



**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA ED INTERGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI
(art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009)**

1-PRESENTAZIONE

La presente relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza ed integrità relativa all'Ente Parco Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese, è redatta in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009 e dalla Delibera Civit, ora Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche – A.N.AC., n. 23/2013. Il documento vuole essere un momento di verifica dell'applicazione delle linee guida da parte dell'Ente Parco delle metodologie per redigere, completare e perfezionare sempre più tutto ciò che deve entrare a far parte del cosiddetto "Ciclo della Performance", secondo i principi cui si ispira l'operato dell'OIV.

2-FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 Performance organizzativa

2.1.1 Definizione di obiettivi indicatori e target

L'Ente Parco Nazionale dell'Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese è stato istituito con D.P.R. 8 dicembre 2007 e rientra nel Comparto degli Enti Pubblici Non Economici. L'Ente tutela aree di rilevante interesse ambientale per complessivi 68.996 ettari. In applicazione alle disposizioni previste dall'art. 9, c. 11 della legge 394/1991, al vertice della struttura organizzativa del Parco è preposto il Direttore con competenze gestionali, e peraltro unico dirigente in servizio.

A far data dall'11 luglio 2012, l'Ente Parco non è più in gestione commissariale. Con decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. GAB/DEC/2012 0000131, infatti, è stato nominato Presidente dell'Ente l'ing. Domenico Totaro, carica istituzionale della durata – sancita *ex lege* – di cinque anni.

Durante il mese di dicembre 2014, con decreto del Ministro dell'Ambiente DEC/MIN/321 del 29.12.2014, ai sensi dell'art. 9 della L. 394/1991, si è giunti alla nomina dei 4 componenti del Consiglio Direttivo dell'Ente, scelti tra persone particolarmente qualificate per le attività in materia di conservazione della natura, nomina seguita dalla recente designazione (DEC/MIN 47 del 19.03.2015) da parte della Comunità



*Ente Parco Nazionale Appennino Lucano
Val d'Agri Lagonegrese*
OIV



del Parco dei propri rappresentanti in seno all' Organo deliberante, il cui insediamento è avvenuto il 20 aprile 2015.

L'avvio delle attività di questo importante organo decisionale, insieme alla Comunità del Parco, va a comporre il quadro della *governance* dell'Ente, ormai al completo.

Con Deliberazione Commissariale n. 26/2012, si è proceduto all'approvazione della dotazione organica dell'Ente, struttura necessaria alla sua gestione, con una suddivisione per aree tematiche di quelle che sono le funzioni istituzionali del Parco.

Per quanto riguarda la dotazione organica, l'Ente Parco ha, a seguito dell'approvazione della Deliberazione Presidenziale n. 09 del 09/08/2013 ad oggetto "*Presa d'atto della rideterminazione della dotazione organica dell'ente ai sensi del DPCM 23 gennaio 2013, approvazione del programma triennale del fabbisogno di personale 2014/2016 e del piano annuale delle assunzioni per il 2014*", dato l'avvio alle procedure concorsuali ad evidenza pubblica per la copertura dei seguenti posti:

- Area C –Funzionario Amministrativo per le attività istituzionali e giuridiche dell'Ente;
- Area C –Funzionario Amministrativo per le attività di gestione amministrativa dell'Ente Parco;
- Area C –Funzionario Tecnico per le attività tecniche e pianificatorie dell'Ente;
- Area B –Collaboratori Amministrativi/Tecnici per tutte attività istituzionali dell'Ente.

Al termine delle procedure l'Ente ha assunto n. 2 Funzionari Amministrativi, n. 1 Funzionario Tecnico, n. 5 Collaboratori Amministrativi/Tecnici, e ha proceduto alla copertura di n. 2 unità dell'Area A mediante l'attivazione delle procedure di cui alla legge 56/1987 con il centro per l'impiego competente per territorio. A seguito della definitiva cristallizzazione degli atti amministrativi, riguardanti la dotazione organica di questo Ente, avvenuti con la ratifica, da parte dell'organo preposto, della suddetta Delibera Presidenziale n. 9/2013, si è reso necessario disciplinare le funzioni delle Aree, nonché dei singoli servizi, afferenti i compiti di istituto di questo Ente.

Con Determinazione Direttoriale n. 574/2015 e s.m.i., si è proceduto, ai sensi del D.lgs n. 165/2001, art. 5, comma 2, alla nuova organizzazione delle aree e dei servizi dell'Ente, definendone la struttura organizzativa e i rapporti funzionali tra le sue componenti.

2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La valutazione, considerate le dimensioni limitate dell'Ente, si è incentrata per il 2015:

- sulla qualità dell'erogazione dei servizi e delle prestazioni rese ("performance organizzativa") che è stata valutata secondo quanto previsto dalla scheda (allegato 1) del sistema di misurazione e valutazione della performance;



- sulla “qualità della prestazione individuale” del solo Direttore dell’Ente valutata secondo quanto previsto dalla scheda (allegato 2) del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- sul “risultato” raggiunto nel conseguimento degli obiettivi assegnati annualmente con gli strumenti di programmazione finanziaria e con il piano performance approvato dall’Ente. Tutto ciò avendo riguardo a quanto previsto nella relativa scheda (allegato 3) del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Valutando l’adeguatezza delle modalità di misurazione della performance e la frequenza dei monitoraggi si esprime un giudizio positivo sulla qualità dei dati utilizzati per la misurazione tenendo conto il più possibile del loro grado di affidabilità e tempestività, caratteristiche fondamentali.

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa ha tenuto conto in via prioritaria:

- a) della soddisfazione dell’utente e del cittadino per il livello di qualità dei servizi resi, che verrà monitorata sempre in maniera più puntuale attraverso anche modalità interattive;
- b) dell’efficienza dell’impiego delle risorse, tenendo presente il contenimento dei costi e l’ottimizzazione dei procedimenti amministrativi;
- c) dello sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- d) della modernizzazione e del miglioramento qualitativo dell’organizzazione e delle competenze professionali e della capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

2.2 Performance Individuale

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

In questa sezione si esprime un giudizio in relazione al collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi, con l’utilizzo di schede di valutazione predisposte in fase di valutazione (si rimanda alla relazione sul Sistema di misurazione e valutazione della performance).

Le fasi in cui si sviluppa il processo valutativo sono le seguenti:



- a) identificazione della prestazione attesa: questa fase si concretizza nella attività di negoziazione e di condivisione tra amministrazione e dirigente per la definizione di obiettivi di gestione;
- b) comunicazione della prestazione attesa: avviene con formale assegnazione di obiettivi di gestione al dirigente, con l'approvazione del bilancio di previsione da parte dell'organo di vertice (nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa di riferimento e dall'autonomia regolamentare dell'Ente), nonché della successiva approvazione del piano della performance;
- c) verifica degli stati di avanzamento: tra il mese di luglio e settembre l'OIV ha effettuato un colloquio intermedio di valutazione per verificare l'andamento delle prestazioni ed il grado di raggiungimento degli obiettivi, evidenziandone le criticità ed ipotizzando eventuali azioni correttive;
- d) analisi e valutazione finale della prestazione: entro il mese di dicembre dell'anno oggetto di valutazione l'OIV, dopo le analisi dei report, i colloqui individuali con il Dirigente e l'incontro con l'Amministrazione, ha provveduto alla compilazione delle schede di verifica finale;
- e) comunicazione della valutazione: entro il mese di dicembre dell'anno oggetto della valutazione, l'OIV ha comunicato il risultato finale della valutazione al Dirigente;
- f) la verifica ha avuto attinenza alle modalità seguite e non si è riferita al merito del giudizio espresso dal Dirigente. In presenza di criticità, l'OIV ha segnalato gli errori e le modalità di correzione. Gli atti vengono poi trasmessi al governo dell'Ente.

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Ai fini della valutazione del performance individuale l'unico soggetto valutato per l'anno 2015 è il Direttore dell'Ente, unica figura apicale.

La contrattazione integrativa decentrata, difatti, è stata avviata solo nel corso dell'anno 2015, a seguito della conclusione, delle procedure di evidenza pubblica che hanno consentito all'Ente di dotarsi delle necessarie figure professionali, previste nella pianta organica approvata con DPCM del 23 gennaio 2013. Il contratto integrativo, sottoscritto il 22 dicembre 2015 si compone di soli 4 articoli aventi ad oggetto la costituzione del Fondo e l'utilizzo dello stesso.

Il Fondo unico per i trattamenti accessori per l'anno 2016, relativo al personale non dirigente (aree professionali A, B e C) è stato determinato nel rispetto delle disposizioni previste dai CCNL di comparto e dalla normativa vigente. Il predetto fondo è stato costituito con determinazione n. 563/DD del 10/11/2015 ammonta ad € 50.000,00 ed è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di



*Ente Parco Nazionale Appennino Lucano
Val d'Agri Lagonegrese*
OIV



efficienza ed efficacia dell'amministrazione e ad incrementare la qualità dei servizi, secondo quanto stabilito dell'art. 32 comma 1 del CCNL 1998/2001.

Una parte delle risorse finanziarie del fondo di Ente è utilizzata per:

1. Finanziamento della spesa per lo sviluppo economico all'interno delle Aree A, B e C.
2. Remunerazione delle posizioni organizzative ed eventuali assegnazioni di compiti che comportino specifiche responsabilità.
3. Indennità di "sostituto-direttore".
4. Indennità (specifiche responsabilità, disagio, rischio, maneggio denaro).
5. Fondo per compensi di lavoro straordinario ed indennità di Ente.
6. Remunerazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività (produttività collettiva).

Ai sensi del D.Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009 e ss.mm.ii., l'attribuzione del Fondo Unico per i trattamenti accessori avviene in base ai principi di selettività e di meritocrazia, secondo i criteri stabiliti dal decreto sopra citato, in relazione al raggiungimento degli obiettivi gestionali definiti dal Piano della Performance relativi all'anno 2016, tenuto conto, altresì, del sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti, mediante opportuna differenziazione tra le categorie di appartenenza.

La procedura di valutazione dei singoli dipendenti tiene conto di quanto disposto dagli artt. 24 e ss. del CCNL 01/10/2007 (normativo 2006/2009 - economico 2006/2007) che, altresì, prevede la partecipazione dei dipendenti al procedimento. A tal fine la valutazione deve essere comunicata al singolo dipendente per garantire il contraddittorio, se richiesto, da realizzarsi in tempi certi e congiungente con l'assistenza delle rappresentanze sindacali. Il dipendente viene valutato tenendo conto dell'attività svolta nel corso dell'anno di riferimento, degli obiettivi assegnati e degli obiettivi raggiunti. La valutazione è supportata da adeguata motivazione.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Sulla base delle evidenze raccolte, sicuramente è da esprimere un giudizio positivo relativamente al processo di funzionamento del Sistema di Valutazione. Il ruolo dei soggetti coinvolti, quali la dirigenza, il personale, l'OIV stesso, camminano verso un superamento di logiche settoriali con la visione di insieme nella gestione dell'Ente stesso. Certo vi è ancora molto da fare considerando la giovane istituzione dell'Ente stesso e il perseguimento dell'obiettivo teso all'integrazione tra diversi livelli di responsabilità, nell'ottica della creazione di uno sviluppo del senso di appartenenza all'organizzazione, nonché alla creazione di uno "spirito di squadra".



A seguito della sottoscrizione della contrattazione integrativa, nel corso dell'anno il Direttore provvederà alla verifica ed al monitoraggio dello stato di attuazione del Piano della Performance. A sua volta l'OIV, in attuazione a quanto disposto dall'art. 14 del D.Lgs 150/2009, procederà al monitoraggio del funzionamento complessivo della performance dell'Ente Parco ed elaborerà la relazione sullo stato dello stesso. A seguito delle predette verifiche, il Direttore, procederà alla valutazione dei singoli dipendenti predisponendo le schede di valutazione di cui al sistema di valutazione. Il predetto sistema garantisce l'attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009, il quale, vieta la distribuzione di incentivi e premi collegati alla performance sulla base di automatismi o in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.

2.4 Infrastruttura di supporto

Considerate le piccole dimensioni dell'Ente, non esiste un responsabile del controllo di gestione, la maggioranza dei dati sono rinvenibili nei sistemi informatici legati alla contabilità. E' necessario, in una fase evoluta del sistema, che l'Ente si doti di un sistema di rilevazione puntuale attraverso un sistema informativo/informatico dedicato all'impostazione, al monitoraggio in itinere e alla valutazione del ciclo della performance. La maggioranza dei dati sono trattati ancora in modo extracontabile, richiedendo uno sforzo aggiuntivo al personale che effettua le rilevazioni.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Il monitoraggio del ciclo della performance è avvenuto ed avverrà con cadenza periodica almeno di tre incontri l'anno con possibilità di verifica in itinere delle difficoltà riscontrate e delle azioni da intraprendere. Le varie riunioni effettuate con i responsabili delle aree strutturali e dei relativi servizi hanno permesso di giungere ad effetti sinergici tra le varie attività dell'Ente attraverso lo scambio delle informazioni.

3. Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controlli interni

3.1 integrazione con il ciclo di bilancio

L'OIV valuta l'adeguatezza delle soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione; da una parte la pianificazione ed il controllo strategico e dall'altra il controllo di gestione. Sebbene tutti gli organi si siano correttamente insediati, perdura per l'Ente una fase delicata ed a tal proposito è bene ricordare che quanto fatto e quanto ancora da fare scaturisce, opportunamente, da un'analisi preliminare del contesto territoriale di riferimento; detta analisi ha attentamente messo a



*Ente Parco Nazionale Appennino Lucano
Val d'Agri Lagonegrese*
OIV



confronto bisogni e risorse individuando, in tal modo, percorsi di concreta fattibilità alla luce delle finalità istitutive dello stesso Parco.

Ne è derivato, pertanto, un *modus operandi* versatile, in grado di confrontarsi con un contesto complesso (caratterizzato dalla variegata biodiversità, ma anche dalla rilevanza di problematiche di disagio socio – economico) e di integrarsi con le diverse politiche settoriali coinvolgendo *in itinere* i vari attori (pubblici e privati) locali che, per molti versi, possono dare un efficace e fattivo contributo alla crescita sostenibile di un'area di rilevanza nazionale e da tutti ritenuta di grande pregio ambientale.

Al fine di attuare i fini istituzionali propri dell'Ente Parco, in sede di pianificazione, l'Organo di vertice non ha potuto prescindere dalla particolare situazione gestionale in cui l'Ente si trova, pertanto, è apparso opportuno operare una scelta che vede una divisione tra le spese funzionali alla gestione degli uffici e tutte le spese di carattere discrezionale, in relazione alle quali, cioè, l'Ente è chiamato ad operare delle scelte rispetto alle politiche attuative delle stesse.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Per ciò che attiene alla valutazione relativamente all'adeguatezza delle soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione con l'integrazione ed il coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, la pianificazione strategica ha consentito di delineare interventi funzionali che rispondono all'esigenza di promuovere azioni finalizzate ad integrare gli obiettivi gestionali del Parco nel quadro delle competenze istituzionali degli Enti territoriali, tenendo presente, al contempo, il quadro normativo regionale, nazionale ed europeo e le direttive del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare. Nella stesura del Bilancio di Previsione dell'esercizio finanziario 2016, si è optato a favore di una distinzione tra le spese funzionali alla gestione degli uffici e le spese di carattere discrezionale; in relazione a queste ultime, l'Ente stesso è chiamato ad operare delle scelte rispetto alle politiche attuative delle stesse. Per questo motivo, in ordine alle spese correnti, i capitoli sui quali gravano le spese fisse e obbligatorie trovano una copertura adeguata alle esigenze dell'Ente; ciò allo scopo di assicurare la piena funzionalità e la piena attività degli uffici. Lo stesso criterio è stato utilizzato relativamente alle spese in conto capitale, laddove i capitoli connessi a progetti FESR, nonché i capitoli afferenti al Piano AIB ed alle spese per il Piano e il Regolamento del Parco, trovano la copertura necessaria.

Per ciascuna area strutturale dell'Ente sono stati individuati gli obiettivi da conseguire e le azioni da intraprendere, nonché le risorse economiche attribuite al bilancio previsionale 2016.



(si rimanda al piano performance 2016-2018 pubblicato sul sito dell'Ente Parco <http://www.parcoappenninolucono.it> nell'apposita sezione, nonché inserito sul Portale della Trasparenza).

4. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Come è noto, gli adempimenti connessi all'entrata in vigore del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione della riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti della Pubblica Amministrazione (Legge 4 marzo 2009, n. 15), hanno introdotto modalità e principi generali indispensabili affinché ogni Amministrazione possa misurare e valutare, sulla base di obiettivi strategici, la propria performance allo scopo di migliorare la qualità del servizio pubblico offerto e di accrescere, di conseguenza, le competenze professionali attraverso la pertinente valorizzazione del merito.

Trattasi di adempimenti ai quali si è dato avvio con le iniziative intraprese già nel corso del 2011 e gradualmente perfezionate. In particolar modo, l'adozione del Piano della Performance 2015-2017, redatto in piena coerenza con la programmazione economica e finanziaria, ha permesso di individuare gli indirizzi strategici e operativi che l'Ente si è prefissato di perseguire garantendo ampia diffusione sull'andamento gestionale dell'amministrazione.

In stretta connessione con il Piano della Performance è il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, strumento di grande importanza nel rapporto cittadino - pubblica amministrazione.

La disciplina sulla trasparenza dell'amministrazione pubblica è stata oggetto, nel corso del tempo, di numerosi interventi normativi.

Tale disciplina attua il principio di pubblicità dell'azione della pubblica amministrazione espressione dell'articolo 97 della Costituzione, per il quale *“i pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione”*.

Successivamente, la legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) ha fatto del principio di trasparenza il fondamento delle politiche di prevenzione e repressione della corruzione e ha previsto per le amministrazioni l'obbligo di elaborare i Piani di prevenzione della corruzione.

Il Decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33 inserendosi nel percorso già avviato prima dalla L.241/1990 e, successivamente, dalla L.190/2012, volto a valorizzare la trasparenza quale principio ispiratore dell'attività delle pubbliche amministrazioni, ha inteso qualificare l'attività di trasparenza interpretandola come *“accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.”*. Un'azione improntata a:



*Ente Parco Nazionale Appennino Lucano
Val d'Agri Lagonegrese*
OIV



1. rappresentare un momento di coordinamento organico della copiosa e frammentata normativa previgente;
2. innovare le disposizioni esistenti;
3. trasferire modelli e schemi standard per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria;
4. favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento dei fini istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche;
5. rendere il principio della trasparenza e della pubblicità, strumento indispensabile per l'attuazione del principio di partecipazione democratica e dei principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità e buon andamento.

La gestione della trasparenza impone, quindi, un notevole impegno organizzativo: attiene all'intera attività dell'amministrazione e si ripercuote sulla stessa organizzazione comportando necessariamente un ripensamento dei rapporti tra Ente e cittadini, nonché una profonda innovazione istituzionale, organizzativa e tecnologica, che si potrà realizzare compiutamente soltanto in un arco temporale di lungo termine.

Il Decreto legislativo n. 33/2013 ha stabilito che la sezione del sito istituzionale dedicata pubblicazione delle informazioni sull'organizzazione ed attività dell'amministrazione venga denominata "Amministrazione trasparente", sezione che deve avere la identica struttura in tutti i siti della pubblica amministrazione in modo da facilitare la consultazione.

La recente normativa, nell'ambito del vasto progetto di riforma della Pubblica Amministrazione, impone a tutti gli Enti la revisione e la riorganizzazione dei propri assetti organizzativi e normativi, al fine di rendere la struttura più efficace, efficiente ed economica, ma anche più moderna e trasparente.

Un ruolo fondamentale riveste oggi proprio la *trasparenza* nei confronti dei cittadini e dell'intera collettività poiché rappresenta uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, così come sancito dal citato art. 97 della Costituzione, e favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa in modo tale da promuovere la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico.

Il 20 aprile 2013, come già accennato, è entrato in vigore il decreto legislativo 14.03.2013 n. 33 avente ad oggetto il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" il quale rappresenta un proseguimento dell'opera intrapresa dal Legislatore con la Legge 190/2012 (anticorruzione).

L'art. 1 del suddetto Decreto, riprendendo la definizione già formulata con la riforma "Brunetta", definisce la trasparenza come: "*accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle*



*Ente Parco Nazionale Appennino Lucano
Val d'Agri Lagonegrese*
OIV



pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche", ponendosi quale strumento di riordino della materia, disciplinata sinora da disposizioni eterogenee tra loro, per contenuto e ambito soggettivo di applicazione, che hanno creato non poca confusione sull'effettiva conoscibilità degli obblighi e sul relativo adempimento da parte delle amministrazioni, provvedendo ad armonizzare il complesso normativo succedutosi negli ultimi anni.

I pilastri su cui si basa il decreto il D.lgs n. 33/2013 sono:

- riordino degli obblighi fondamentali di pubblicazione derivanti dalle innumerevoli normative stratificate nel corso degli ultimi anni;
- uniformità degli obblighi e delle modalità di pubblicazione per tutte le pubbliche amministrazioni definite nell'art. 1 comma 2 del D.Lgs.165/2001 e per gli enti controllati;
- definizione dei ruoli, responsabilità e processi in capo alle pubbliche amministrazioni e agli organi di controllo, introducendo anche un sistema sanzionatorio;
- introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico.

Il nuovo impianto legislativo rafforza il ruolo della trasparenza quale efficace strumento di lotta alla corruzione e la sua complementarietà con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, in particolare con il Piano delle Performance.

Il Programma per la trasparenza e l'integrità costituisce, infatti, uno degli elementi fondamentali nella rinnovata visione normativa del ruolo delle amministrazioni pubbliche, fortemente ancorata al concetto di performance secondo cui le amministrazioni devono dichiarare e pubblicizzare i propri obiettivi, costruiti in relazione alle effettive esigenze dei cittadini, i quali, a loro volta, devono essere messi in grado di valutare se, come, quando e con quali risorse quegli stessi obiettivi vengono raggiunti.

La pubblicizzazione dei dati relativi alle performance sui siti delle amministrazioni rende poi comparabili i risultati raggiunti, avviando un processo virtuoso di confronto e crescita. È quindi il concetto stesso di performance che richiede l'implementazione di un sistema volto a garantire effettiva conoscibilità e comparabilità dell'agire delle amministrazioni.

Nel Programma sono indicate, pertanto, le principali azioni e le linee di intervento che l'Ente Parco Nazionale Val d'Agri Lagonegrese intende seguire in tema di trasparenza.

Rispetto ai precedenti, il documento tiene in considerazione, secondo le previsioni normative dettate dal D.lgs 33/2013 il necessario coordinamento oltre che con il Piano della Performance anche con il Piano di prevenzione della corruzione previsto dalla legge n. 190/2012.

In particolare gli obblighi di pubblicazione riguardano:



*Ente Parco Nazionale Appennino Lucano
Val d'Agri Lagonegrese*
OIV



- Disposizioni generali (trasparenza e integrità, atti generali)
- L'organizzazione delle pubbliche amministrazioni
- I componenti degli organi di indirizzo politico
- I titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza
- La dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- Il personale non a tempo indeterminato
- Gli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici
- I bandi di concorso
- La valutazione della performance e la distribuzione dei premi al personale
- I dati sulla contrattazione collettiva
- I dati relativi agli enti pubblici vigilati, e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato
- I provvedimenti amministrativi
- I dati relativi all'attività amministrativa
- I controlli sulle imprese
- Gli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati
- L'elenco dei soggetti beneficiari
- Il bilancio, preventivo e consuntivo, il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché dei dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi
- I beni mobili e la gestione del patrimonio
- I dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione
- Le prestazioni offerte e i servizi erogati
- I tempi medi di pagamento dell'amministrazione e la trasparenza degli oneri informativi
- La pianificazione, il governo del territorio e le opere pubbliche
- le Informazioni ambientali e gli interventi straordinari e di emergenza
- I provvedimenti sulla prevenzione della corruzione e l'accesso civico
- l'accessibilità e il catalogo di dati, metadati e banche dati
- Eventuali altri ulteriori dati.

L'Ente Parco effettua le pubblicazioni dei dati sul proprio sito istituzionale con modalità coerenti con quanto previsto dall'articolo 7 del D.lgs. 33/2013.



*Ente Parco Nazionale Appennino Lucano
Val d'Agri Lagonegrese*
OIV



I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dalla data di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto per gli obblighi di pubblicazione concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico e i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza per i quali è previsto l'adempimento entro tre mesi dalla elezione o nomina e per i tre anni successivi dalla cessazione del mandato o dell'incarico. Alla scadenza del termine dei cinque anni i documenti, le informazioni e i dati sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni del sito di archivio. I documenti potranno essere trasferiti all'interno delle sezioni di archivio anche prima della scadenza del termine di cui sopra.

La valutazione sul funzionamento del processo di attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'Integrità è tutto sommato positiva. L'adozione è avvenuta per la maggior parte degli obiettivi e adempimenti previsti.

Allo stato attuale, in ragione dei nuovi adempimenti in materia di trasparenza Amministrativa di cui al D.lgs n. 33/2013 e di fatturazione elettronica di cui al D.M. 55/2013 e D. L. 66/2014 si sta provvedendo, altresì, alla gestione degli atti amministrativi informatizzati procedendo all'installazione di un Sistema Informativo (S.I.) oltre che per la gestione del protocollo, degli Atti Amministrativi e Trasparenza e fornitura servizio di Cloud Computing. Detto ciò, nell'immediato la sezione Amministrazione Trasparente subirà delle modifiche di carattere squisitamente tecnico-operativo al fine di far confluire nella stessa tutte le informazioni oggetto di pubblicazione in maniera automatica al fine di ovviare alle criticità riscontrate nel passato concernenti il flusso informativo non sufficientemente regolamentato e l'attività ricognitiva dettagliata da parte dei singoli uffici rispetto agli obblighi di pubblicazione, situazione determinata anche dall'esiguo numero di risorse impiegate per tali attività rispetto al rilevante numero di informazioni da pubblicare.

5. Definizione e gestione di standard di qualità

L'Ente Parco Nazionale Appennino Lucano Val D'agri Lagonegrese si prefigge di raggiungere, attraverso la propria azione amministrativa, standard di qualità adeguati, al fine di soddisfare le esigenze e le aspettative dei propri utenti, relative ai servizi pubblici erogati. La definizione di Standard di Qualità nella Pubblica Amministrazione, rappresenta il punto di partenza per la costruzione di strumenti di riferimento metodologici che saranno adottati da ciascun Ente per sviluppare un percorso di attuazione del "ciclo della performance" come previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009. N 150, garantendo i criteri di



*Ente Parco Nazionale Appennino Lucano
Val d'Agri Lagonegrese*
OIV



efficienza, efficacia, economicità e trasparenza. I suddetti criteri che definiscono qualitativamente il servizio reso al pubblico, si evincono dalla delibera 88/2010 Civit.

L'aggiornamento del piano per la definizione degli standard di qualità verrà definito a conclusione delle procedure concorsuali in atto con il successivo riassetto degli uffici e l'adozione del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente.

6. Coinvolgimento degli stakeholder

Il concetto di stakeholder (portatori d'interesse) identifica tutti i soggetti coinvolti o più semplicemente interessati all'attività dell'Ente e in grado, direttamente o indirettamente, di influenzarne gli esiti. Gli stakeholder e le loro esigenze non vengono ascoltati soltanto nell'ambito delle Giornate della Trasparenza, ma anche durante una serie molto ampia di iniziative gestite dai diversi Servizi dell'Ente nell'ambito dei diversi progetti di divulgazione ed educazione scientifico - didattica che li coinvolgono. Nello svolgimento di queste iniziative vengono, difatti, organizzate varie occasioni in cui si convocano diverse tipologie di stakeholder dando ascolto alle loro esigenze. Ad esempio, gruppi di stakeholder (associazioni, operatori turistici, animatori, sindaci e amministratori, rappresentanti di associazioni e Pro Loco) sono stati coinvolti direttamente nella programmazione, formazione e attuazione di specifiche linee di attività nell'ambito del progetto della "Carta Europea del Turismo Sostenibile" e del Progetto Strategico MEET (*Mediterranean Experience of Eco - Tourism*) finanziato dallo Strumento Europeo ENPI CBCMED, nonché del progetto *Naturarte*.

7. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Le modalità di monitoraggio sono state effettuate attraverso l'analisi della documentazione che l'OIV ha ricevuto dal relativo ufficio competente nonché dagli incontri periodici svoltisi, anche per via telematica, con i responsabili delle aree strutturali dell'Ente e dei relativi servizi.

8. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Al fine di migliorare il ciclo di gestione della Performance le azioni che saranno poste in essere, in stretto coordinamento con l'OIV, saranno mirate ad una verifica periodica (trimestrale) dell'avanzamento degli obiettivi. Inoltre, si prevede una maggiore partecipazione e condivisione dei lavori attraverso puntuali riunioni operative che vedranno coinvolgere tutto il personale che, a diverso titolo, parteciperà all'aggiornamento costante del Piano. La finalità dell'implementazione del ciclo della performance e del



*Ente Parco Nazionale Appennino Lucano
Val d'Agri Lagonegrese*
OIV



relativo sistema di misurazione e valutazione è quello di innescare un processo di miglioramento della performance dell'Ente, sia a livello organizzativo che individuale.

Marsico Nuovo, li 28 aprile 2016

L'OIV

F.to Avv. Samantha Petrone