ad riscontrare la regolarità del procedimento di nomina e liquidazione delle prestazioni in relazione alle attività e risultati conseguiti e gli adempimenti contrattuali, con le oggettive verifiche che la dirigenza avrebbe dovuto svolgere.

La procedura concorsuale prosegue, con l'assunzione della determinazione generale n. 74 del 28.01.2015: Avviso di selezione varie qualifiche Area C, p.e. C1 -rif. 4A e rif. 5A - Approvazione verbali e richiesta documentazione integrativa".

Con determinazione generale n. 164 del 18.03.2015: Avviso di selezione per formazione graduatorie varie qualifiche-area C p.e. C1- EPNE" venivano approvazione le graduatorie di merito.

In data 6/5/2015, il Presidente mi informava, via mail che avrebbe inviato la seguente nota alla direzione "Gentile direttore, In relazione alla questione relativa alle procedure di selezione, che qualche imbarazzo hanno generato, pur nella convinzione che ella abbia agito nella più totale buona fede, ritengo che per una questione di etica e di opportunità, alla luce della graduatoria che vede comunque la presenza di un suo parente, sia opportuno "congelare" la stessa, ovvero non ricorrere più alla medesima anche in coerenza alla programmazione prevista in bilancio che appunto prevede una sola figura.

Inoltre si coglie l'occasione per ribadire una puntuale aderenza con la sopraccitata programmazione contenuta nella nota integrativa al bilancio per gli obiettivi previsti nello stesso. Cordialità".

Con nota n. 28541/15 del 07/05/2015, inviata anche allo scrivente il direttore replicava al Presidente che sull'argomento "c'è stato il pronunciamento del Collegio dei revisori dei conti e tutta la documentazione relativa ai concorsi è stata inviata all'Autorità Nazionale Anticorruzione e alla direzione per la Protezione della Natura del Mattm quale organo vigilante. "

Di tanto se ne è preso atto.

Certamente è una coincidenza la constatazione che nonostante il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione approvato dall'Ente per il triennio 2014/2016, con deliberazione n. 8 del 18/3/2014, prevedesse quanto segue:

A) Area acquisizione e progressione del personale

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Redazione del Regolamento per la disciplina dei concorsi e delle selezioni	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	giugno 2014	Dirigenza
Ricorso a procedure ad evidenza pubblica per ogni tipologia di assunzione	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Capi area e responsabili di servizio
Composizione delle commissioni di concorso con criteri predeterminati e regolamentati	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	giugno 2014	Dirigenza
Dichiarazione in capo ai Commissari di insussistenza di situazione di incompatibilità tra essi e i concorrenti ex artt. 51 e 52 rpe	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Commissari
Dichiarazione espressa, all'interno dell'atto di approvazione della graduatoria, da parte del responsabile del procedimento, dei capi area, dei responsabili di servizio e dei commissari, in merito all'assenza di conflitti di interesse ex art. 6 bis L. 241/90	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Responsabile procedimento, capi area, responsabili di servizio, e commissari
Rispetto della normativa e di eventuali regolamenti interni in merito all'attribuzione di incarichi ex art 7 D.Lgs. n. 165/2001	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Dirigenza
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale (allegato al Piano)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da d.lgs. n. 33/2013	Responsabile Trasparenza
Rispetto del Codice di Comportamento e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Tutto il personale
Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Responsabili del procedimento, capi area e responsabili di servizio
Distinzione tra responsabile procedimento e responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile procedimento, capi area e responsabili di servizio, dirigenza

nulla è stato fatto al riguardo, tanto da far ritenere che la procedura concorsuale seguita dall'Ente è in evidente contrasto con le previsioni del Triennale Anticorruzione.

Appare superfluo, far osservare che sebbene il soggetto legato da rapporto di affinità con il direttore non sia risultato vincitore della selezione, è pur sempre in una graduatoria che in caso di scorrimento ne determina l'assunzione, così come vi è un vantaggio connesso alla idoneità conseguita che potrebbe essere fatta valere quale titolo in altre procedure concorsuali.

Da ultimi si rappresenta che con determinazione n. è stato prorogato il contratto a tempo determinato del dipendente già commissario di esame con la seguente motivazione

In data 13/06/2015 allo stesso dipendente viene prorogato il rapporto di lavoro, per garantire la continuità dell'attività dell'Ente, salvo poi concedere legittimo aspettativa. Sarebbe necessario che venga chiarito come l'ente abbia poi garantito la continuità asserita nella proroga.

Sarebbe utile conoscere come l'Ente abbia a questo punto garantito

*Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a),*

*del decreto legislativo n. 150/2009*

D'altra parte il ricorso all'istituto della proroga è troppo frequentemente utilizzato dalla direzione, in alcuni casi con ampio anticipo rispetto alla scadenza del contratto

E' curioso che con determinazione n.259/2016 vengano prorogati rapporti di lavoro a tempo determinato con scadenza anche del 13/09/2015, con motivazione di non pregiudicare la prosecuzione e la conclusione delle attività, rivelando con capacità divinatorie sul futuro dell'Ente.

Quanto al secondo episodio riportato dalla stampa, emerge, invece, che anche in quel caso il dirigente titolare venne sostituito nella Presidenza delle Commissione di concorso dal Responsabile dell'Ufficio Ambiente, come risulta dalla determinazione n. 815 del 4/10/2013.

Gli esiti della selezione sono stati riportati nella Determinazione generale n 843 del 10.10.2013 - Selezione pubblica per titoli ed esame finalizzata all'assunzione di n.1 collaboratore di amministrazione Cat. C, l. e. C1, del comparto Enti Pubblici non economici In data 23/01/2015.

Con Determinazione Generale n. 65 del 23 gennaio 2015, il Presidente di Commissione sostituito venne Nominato Responsabile di Area Tecnico- Ambientale, con mansioni superiori, pertanto a quelle di responsabile di servizio. Anche in questo caso la procedura si è svolta con ampi criteri di assoluta discrezionalità della direzione.

Con determinazione Generale n. 19 del 12 gennaio 2016, la direzione provvedeva poi alla revoca della nomina del medesimo Responsabile dell'Area Tecnico- Ambientale, in quanto il Collegio dei Revisori rilevava che "l'istituzione di posizioni organizzative non abbia rispettato le procedure previste dagli artt. 17,18 e d 19 del CCNL, in materia di preventiva determinazione dei criteri generali per il conferimento delle posizioni e di valutazione periodica dei risultati e di concertazione con le OO.SS., come peraltro ribadito dagli orientamenti applicativi ARAN , vedi n. 138 e ENPE n. 1369 RAL".

Per quanto di interesse, si fa osservare, che in occasione dell'avvio della procedura di rinnovo della carica di direttore, è stata adottata la determinazione generale n. 208 del 11 aprile 2016, recate ad oggetto: Avvio procedura per l'individuazione della terna per la nomina del Direttore dell'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena. Nomina Responsabile del Procedimento": Con detta determinazione il direttore ha nominato responsabile della procedura lo stesso "Esperto amministrativo", oggetto di osservazioni da parte della stampa per essere stata "candidata nella stessa lista di Pignatelli", in occasione di competizione elettorale in San Marco in Lamis.

Anche in questo caso, la determina dirigenziale non fornisce motivazioni adeguate sulla scelta e le ragioni per cui vada individuato un dipendente con contratto di lavoro a tempo determinato, la cui continuità lavorativa dipende anche dalle esigenze gestionali di valutazione dirigenziale. Ciò nonostante la presenza presso l'ente di personale a tempo indeterminato.

Ad avviso dell'OIV detta scelta non può che alimentare ulteriori conseguenze e riflessi sull'operato dell'Ente, creando imbarazzo soprattutto nei confronti del responsabile della procedura, la cui professionalità è indiscussa e di alto livello, al pari di altri dipendenti a t.i., ma il cui operato potrebbe essere oggetto di imbarazzo, comunque vada poi l'esito della selezione del direttore dell'Ente.

In entrambi le vicende, l'OIV ribadisce quanto già affermato nella relazione

dell'anno 2014, ove affermava che gli effetti anticorruzione erano garantito unicamente dall'etica del personale, manifestata anche nei casi sopra prospettati, mentre vi è un'assenza di sufficienti misure organizzative e le scarse misure introdotte nel PAC, sono state disattese dallo stesso responsabile dell'Anticorruzione.

Ritiene che le determinazioni suindicate abbiamo posto situazioni che non giovino ai medesimi destinatari, che ovviamente le hanno ricevute quali ordini di servizio, che non potevano essere disattese, se non a rischio di provvedimento per inadempimento.

Appare, che l'Ente parco si sia dotato di un nuovo modello organizzativo, basato non sulla gerarchia, ma sulla "monarchia".

Modello, ove si tende a mantenere a livello minimale la formazione dei dipendenti (formazione del personale presso l'Ente è minima), punire chi tende a formulare obiezioni sull'operato gestionale (è stato rappresentato l'avvio di procedimento disciplinare nei confronti di dipendente di categoria C che poneva dei dubbi sull'operato della direzione), ricondurre a concessioni discrezionali i diritti economici previsti dal Contratto di lavoro (dopo il tentativo di riconoscere di fatto una produttività "a pioggia" vi è stata la corresponsione di acconti senza alcuna motivazione ma contestuali agli stessi acconti che la direzione ha riconosciuto per se, pur in assenza di valutazione o con valutazione negativa), rispondere del proprio operato solo nei confronti di chi lo condivide (a nulla sono valse le richieste del Presidente formulate verso la direzione di avere notizia sulle ragioni delle missioni, sulla conoscenza preventiva delle assenze, sulla programmazione delle ferie, ect).

In merito alla problematica sulle ferie, l'OIV è stato interessato per conoscenza della conflittualità sorta tra Presidente e direzione, la cui corrispondenza è agli atti dell'Ente e su cui non vi è alcuna competenza formale dell'OIV. Tuttavia sotto il profilo del funzionamento del sistema organizzativo, si ritiene che debbano introdursi procedure interne che consentano di superare la potenziale conflittualità e divergenza tra gli organi. A titolo meramente indicativo, si riporta la vicenda che ha visto la Presidenza e al direzione su posizioni differenti sull'istituto delle ferie della dirigenza.

Scriveva il Presidente alla direzione "con mio sommo stupore, nel fugace scambio di battute a distanza nel cortile dell'ente, nell'urlare al sottoscritto che c'era da firmare l'odg del consiglio direttivo aggiungeva, poco prima di partire in macchina, che ella era in ferie. Sorge spontaneo chiedere alla sv con chi abbia concordato le ferie e sulla scorta di quale pianificazione (piano ferie). Sorge oltretutto spontaneo sottolineare che proprio in data di ieri, nel lamentarsi del poco tempo attribuitole per le questioni relative alla risoluzione delle questioni inerenti il piano del parco e il regolamento, adduceva quale giustificazione, tra le altre cose, proprio il carico di lavoro che aumenta proprio nel periodo estivo. Se da una parte, perciò, ella riconosca la necessità di un maggiore impegno dovuto all'aumento del lavoro, dall'altro evidentemente ha pianificato tutto il quanto previsto in maniera tale da permetterle di andare in "ferie". Si evidenzia che il sottoscritto non è a conoscenza ne della durata ne della programmazione posta in essere nonostante siano tante le questioni sottoposte e sollecitate affinché ella adotti gli atti necessari a risolvere le tante criticità. Con la presente la invito a ritornare in servizio e a sottoporre al sottoscritto il piano ferie per la dovuta condivisione. Grazie"

La replica viene di seguito ripresa:

"Da: [Ciro Pignatelli <c.pignatelli@lamaddalenapark.org>](mailto:Ciro.Pignatelli@lamaddalenapark.org)

Data: 18 luglio 2015 08:39:19 CEST

A: Ufficio Protocollo <protocollo@lamaddalenapark.org>, Giuseppe Bonanno <g.bonanno@lamaddalenapark.org>

Leggo ora la Sua mail, sono sorpreso e meravigliato dal fatto che Ella scambi una comunicazione a voce alta come "urlo". Il sottoscritto ieri mattina era in ufficio dalle ore 6.45 per perfezionare atti e documenti relativi alla prossima riunione di Consiglio.

Ho atteso la SV fino alle 9.10 per la firma che doveva apporre sull'o.d.g. da inviare per la convocazione, cosa che aveva promesso di fare - passando dalla sede - il pomeriggio del giorno prima. Durante tutta la giornata di ieri ho interloquito con gli uffici - nonostante la "pianificazione" delle mie ferie - per le attività in corso, ripassando dall'ufficio nel tardo pomeriggio. Cosa che tra l'altro faccio puntualmente il sabato e le domenica. Il sottoscritto rispetta i propri doveri, oltre alle norme e regolamenti vigenti.

Premesso che le ferie maturate vanno godute, La invito a non stupirsi se il direttore la informa che prende un giorno di ferie anche continuando a lamentarsi, e moltissimo, per la Sua poca disponibilità ad affrontare le questioni spinose che urgono di risposte tempestive. Vedi piano del parco o regolamento. La invito, inoltre, a non entrare assolutamente nel merito delle modalità con cui il direttore si organizza il carico enorme di lavoro estivo ed i suoi giorni di ferie, anzi la rimando nuovamente alle tante criticità che aspettano risposte e che tengono in sospeso le programmazioni dell'Ente (vedi vicenda Boe) rallentandole fino a bloccarle.

Poiché io non mi permetto di entrare nella sua predisposizione del piano ferie così, consiglio a Lei di fare altrettanto.

In fede"

Con nota m. 4688/2014 del 24/7/2015, la direzione scriveva, quindi alla Presidenza

E, in virtù del CCNL e del Regolamento degli Uffici e dei Servizi e dell'Ente, sono obbligato a evidenziarLe quanto segue:

*CCNL – Contratto collettivo nazionale del lavoro Area IV della Dirigenza Enti Pubblici non economici e Agenzie fiscali:*

**art. 22 - Ferie e festività**

**Comma 8.** Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 13, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

La direzione ribadiva pertanto il diritto irrinunciabile alle ferie.

Tuttavia, in occasione con nota n. 2194/2016 del 12/04/2016, mentre l'Ente discuteva sulla procedura di rinnovo del direttore, il medesimo scriveva:

Sig. Presidente,

con nota pec delle ore 10.33 indicata in oggetto la S.V. chiedeva al sottoscritto che "è comunque necessario che quanto da Ella dichiarato in merito alla "rinuncia" del periodo di riposo retribuito, che si ricorda essere diritto costituzionale, sia reso nelle forme di legge per tutelare l'Ente ed evitare ripensamenti o applicazioni delle sanzioni di legge". Sulla "rinuncia" sono state poste alla sua attenzione più dichiarazioni a garanzia Sua e dell'Ente Parco.

~~GIUNTO ALL'UFFICIO CHE IL SOTTOSCRITTO È IN FERIE E RITORNERÀ~~

Si ribadisce con la presente quanto già scritto e rappresentato che il sottoscritto rinuncia, come previsto dalle norme che disciplinano la materia, alla richiesta di monetizzazione delle ferie maturate e non godute.

Ora non è chiaro se le ferie siano per l'Ente un diritto irrinunciabile ovvero un diritto disponibile, in quanto è chiaro che non possono essere monetizzate, non per scelta ma per previsione normativa.

E' evidente che l'OIV non intenda formulare giudizi in merito, tuttavia è dell'avviso che laddove si operi nell'ambito della PA, in quanto si ricordo l'Ente è un Ente Pubblico Non Economico finanziato con risorse pubblico, non può essere condiviso un modello organizzativo ove non si risponda de proprio operato verso alcuno.

A tale riguardo si evidenzia che tra gli obiettivi assegnati alla dirigenza vi era la predisposizione del regolamento delle missioni. Tale adempimento è stato disatteso e nel contempo le missioni si sono svolte, con unico controllo verso i dipendenti da parte della dirigenza, mentre non è noto chi abbia provveduto alla verifica delle missioni della direzione parrebbe che l'Ente sia rimasto totalmente isolato dal sistema di comunicazione a distanza). Le determinazioni di missione evidenziano una libera e assoluta discrezionalità nelle missioni (eccetto una) con una discutibile motivazione, ove le missioni vengono finalizzate alla partecipazione fuori dall'isola, a convegni organizzati dal Rotary (non si comprende perchè il Rotary e non anche altre associazioni), per la consegna di documenti (come se il direttore fosse il messo notificatore) e addirittura per la distribuzione di gadget, ovviamente fuori dal territorio isolano. Alcune determinazioni contengono quale motivazione lo scambio di buone pratiche, ma non sono note quali e soprattutto con quali risultati,

Ritiene l'OIV che non risulti ammissibile la presenza di un modello organizzativo ove un'attività risulti priva di controllo strategico e successivo, nel momento in cui vengano utilizzate le risorse pubbliche.

*Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a),*

*del decreto legislativo n. 150/2009*

Proseguendo, si evidenzia che dopo l'insediamento dell'organo direttivo, il clima conflittuale tra la Direzione e la Presidenza è degenerato con un netto deciso contrasto, sebbene, non sono giunti segnali che possano far alimentare l'ipotesi che una discutibile applicazione gestionale delle regole e delle norme potessero trovare una condivisione sovraordinata, ovvero che la strategia potesse tollerare o giustificare la non osservanza di regole tecniche giuridiche e di buona amministrazione ed efficace azione amministrativa.

Ritiene l'OIV, pur con i limiti cognitivi e incompetenza in merito all'applicazione delle norme sui "delitti contro la pubblica amministrazione" previste dal Codice Penale, Libro II - Titolo II, che nei fatti sopra riportati non sono stati ravvisati e tenuto conto delle legittime repliche formulate dal dirigente, che la rivalorizzazione dell'azione amministrativa dell'Ente, debba passare attraverso l'avvio di una ispezione complessiva gestionale, l'istituzione del controllo interno e di gestione e soprattutto l'adozione di un Piano anticorruzione che si ponga l'effettivo obiettivo di valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio misure preventive.

A tale proposito, potrebbero essere considerati i precedenti gestionali dell'anno 2015, da valorizzarsi come esempio negativo e far operare in modo completamente opposto o come previsto dalla normativa vigente, dotare l'Ente di un modello organizzativo basato sulle procedure e non sui soggetti, traendo soprattutto spunto da quanto indicato dal PNA.

Ciò soprattutto, per quanto rilevato presso l'Ente Parco e a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo, in tema di concorsi, di appalti e affidamento di lavori, servizi e forniture, acquisizione e progressione del personale (incluso il riconoscimento di fatto di mansioni superiori che creino precedenti fonte di potenziale danno), provvedimenti ampliativi sfera giuridica privi di effetti economici diretti per il destinatario, provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetti economici diretti per il destinatario.

Auspica pertanto che al riguardo possano essere introdotte procedure o metodi organizzativi che superino le criticità rilevate.

Le procedure seguite dalla direzione nell'ambito dei suddette selezioni, rappresentano, ad avviso dell'OIV, dei casi da manuale, purtroppo quale esempio in negativo, ovvero tutto ciò che non deve essere fatto per garantire la massima fiducia della comunità e utenti sugli enti pubblici. Trattasi infatti di atti ove nessun organo vi ha ravvisato dei

reati e su tale aspetto se ne prende atto anche condividendone le conclusioni, ma certamente creano delle ombre che solo un Piano anticorruzione adeguato potrà superare.

L'OIV condivide una nozione di corruzione coincidente con la "maladministration", intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. In tal senso, pur non in assenza di contestazioni sulla violazione delle norme penalmente rilevanti, è necessario che l'Ente "abbia riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse". Dovranno essere pertanto adottate misure che riguardano tanto l'imparzialità oggettiva (volte ad assicurare le condizioni organizzative che consentono scelte imparziali – quindi anche gli iter procedurali) quanto l'imparzialità soggettiva del funzionario (per ridurre i casi di "ascolto privilegiato" di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale). Se non si cura l'imparzialità fin dalla organizzazione, l'attività amministrativa o comunque lo svolgimento di attività di pubblico interesse, pur legittimi dal punto di vista formale, possono essere il frutto di una pressione corruttiva. Presso l'Ente è mancata una accurata disciplina del processo di formazione del PTPC che imponga una loro consapevole partecipazione, per cui si raccomanda di prevedere forme di larga condivisione delle misure, sia nella fase dell'adozione, sia in quella dell'attuazione.

A titolo esemplificativo in materia di concorsi, l'OIV suggerisce in materia di procedure concorsuali - a mero titolo collaborativo, l'adozione del seguente schema organizzativo.

#### Fase 1) Analisi dei rischi

I maggiori rischi riguardano:

- 1.1) La Diffusione del concorso;
- 1.2) La nomina dei commissari;
- 1.3) La scelta delle domande;
- 1.4) La gestione delle prove.

### 1.1. Diffusione del concorso

Principio della massima pubblicità: Al concorso pubblico, a prescindere dal posto a cui si riferisca (posto a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale), deve essere data massima diffusione attraverso le seguenti forme di pubblicazione:

- Gazzetta Ufficiale della Repubblica, sezione concorsi pubblici;
- Bollettino Ufficiale della Regione;
- Sito istituzionale dell'ente.

Principio della massima partecipazione assicurando Tempi di pubblicazione adeguati: il tempo necessario alla presentazione delle domande non potrà mai essere inferiore a 30 giorni dalla data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica o altro strumento a larga diffusione.

### 1.2) Nomina della commissione

Se interna, i membri, fatta salva la presidenza ex lege attribuita al Dirigente dell'area, sono scelti, in caso di incompatibilità anche potenziale del dirigente, mediante **sorteggio** tra i funzionari in servizio. In caso di potenziale di interesse anche minimo, occorrerà evitare la delega o la sostituzione con soggetto che si trovi in posizione diretta gerarchicamente inferiore al titolare o delegante.

Il responsabile del Piano sovrintende operativamente alle operazioni di sorteggio.

Se esterna: Per ogni membro esterno sarà posta in essere una richiesta all'ente pubblico ovvero all'ordine professionale di indicare una terna di soggetti tra i quali poi verrà sorteggiato il membro della commissione, evitando incarichi a soggetti legati all'Ente da rapporti di subordine o soggetti al controllo dell'Ente.

Il responsabile del Piano sovrintende operativamente alle operazioni di sorteggio

La commissione, come per gli appalti, ove vige il margine di discrezionalità, va nominata dopo il termine per la scadenza delle domande

Assenza di conflitto di interessi: Dopo la scadenza per la proposizione delle domande e visionate le medesime, ciascuno dei membri dovrà sottoscrivere una autodichiarazione circa l'inesistenza di conflitto di interessi anche potenziale tra loro ed i candidati che hanno presentato domanda.

### 1.3) Scelta della domande

La commissione procederà collegialmente e SOLO poco prima dell'inizio delle prove alla formulazione di un numero di domande pari almeno al triplo di quelle necessarie per l'espletamento delle prove; successivamente saranno estratte tra quelle preparate il numero delle domande sufficienti ad espletare il concorso.

### 1.4) Gestione delle prove

se per il concorso è prevista una prova pratica, la commissione collegialmente dovrà predisporre nove tracce ossia il triplo di quelle necessarie. Poi dalle nove estrarrà con sorteggio le tre prove pratiche che costituiranno l'oggetto del concorso.

#### Gestione delle prove scritte

Di tutte le operazioni dovrà essere redatto verbale da parte di un soggetto terzo nominato dal responsabile del piano anticorruzione (nello specifico un dipendente che abbia una categoria non inferiore alla C). Anche al segretario verbalizzante si applica il principio della rotazione.

#### Lettura delle prove

Per evitare qualsivoglia possibilità di potenziale pericolo, le prove, tutte, nessuna esclusa, sono lette materialmente da un soggetto esterno alla commissione nominato dal responsabile del Piano Gestione delle prove orali

Per le prove orali si applicano i seguenti principi:

Le domande formulate collegialmente dalla commissione alla presenza del verbalizzante, sono preparate poco prima della prova e in numero di cinque volte superiore al numero delle domande che la commissione intende fare a ciascun candidato.

Durante le prove orali e sulla base delle domande estratte il candidato inizia ad esporre e nessun membro della commissione per massima neutralità può interagire con il candidato ovvero intervenire nel corso della sua esposizione.

Sempre a titolo didattico, si prende atto che nessuna di queste misure sono state adottate dall'Ente in occasione delle procedure oggetto di "rilievi a mezzo stampa" generando le legittime perplessità e valutazioni che danneggiano anche l'immagine dell'Ente. Sorge un legittimo dubbio che la mancata applicazione di tutte le suddette misure minime di prevenzione sulla corruzione e l'inadempienza nel dare attuazione alle altre azioni misure previste dal PTAC approvato dallo stesso Ente, sia frutto di volontà puntuale di non introdurre misure preventive anticorruzione e non anche di superficiale conoscenza di modelli organizzativi.

## 8. Conclusioni

L'OIV conferma le criticità già rilevate per il 2014, anzi, è stato riscontrato un deciso peggioramento complessivo del modello organizzativo, relazionale e di sistema, anche tenuto conto che nessuno dei rilievi mossi sono stati oggetto di apposita analisi e rettifica e del disinteresse dimostrato dall'organo di gestione verso i rilievi formulati dall'OIV nel corso dell'anno 2015. L'ente ha continuato a maturare ritardi negli adempimenti anche ordinari, con criticità gestionali al limite della stessa legittimità amministrativa, in assenza di un sistema di controllo interno e di gestione e di un efficace Piano Anticorruzione.

L'esame delle attività gestionali denotano un disinteresse verso gli aspetti organizzativi, con criticità che hanno subito un preoccupante impennata, nel corso dell'anno

2015 e nel primo quadrimestre del 2016.

Si suggerisce di garantire l'attuazione delle disposizioni previste dalla normativa anticorruzione, anche adottando regolamenti essenziali, quali quello di funzionamento degli organi, di esercizio del controllo interno e di gestione, e per l'espletamento delle missioni, con una attività ispettiva per quanto gestito nel corso del 2015.

La Maddalena li, 30/05/2016  
tazione

L'Organo Indipendente di Valu-

Oscar Gibillini



1. Presentazione .....	2
2. Premessa .....	2
3. Performance organizzativa.....	3
4. Performance individuale .....	5
5. Infrastruttura di supporto .....	11
Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione .....	13
Disposizioni generali/Burocrazia zero.....	13
6. Definizione e gestione degli standard di qualità .....	15
7. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.....	17
8. Conclusioni .....	31