

## ORGANO INDIPENDENTE VALUTAZIONE

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, comma 4, lett. a) del l. n. 150/2009  
n. registro 52 del 15.04.2016



IL DIRETTORE  
Dott. Ciro Pignatelli

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

*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 2014, di attività dell'attuale OIV. In ogni caso, vista la finalità della Relazione, volta a favorire un graduale processo di miglioramento, verrà data notizia anche delle criticità concernenti il ciclo avviatosi con i piani adottati fin dall'anno 2011.

Con la presente Relazione, si vuole fornire un quadro d'insieme 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 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 2014, si sono tenuti 5 incontri presso la sede dell'Ente e in occasione della seduta del giorno 28/7/2014 è stato redatto il verbale con il quale è stata formalizzata la definizione della metodologia per la validazione da parte dell'OIV della Relazione sulla performance ("Relazione"), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009. Ciò si è reso necessario anche in relazione all'esigenza manifestata dall'Ente di dover ancora provvedere alla verifica e validazione della Relazione della Performance per gli anni pregressi, 2011, 2012 e 2013.

Mentre nel corso dell'anno 2014, con deliberazione del Presidente n. 16, del 7/6/2014, è stato adottato il Piano della Performance 2014/2016 (di seguito anche P.P.).

## 3. Performance organizzativa

La sezione sulla performance organizzativa, nell'ambito del P.P. dell'anno 2014, 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.

*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*

Peraltro, 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. Alla data del 31/12/2014, non risultava ancora approvato il contratto integrativo di destinazione delle risorse per la produttività 2014, mentre, in data 19/12/2014 veniva approvato il contratto integrativo – parte economica per l'anno 2012, il cui P.P. è stato approvato nel 2012; anche il contratto integrativo per anno 2011 risulta approvato, con notevole ritardo, il 29/11/2013, rispetto all'adozione del P.P. di riferimento.

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.

Per le ragioni suesposte, con verbale del 23/04/2015, l'OIV attuale è giunto alla conclusione di non validazione della Relazione sulla Performance per gli anni 2011/2013, non

validata, peraltro, dal precedente OIV, in quanto veniva riscontrata un'incoerenza tra i documenti esaminati e la carenza di elementi probatori oggettivamente condivisibili (cfr. Verbale OIV del 23/04/205).

In sede di contrattazione, l'Ente ha destinato le seguenti risorse al trattamento accessorio connesso alla Performance: - per l'anno 2011 il 77% del fondo (vengono destinati €55.912,08 su €71.700,30); - per l'anno 2012 il 71% (€55.254,47 su 77.820,30). Sostanzialmente, sono destinate alla Performance il 100% delle risorse disponibili e contrattabili, in quanto la restante quota non era nella disponibilità della contrattazione ma utilizzabile solo quale indennità di ente. Per l'anno 2011, la quota di Performance è solo apparentemente, inferiore al 100%, formalmente pari al 91,5% del contrattabile, in quanto la differenza (8.5%) deriva dall'incremento di parte variabile con vincolo di destinazione al progetto "Memorial Giuseppe Garibaldi" per 6.120,00.

Al riguardo l'OIV suggerisce 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 il modello adottato e sviluppato appaia ancora "da perfezionare"; questo è un aspetto da tenere nella massima evidenza, in futuro, per assicurare quell'orientamento al miglioramento continuo del ciclo della Performance e valorizzazione del personale, particolarmente danneggiato dalla carente gestione del Ciclo della Performance, per la parte relativa all'individuazione di obiettivi non ordinari, ma realmente performanti e/o di miglioramento della produttività e di differenziazione oggettiva degli incentivi.

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

Si ricorda che il DLgs 150/2009 ha introdotto, a partire dal 2010, l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di manifestare, attraverso un sistema di misura e di resoconto dell'operato di ciascun Ente, una rendicontazione tangibile e trasparente delle attività svolte e dei risultati ottenuti fornendo informazioni fruibili all'esterno e oggettivamente comparabili. Questo dovere è stato inquadrato dal punto di vista metodologico attraverso specifici indirizzi dettati da numerose delibere della Civit, (Commissione indipendente per la valutazione e la trasparenza) ora divenuta ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione), per standardizzare le informazioni fornite al pubblico dalle diverse amministrazioni.

Negli anni 2011-2012 si sono succedute varie norme che hanno dato precise disposizioni per la riduzione della spesa pubblica e in generale per il miglioramento dei servizi alla collettività. Nel 2013, con i decreti legislativi n. 33 e n. 39, sono state varate le procedure per intensificare l'anticorruzione e per aumentare il grado di trasparenza delle scelte decisionali. Le Autorità di Vigilanza hanno pertanto fornito alle amministrazioni istruzioni per avviare il Ciclo della Performance 2014-2016 imponendo agli Enti la redazione di un Piano della Performance fortemente integrato con gli strumenti e i processi relativi alla qualità dei servizi erogati, alla trasparenza e in generale alla prevenzione della corruzione. Il Programma Triennale della Trasparenza e lo specifico Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione (P.T.C.P.) devono essere realizzati secondo i modelli suggeriti da ANAC e adottati entro il 31.01.2014, così come il Piano Triennale della Performance.

In tale ottica l'Ente Parco ha adottato:

- a) Con Deliberazione del Consiglio direttivo n. 3 del 27/01/2011, "Il Piano della Performance 2011- 2013; detto Piano è stato modificato con Deliberazione del Consiglio direttivo n. 7 del 27/02/2012;
- b) Con Delibera del Consiglio Direttivo n. 19 del del 27.04.2012, "Il Piano Performance 2012-2014";
- c) Con Atto di Disposizione Urgente del Presidente del Parco n. 05 del 27.02.2013, "Il Piano Performance 2013-2015";
- d) Con Atto di Disposizione Urgente del Presidente del Parco n. 16 del 7.06.2014, "Il Piano Performance 2014-2016".

Inoltre, per quanto di attinenza, con deliberazione del Consiglio direttivo n. 4 del 27/01/2011, è stato approvato il "sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2011".

Rispetto alla citata pianificazione sono stati approvati i seguenti documenti:

- a) Deliberazione n. 4 del 21/04/2015, recante ad oggetto: "Presenza d'atto della relazione sulla performance relativa agli anni 2011-2012-2013", composta dall'atto deliberativo, la relazione sulla performance 2011-2012-2013, l'allegato 2 "Tabella obiettivi strategici", l'allegato 3 "Tabella documenti del ciclo di gestione della performance";
- b) Deliberazione n.22 del 20/11/2015, recante ad oggetto: "Approvazione della relazione sulla performance per l'annualità 2014".

La Relazione sulla performance relativa all'anno 2014 è stata inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 27/11/2015, per le attività di propria competenza, finalizzate alla validazione finale del documento. L'esito dell'analisi è stata riportata nel verbale del , con la conclusione di "non validazione", in quanto la relazione presentava criticità ancor maggiori rispetto alle relazioni degli anni 2011/2012/2013, anche esse "non validate", come meglio descritto nel verbale dell'OIV, che si allega (doc. ).

## **5. Infrastruttura di supporto**

L'Ente non dispone 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.

## 6. 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. Le altre carenze riscontrate sulle restanti sezioni, non appaiono degne di rilievo in quanto è in corso e in continuo sviluppo il processo di pubblicazione e semplificazione del portale. Ad ogni modo, ne va apprezzata la cura da parte del funzionario preposto, sebbene si renda 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.

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 ha provveduto ad adottare i seguenti atti:

- Deliberazione del Consiglio direttivo n. 21 del 27.04.2012, di approvazione del Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità 2011-2013;
- Deliberazione del Presidente n.8 del 18/3/2014 di approvazione del Programma del Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità 2014-2016;
- Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 23 del 23.11.2015 di approvazione del "Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017;

Il riscontro operato dall'OIV, nel corso della seduta del ha fatto emergere 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 insod-



disfacenti. 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. Si segnala, per l'anno 2014, tra l'altro, che il potere decisionale è riconducibile ad un unico organo, con l'assenza assoluta di procedure di controllo interno e di gestione, di procedure predeterminate di distribuzione dei ruoli, di responsabilità dei procedimenti e degli incarichi, di formale contraddittorio sui pareri finalizzati all'adozione del provvedimento finale.

L'OIV da atto che il rischio viene attenuato unicamente dal profilo etico del personale, in quanto sono assenti le procedure, misure e azioni di controllo interno.

## 7. Definizione e gestione degli standard di qualità

### 7.1. Standard qualità servizi.

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 non ha fornito i dati relativi ai costi, tempi medi e liste di attesa dei servizi.

Il monitoraggio degli Standard di Qualità, in relazione allo specifico servizio, deve trovare attuazione attraverso la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza con l'ausilio di questionari di customer satisfaction.

Nella sezione del portale sulla trasparenza "EnteParco/Amministrazione trasparente/Altri contenuti" sono pubblicati i seguenti report.

- Report questionario Customer Satisfaction URP/Autorizzazioni – Anno 2015
- Report questionario accoglienza eco-turistica – Anno 2014
- Report questionario Customer Satisfaction Ufficio Relazioni con il Pubblico – Anno 2014
- Report Customer Satisfaction Ufficio Relazioni con il Pubblico – Anno 2013

I report suindicati si concludono con una valutazione positiva da parte dell'utenza, ma riferiti ad un campione di utenza limitato.

Non risulta che dai report e dal riscontro sui questionari, siano poi emersi elementi utili per l'eventuale miglioramento dei servizi offerti.

Si soggiunge che, al fine di garantire l'accessibilità ai documenti sulla trasparenza, andranno utilizzati, per tutti gli atti da pubblicare, dei file csv o pdf "leggibili" e aperti.

## 7.2. Benessere organizzativo.

Il numero dei dipendenti interessati alla rilevazione era per l'anno 2014 di 40 unità, ma sono stati resi solo 24 moduli, mentre 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 60% per il 2014 ed il 59,5% per il 2015. La non totale partecipazione rende certamente meno significativi i risultati, sebbene l'omessa partecipazione di una quota pressoché costante (40%), lascia intendere che vi sia un disinteresse fisiologico verso la problematica ovvero una sfiducia costante non recuperata con concrete azioni positive di valorizzazione del rilevamento. Tale indagine - lungi dal rappresentare un adempimento meramente formale - esigerebbe invece la massima partecipazione degli interessati. Tale monitoraggio costituisce, infatti, uno strumento per migliorare il livello di benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti, la qualità della performance, ma anche uno strumento di miglioramento dell'efficienza e della qualità del servizio reso ai cittadini. Peraltro, il clima organizzativo è fortemente influenzato dal modello organico dell'ente, con una unica dirigenza e l'attribuzione discrezionale di responsabilità al restante personale, che, in assenza di criteri predefiniti anche con le parti sociali potrebbe generare distorsioni nel sistema di gestione del personale.

## 8. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.

Durante le attività di monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità per la rilevazione del grado di condivisione dello

stesso, sono state rilevate criticità, non del tutto superate. Mentre da un lato sono stati recepiti parte dei suggerimenti sulle criticità riscontrate nella rappresentazione dei dati sulla trasparenza, da l'altro lato non hanno avuto seguito gli elementi di supporto per la valutazione della performance degli anni pregressi, ove sorge l'inderogabile esigenza di correlare l'erogazione di risorse con elementi oggettivi, inopinabili performanti e di valorizzazione delle attività.

## 9. Conclusioni

E' avviso dell'OIV che una limitata attenzione nella rilevazione dei risultati del personale, potrebbe ripercuotersi sullo stesso clima e contesto lavorativo del personale, ove le attività performanti non sono fine a se stesse e/o ricollegate unicamente ad aspetti finanziari, ma anche uno strumento di accrescimento, miglioramento e sviluppo organizzativo e strategico.

L'OIV informa, in quanto attribuzione propria, che tra gli obiettivi strategici indicati nel Piano della Performance e trasfusi negli obiettivi operativi, vi rientrava anche il rispetto delle previsioni del documento di prevenzione della corruzione 2014/2016, il cui esame di dettaglio effettuato è oggetto di apposito verbale, ma che fa emergere un preoccupante ritardo nell'attuazione delle azioni previste nel piano esponendo l'Ente, ad avviso dell'OIV, al rischio di incorrere nella violazione della normativa anticorruzione ritenuto particolarmente elevato, mitigato/bile unicamente dall'etica personale dei dipendenti in servizio.

La valutazione effettuata dall'Ente sui risultati operativi per gli anni 2011/2012/2013/2014 porterebbe alla conclusioni di un sistema gestionale di eccellenza assoluta diffusa, con l'assegnazione del risultato massimo raggiungibile, nonostante siano stati riscontrati oggettive discordanze. Peraltro, deve essere evidenziato che l'Ente, dotato di una unica figura dirigenziale e privo di adeguati controlli interni, con attribuzione di responsabilità posizioni organizzative discrezionali, prive di elementi predeterminati e procedure di partecipazione con le parti sociali.

Per fare decollare efficacemente la valutazione e delle prestazioni occorre farla percepire come uno strumento di sviluppo del personale e non di distribuzione di premi.

Una gestione eccessivamente verticistica e monocratica, priva di contraddittorio e/o di strumenti predeterminati di esporre il personale a distorsioni comportamentali, che possono assumere effetti particolarmente preoccupanti in assenza di un sistema articolato di controllo interno e di gestione.

Da ultimo, va rilevata l'assenza di adeguati programmi e percorsi formativi, che favoriscano la crescita e lo sviluppo della gestione dell'Ente, connessa, allo stato attuale, alla capacità e volontà dei dipendenti di offrire un contributo di elevata professionalità nel lavoro, superando l'apprezzabile spirito di autoformazione.

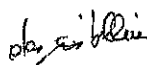
Si soggiunge che, aspetto di maggior rilievo, pur nell'apprezzabile adozione degli atti e documenti di pianificazione per la prevenzione in materia di anticorruzione, si riscontra una scarsa operatività e attuazione del piano, con conseguenti rischi connessi all'accentramento del potere decisionale connesso all'assenza del controllo interno e di gestione.

Il piano anticorruzione e sulla trasparenza pur articolato secondo le direttive ANAC, dovrà essere aggiornato e maggiormente articolato con l'intero inventario dei servizi/prodotto e le potenziali interrelazione di gestione e di gestione con quelle strategiche/direzionali, garantendone effettiva attuazione delle misure preventive.

Cagliari li, 09/04/2016

L'Organo Indipendente di Valutazione

Oscar Gibillini



1. Presentazione.....	2
2. Premessa .....	3
3. Performance organizzativa .....	3
4. Performance individuale .....	6
5. Infrastruttura di supporto .....	7
6. 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.	8
7. Definizione e gestione degli standard di qualità .....	9
8. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.....	10
9. Conclusioni .....	11