

Risposta al Nucleo di Valutazione per il verbale del 17.10.2003

Al Presidente
del Nucleo di Valutazione
Dott. Nicola De Benedictis
e al Componente
Dott. Francesco A. Lazzaro

e p. c. Al Presidente
dell'Ente Parco Nazionale del Pollino
On.le Francesco Fino

LORO SEDI

Prendo atto, dal Verbale del 17.10.2003, trasmessomi dall'Ente Parco con racc. n. 10897189767-7 del 05.02.2004, dello sforzo condotto dal Nucleo di Valutazione nell'esaminare la mia attività di direttore, nel 2002, stante la difficoltà di considerare una funzione dirigenziale esercitata in condizioni di assoluta mancanza di preventivi obiettivi gestionali assegnatimi e di preventivi criteri di valutazione deliberati.

Ringrazio per aver voluto, malgrado tali compromettenti carenze e difficoltà, *" cogliere e valutare positivamente l'impegno profuso dal direttore Formica nell'assolvimento delle proprie competenze gestionali, creando i presupposti per il riconoscimento della indennità di risultato anche per l'anno 2002 pur in presenza delle accennate riserve"*.

In ragione dello sforzo, di cui vi siete già fatti carico, e della specifica competenza, che vi è propria, vi prego cortesemente, però, di voler esperire ulteriori accertamenti, ricognizioni ed approfondimenti sulla difficile attività gestionale del 2002, al fine di pervenire, al di là della stessa valutazione, ad una più esplicita evidenziazione delle responsabilità per le carenze e le difficoltà riscontrate, oggetto delle *" accennate riserve"*.

Nel formularvi tale richiesta mi preme esprimervi la mia esigenza di dover tutelare i miei interessi professionali e morali, nelle sedi competenti, alla luce delle norme contenute nello Statuto dell'Ente, nel Contratto stipulato il 20.10.1997, nella delibera n. 131 ¹ del 17 dicembre 1998, nel D.Lgs. n. 286 del 30 luglio 1999, nell'art. 35 del Ccnl per il quadriennio 1998-2001, nel D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001.

¹ Cfr.: Stralcio (All.1) della Relazione del Dirigente della Sezione Controllo Enti, approvata dalla Corte dei Conti con Determinazione n. 86 del 12 dicembre 2003, nella parte relativa al Parco Nazionale del Pollino: *"[...] Una considerazione particolare merita la deliberazione n. 131 in data 17 dicembre 1998 con cui l'Ente ha approvato il "Regolamento per l'attribuzione e la disciplina delle competenze al direttore per lo svolgimento dell'attività gestionale dell'Ente". [...] La regolamentazione adottata in merito dall'Ente, ad avviso della Corte dei conti, disapplica in toto il nuovo modello di ripartizione delle competenze suindicato, vanificando la competenza del direttore dell'Ente parco alla concreta amministrazione e gestione. [...] Orbene la delineata regolamentazione, lungi dal dare contenuto concreto alla distinzione dei ruoli – prevista dal combinato disposto di cui al 1° e 2° comma dell'art. 4 del D.L.vo n. 165/2001 – fra gli organi dell'Ente parco (Presidente, Consiglio direttivo e Giunta esecutiva) e direttore del parco, ha disatteso "in toto" il processo di riforma voluto dal legislatore, in quanto ha conservato posizioni e poteri di intervento corrispondenti ad un modello organizzativo ora superato. A tal riguardo occorre, per converso, rammentare che più disposizioni del D.L.vo n. 29/1993, oggi D.L.vo n. 165/2001, mostrano che la dirigenza non ha soltanto compiti di gestione, ma partecipa alla formazione degli indirizzi (es. art. 16, lett. a); adotta certamente provvedimenti amministrativi, licenze, concessioni, spettando al dirigente non la sola gestione finanziaria ma anche la gestione amministrativa nonché la realizzazione e gestione di piani, programmi; gli atti di sua competenza non sono poi revocabili, riformabili ovvero adottabili dagli organi di governo (art. 14, comma 3 del D.L.vo n. 165/2001) il cui potere di indirizzo non può estendersi sino al punto di investire il dettaglio dell'attività amministrativa come invece è stato statuito dall'Ente parco del Pollino."*

Consapevole della necessità che la mia funzione dirigenziale debba essere sottoposta ad un giudizio critico complessivo riguardante l'intero operato, vi prego cortesemente di voler riesaminare gli atti e i fatti inerenti la mia attività con particolare riferimento al comma 4² dell'art. 13 (*Conferimento incarichi dirigenziali*) e ai commi 1³, 2⁴, 3⁵, 4⁶, 5⁷, 6⁸ e 7⁹ dell'art. 35 (*Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti*) del Ccnl per il quadriennio 1998-2001.

Poiché la capacità e la competenza professionale di un dirigente hanno un nesso inscindibile con la sua autonomia e la sua responsabilità, ho interesse a ricevere valutazioni, anche severissime, ma improntate a dati oggettivi, a parametri certi, a fatti inconfutabili sulla effettiva autonomia e responsabilità.

Non è mio interesse, cioè, nascondere verità, promuovere disinformazione, alimentare confusioni, che possono nuocermi irrimediabilmente, visto l'uso improprio¹⁰ che si può fare della realtà dei fatti, se è lasciata ad una eccessiva arbitrarietà di interpretazione.

Significative, in proposito, sono le vostre osservazioni sulla "conflittualità latente" e sulla "contrapposizione", interpretate come valore negativo, in quanto ritenute causa di "una certa influenza negativa che il protrarsi di tale condizione ha prodotto", al punto da associarle al "progressivo deteriorarsi del rapporto fiduciario tra la Presidenza e la Direzione dell'ente, culminato nel mancato rinnovo del contratto e nella individuazione di altra figura dirigenziale".

Ai fini della doverosa assunzione di responsabilità da parte mia diventa, quindi, indispensabile per me conoscere:

- Chi ha determinato questi conflitti? Chi è la causa? Chi la subisce?
- Quali sono stati i reali motivi del contendere?
- Se tali motivi sono stati legittimi e da parte di chi?
- In quali occasioni e in quali forme i presunti conflitti si sono manifestati?
- Quali sono state le effettive e concrete conseguenze negative dei presunti conflitti?
- In quali procedimenti le conseguenze negative si sono realmente verificate?
- Quali sono gli adempimenti che avrebbero dovuto essere svolti e non sono stati svolti?

² N.B. : *"Le singole Amministrazioni effettueranno con le procedure di cui all'art. 35, entro tre mesi dalla scadenza naturale del contratto individuale, una valutazione complessiva dell'incarico svolto [...]".*

³ N.B. : *"Le amministrazioni, in base ai propri ordinamenti, con gli atti da questi previsti, autonomamente assunti in relazione anche a quanto previsto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 286/1999, definiscono [...] l'utilizzazione di dati oggettivi, meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili".*

⁴ N.B. : *"Le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 1 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione o di quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti degli enti e amministrazioni per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica".*

⁵ N.B. : *"Le amministrazioni adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri, che dovranno tener conto in modo esplicito della correlazione delle direttive impartite, degli obiettivi da perseguire e delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione degli stessi dirigenti, sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione."*

⁶ N.B. : *"I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimenti".*

⁷ N.B. : *"La valutazione dei dirigenti deve essere improntata ai principi di trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati; deve essere osservato il principio della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui".*

⁸ N.B. : *"La valutazione è ispirata alla diretta conoscenza dell'attività del valutato da operare da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza ai sensi del D.Lgs. n. 286/1999; essa non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa."*

⁹ N.B. : *"Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal D.Lgs. n. 286/1999, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal decreto legislativo n. 29/1993".*

¹⁰ Cfr.: Stralcio (All.2) della Relazione, del 28.09.2003, del Dirigente dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica dell'Ispettorato Generale di Finanza – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Ministero dell'Economia e delle Finanze – sulla verifica amministrativo-contabile eseguita dal 12 maggio 2003 al 25 luglio 2003 all'Ente Parco Nazionale del Pollino.

- Chi non li ha svolti ?

Questi interrogativi, ovviamente, mi imbarazzano alquanto e mi provocano profondo e doloroso disagio, perché nelle vicende, delle quali sono stato sistematicamente vittima, io non sono mai stato autore di conflitti e, quindi, mai responsabile di negative conseguenze per la cattiva gestione. Io affermo, senza timore di essere smentito, di non essermi mai contrapposto, né di essere mai stato riluttante o negligente; ve lo dimostrano tutti i procedimenti da me attuati negli anni, pur senza indirizzi, senza autonomia e senza risorse umane, strumentali e finanziarie attribuite; ve lo dimostrano i contenuti e i toni delle mie risposte ai vari "o.d.s."¹¹ subiti.

La diversità di idee, di competenze, di responsabilità non ha mai determinato, né precedentemente al commissariamento dell'Ente, né successivamente, la contrapposizione, il conflitto o la stagnazione dell'attività amministrativa e gestionale, proseguita "con i suoi canoni tradizionali, senza alcuna innovazione, senza alcuna azione di rottura sulle variabili, che ormai da anni assumono un effetto paralizzante".

Nella condizione di grave crisi, nella quale l'Ente è stato ridotto, la diversità di idee, di competenze, di responsabilità, ha fatto soltanto bene, perché ha contribuito, malgrado tutto, a mantenere la amministrazione e la gestione nei confini della correttezza, della trasparenza, della imparzialità, della legalità; ha garantito quel minimo di razionalità, di efficienza, di efficacia e di economicità al lavoro di ufficio, sottoposto a continue pressioni, interferenze, ingerenze, anche esterne o di persone estranee all'Ente.

Né la contrapposizione irresponsabile, incompetente, ottusa, ostruzionistica, distruttiva, né l'appiattimento o l'"allineamento" acritico, ipocritamente chiamato fiduciario, hanno mai fatto parte del mio operato. Si trova riscontro chiaro ed inequivocabile di tale operato negli atti "amministrativi e gestionali" da me adottati, nelle proposte di programmi, di progetti, di obiettivi da me formulate, sebbene lasciate tutte senza alcun riscontro, cioè non "acquisite" e non approvate dall'organo politico.

Una contrapposizione irresponsabile, oltretutto, non può essere considerata solo come un cattivo comportamento, come un esercizio inadeguato ed incompetente di funzioni; si configura come vero e proprio abuso da parte di chi l'ha praticato, come un vero e proprio spreco di risorse.

La cattiva amministrazione e gestione, la sovrapposizione (e non contrapposizione) dei ruoli o, in alternativa, lo svuotamento delle funzioni e delle competenze, non si è tradotta, infatti, in stagnazione, in immobilismo. Si è tradotta, purtroppo, in :

- Una frenetica, caotica, massacrante, debilitante attività senza senso e senza esito,
- Una infinità di iniziative estemporanee, prive di finalità, almeno in termini gestionali,
- Un sovraffollamento del "tavolo di lavoro", come ho avuto modo di denunciare fin dal 4 marzo 1998, con la nota n. 1500,
- Quei "problemi", da me annotati in un paragrafo del "Programma di iniziative e di investimenti" approvato dal Consiglio Direttivo con la delibera n. 112 del 4 agosto 1998,
- Una rete vischiosa, oltre che oppressiva e paralizzante, di quegli "ordini di servizio" (esempio eclatante di mobbing), elencati nella nota trasmessavi, per raccomandata, il 12 febbraio 2003, ai quali ho dato sempre corretto e puntuale riscontro, senza mai sottrarmi alla rigorosa osservanza dei miei obblighi,
- Una "copiosa corrispondenza interna", come è detto nel vostro verbale.

Il personale in servizio, per quanto sottodimensionato, e il direttore sono stati costretti a lavorare in condizioni di permanente emergenza; non sono stati mai senza far niente.

Sono stati risolti negli anni, compreso il 2002, importanti, fondamentali e decisivi problemi proprio grazie al loro senso di responsabilità, al loro encomiabile lavoro, al loro spirito di sacrificio e di abnegazione.

¹¹ Cfr.: le note: prot. n. 2864, del 2 aprile 2002, prot. n. 4188, del 6 maggio 2002, prot. n. 8652, del 20 settembre 2002, prot. n. 9391, del 9 ottobre 2002, prot. n. 9702, del 18 ottobre 2002, di cui alla "copiosa corrispondenza interna".

Come dimostrano il PEG 2000, prima, il "Piano dettagliato degli obiettivi sett.-dic. 2001", poi, e la Bozza di PEG 2002, in ultimo, tutti agli atti, sono stati da me prodotti documenti di alto profilo, che testimoniano la professionalità, la competenza, la capacità del direttore nel proporre programmi ed obiettivi, nel programmare l'attività gestionale, nel promuovere ed aggiornare continuamente la razionalizzazione e l'organizzazione del lavoro, nello svolgere incisive funzioni di coordinamento e di direzione, nel dedicarsi alla azione formativa, nel promuovere il miglioramento delle risorse umane esistenti, nel monitorare i procedimenti, nel verificare i risultati, nel segnalare problemi e difficoltà.

La mancanza di risultati significativi sia in termini finanziari, sia in termini di finalità istituzionali, non può addebitarsi al direttore, dato che, nell'Ente Parco Nazionale del Pollino, la amministrazione e la gestione non sono mai state autonome, ma sempre condizionate e vincolate alle decisioni dell'organo politico, come gli atti deliberati assunti nel corso degli anni 1998, 1999, 2000, 2001 e 2002 dimostrano.

Va precisato, ancora una volta, che tutto questo, da parte mia, non ha mai dato luogo, comunque, a contrapposizione o a conflittualità latente. La rappresentazione ripetuta delle mie difficoltà e dei miei disagi è stata provocata esclusivamente dall'abusato malvezzo, di alcuni, di accreditarsi competenze, scaricando su di me le responsabilità. A causa di ciò ho avuto bisogno di trasmettervi, con la nota del 12 febbraio 2003, una meticolosa ricostruzione della attività 2002 e la relativa documentazione.

La cattiva amministrazione e gestione è stata, senza ombra di dubbio, determinata dalla assenza totale di finalità strategiche e di obiettivi programmati e dalla conseguente totale assenza di indirizzi. Né, in assenza di preventivi obiettivi, di preventivi processi gestionali, di preventivi criteri per accertare e per valutare la corrispondenza tra obiettivi e risultati, vi è stata mai alcuna possibilità concreta di far valere il controllo di gestione e la verifica dei risultati e di produrre effetti di innovazione e di rottura rispetto alla stagnazione e alla paralisi.

I risultati negativi, evidenziati dai dati numerici relativi alle giacenze di cassa e agli avanzi di amministrazione, sono stati causati da una amministrazione e da una gestione immobilizzate, ingessate, impedito, private di indirizzi, oltre che di autonomia e di responsabilità.

La dimensione e la complessità delle azioni svolte, la gravità della crisi gestionale creatasi hanno dovuto comportare necessariamente un ampio concorso di responsabilità; di ciò mi rendo conto; ma anche di ciò mi dichiaro vittima (esempio eclatante di mobbing¹², anche questo).

Io concordo con le vostre osservazioni:

- *"a livello prettamente finanziario l'esercizio 2002 pare mostrare un consolidamento del percorso di riduzione delle giacenze di cassa e di progressivo smaltimento dell'enorme mole di residui accumulatisi negli esercizi pregressi"*;
- *"tale riduzione, tuttavia, non si traduce di per sé in un deciso miglioramento delle attività gestionali ed in una reale accelerazione delle procedure di attuazione dei programmi"*;
- *"Preziose al riguardo si presentano le osservazioni del Collegio dei Revisori dei Conti che attribuiscono il decremento delle giacenze di cassa a fattori isolati e non strategici"*;
- *"Una conferma di tali osservazioni si ottiene dall'esame dello stato di attuazione dei 27 obiettivi che, programmati per il periodo settembre \ dicembre 2001, ancora nel 2002 mostrano uno stato di avanzamento modesto ed una manifestazione finanziaria poco significativa, pari a 5,5 milioni di euro"*;
- *"del resto anche i modesti suggerimenti forniti dal nucleo in merito alla predisposizione di un piano di rientro attendibile, agganciato alla realtà amministrativa dell'ente e corredato da validi indicatori, nonché alla predisposizione di un piano operativo di miglioramento organizzativo e funzionale, sono rimasti inevasi, al punto che l'attività amministrativa e gestionale è proseguita con i suoi canoni tradizionali, senza alcuna innovazione, senza alcuna azione di rottura sulle variabili che ormai da anni assumono un effetto paralizzante"*;

¹² N.B. : ancora oggi sul sito ufficiale dell'Ente è pubblicato il comunicato stampa del 21.10.2002, nel quale è riportata la dichiarazione del Direttore Generale del Ministero, dr. Cosentino, sulla "inefficienza" e sulla "inefficacia" della direzione.

- "Non si rileva, in definitiva, alcuna decisa innovazione organizzativo-gestionale meritevole di segnalazione e considerazione".

Sono constatazioni, che vi portano, poi, a fare affermazioni, che io, però, non condivido affatto (e spero di non rendermi responsabile, anche per questo, di "contrapposizione" e di "conflittualità latente"), quali:

- "Non può certamente sfuggire al nucleo il progressivo deteriorarsi del rapporto fiduciario tra la Presidenza e la Direzione dell'ente, culminato nel mancato rinnovo del contratto e nella individuazione di altra figura dirigenziale".
- "Non è nostro compito esaminare le ragioni di tale situazione, né tantomeno esprimere giudizi sulle persone, tuttavia non è possibile non cogliere una certa influenza negativa che il protrarsi di tale condizione ha prodotto".

È di tutta evidenza, infatti, che "l' influenza negativa", come voi dite, c'è stata e si è materializzata nel fatto che:

- "l'attività gestionale si è protratta quasi per inerzia, cercando di affrontare le emergenze, di assolvere gli obblighi impellenti, senza un reale progetto, senza obiettivi strategici di medio lungo periodo che, forse, proprio la condizione di precarietà di rapporti, rendeva impensabili";
- "La copiosa corrispondenza interna, la reciproca rivendicazione di competenze, la reciproca richiesta di indirizzi politici e di obiettivi gestionali, manifestano chiaramente una difficoltà di delimitazione e riconoscimento dei diversi ruoli politici e gestionali";
- "forse il dato più confortante e lungimirante, paradossalmente, risulta essere stata la scelta strategica della Presidenza di non incrementare ulteriormente la notevole mole di procedimenti già in essere con nuovi programmi ed iniziative, bensì concentrarsi sull'esistente affrontando i molteplici nodi che impedivano l'attuazione di quanto già programmato e l'utilizzo delle risorse già disponibili";
- "Certamente le difficoltà di rapporti con la Presidenza hanno notevolmente limitato il raggio di azione, tuttavia non risulta acquisito un progetto gestionale di effettiva rottura con l'esistente".

La situazione da voi autorevolmente commentata trova puntuale riscontro nella copiosa documentazione agli atti, oltre che nella "copiosa corrispondenza interna".

Si richiamano, a riguardo, in particolare :

1) **Il Bilancio di previsione esercizio 2002** ¹³, da me redatto, adottato con deliberazione commissariale n. 14 del 28 dicembre 2001 ed approvato con nota DCN/3D/2002/5235 del 19 marzo 2002.

¹³ Cfr.: paragrafo 3 del Bilancio di previsione 2002, nel quale è detto:

"Vi è, cioè, la incombente necessità:

1) con azioni straordinarie, di rompere la paralisi operativa, di recuperare il forte deficit strutturale delle risorse umane e strumentali e di smaltire la pesante eredità dei tantissimi procedimenti ormai tutti avviati,

2) con azioni ordinarie, di perseguire le finalità generali e di svolgere le numerose e complesse funzioni istituzionali e relativi adempimenti, ivi compresi quelli di programmazione e gestione dei nuovi bisogni, incombenze, emergenze, relazioni e manifestazioni d'interesse nelle materie del Parco.

Le questioni aperte si risolvono affrontando in modo operativo i problemi della gestione, ovvero i problemi relativi a:

1.- lo sviluppo organizzativo da realizzare con: a) il completamento della copertura dei posti in pianta organica, b) la riorganizzazione della struttura tecnico-amministrativa, c) l'ordinamento del personale, degli uffici e dei servizi, d) la formazione del personale, e) il potenziamento dei servizi informativi, f) il monitoraggio e il controllo di gestione, g) la valutazione, h) l'adeguamento normativo sulla distinzione del ruolo di indirizzo e di controllo e del ruolo di gestione tecnica e sull'affidamento budgettario, i) l'integrazione dell'attività organizzativa ai processi di attuazione delle previsioni di Bilancio, l) il rafforzamento delle competenze interne caratterizzanti la natura dell'Ente, m) l'esternalizzazione di servizi in funzione della fattibilità tecnico-amministrativa e dell'accessibilità del mercato, n) la consulenza specialistica di supporto e di "facilitazione" dei processi, o) la partnership.

2.- L'attuazione degli interventi programmati con: a) la razionalizzazione delle attività in corso e degli impegni già assunti ed il loro riordino in forma di programmi e di progetti/obiettivi unitari, b) la pianificazione e la individuazione delle priorità, dei tempi, dei risultati attesi e dei misuratori di risultato, c) la definizione delle procedure e l'organizzazione della gestione, con particolare attenzione al passaggio dalla straordinarietà all'ordinarietà, d) il dimensionamento del carico di lavoro in rapporto alle risorse umane e strumentali disponibili e l'attribuzione di ruoli, funzioni, compiti, autonomia, responsabilità."

2) la bozza di "PEG 2002"¹⁴, da me elaborata e proposta con nota prot. n. 2680 del 28 marzo 2002, (N.B. : mai esaminata e mai resa attuativa)

3) il "Programma Attività Esercizio 2002 . Settembre-dicembre 2002", da me elaborato e trasmesso con nota prot. n. 8243 del 06 settembre 2002 : un documento, costituito da una Relazione e da n. 5 Allegati, con il quale si sviluppa una ipotesi di "Piano di rientro", come suggerito dal Nucleo di Valutazione con la nota prot. n. 6060 del 1 luglio 2002 e richiamato dal Commissario con la successiva nota prot. n. 6588 del 09 luglio 2002. (N.B. : malgrado la laboriosa elaborazione richiesta e la qualificata prestazione professionale fornita dalla direzione, che ha lavorato nell'intero periodo di ferie estive per onorare l'impegno, il documento non è mai stato né esaminato, né discusso, né approvato, producendo soltanto un enorme ed ingiustificato spreco di risorse umane).

4) il "Rapporto sulla attività gestionale del periodo gennaio-ottobre 2002", trasmesso con raccomandate, del 12 febbraio 2003, al Nucleo di Valutazione e, p.c., al Presidente dell'Ente Parco. La documentazione, che richiamo, è di vostra conoscenza; avrete avuto già modo di accertare, quindi, in essa, qualità e quantità di contenuti, di metodologia, di effettiva coerenza con le esigenze (di innovazione e di rottura) che la situazione di crisi amministrativa e gestionale richiedeva.

Avrete avuto, anche, la possibilità di constatare le reali responsabilità in ordine alla attuazione o meno degli adempimenti dovuti, soprattutto quelli più strettamente correlati alle esigenze da voi evidenziate di:

a) "una azione di rottura sulle variabili che ormai da anni assumono un effetto paralizzante";

b) "una decisa innovazione organizzativo gestionale".

D'altronde il fatto che si sia proseguito, come voi dite, per tutto il 2002 e per tutto il 2003, con l'attuazione dei 27 obiettivi programmati per il periodo settembre \ dicembre 2001 è segno evidente di una difficoltà enorme nel promuovere una rottura e una innovazione, malgrado il commissariamento dell'Ente e malgrado il diniego al rinnovo o alla proroga del mio incarico di direzione; una difficoltà che, come si vede, va ben oltre, forse, la responsabilità che, a seconda dei punti di vista, si cerca di scaricare ora sull'organo politico ora sulla direzione.

Non è, probabilmente, un caso se nell'allegato stralcio (All.2) della Relazione del dirigente della Sezione Controllo Enti della Corte dei Conti, approvata con la determinazione n. 86/2003, è detto:

¹⁴ Cfr.: paragrafo 4 sui contenuti del PEG 2002, riguardanti:

"a) la specificazione degli obiettivi, siano essi settoriali o trasversali; si abbandona la genericità, che è propria del Bilancio di previsione, per assumere la precisione e la concretezza, che sono, invece, proprie dei documenti gestionali; b) l'analisi ragionata, e coordinata con la struttura organizzativa dell'Ente, sia dei capitoli sia dei centri di responsabilità; il raccordo tra obiettivi e capitoli di bilancio; tra aspetti organizzativi (servizi), programmatici (obiettivi), e contabili (capitoli); c) l'assegnazione delle risorse, fondata sulle precisazioni dei singoli impegni assunti in sede di Bilancio di previsione; d) la precisazione delle responsabilità gestionali e di quelle attinenti a procedimenti di spesa dei servizi trasversali; e) il rapporto fra PEG e controllo di gestione.

Il PEG identifica e delimita, infatti, gli spazi di autonomia dei responsabili della gestione, mentre il controllo di gestione dà corpo alla informazione che gli è propria.

Nella loro specificazione gli obiettivi, oltre che essere chiari e condivisi e definiti in modo da risultare assegnabili, devono essere attuabili senza ulteriori atti deliberativi dell'organo esecutivo.

Devono, inoltre, essere misurabili, cioè oggetto, tramite opportuni indicatori, di successiva analisi sul loro avvenuto conseguimento o meno, tenendo bene in conto che:

➤ gli indicatori di efficienza misurano la prestazione operativa, misurano il processo,

➤ gli indicatori di efficacia misurano la realizzazione degli obiettivi, misurano i risultati.

In fase di programmazione, perciò, devono essere ben individuati, per ciascun obiettivo da raggiungere, le attività da svolgere, le fasi di attuazione e tutti gli altri passi operativi per favorire il raggiungimento dei risultati attesi; devono essere disegnati i profili di risultato, che si intendono perseguire, mettendo bene in evidenza anche i tempi di raggiungimento dei risultati attesi ovvero, in caso di attività di processo continuativo, i tempi medi di espletamento di dette attività (per es. il tempi medi di emissione dei mandati di pagamento, del rilascio dei nullaosta, ecc...).

Misurare l'attività prevista serve, poi, a supportare la negoziazione sui livelli di risultato, quantitativi e qualitativi, attesi.

Tali elementi devono essere tutti formalizzati all'interno del PEG.

A) *"I suindicati valori, - che in gran parte si riferiscono a spese in conto capitale relative all'attuazione di interventi finanziati con fondi a destinazione vincolata - denunciano un'esasperante lentezza e, a volte, un immobilismo che contraddistinguono l'azione dell'ente nel perseguire gli obiettivi programmatici e nell'assorbire in tempi ragionevolmente brevi i ritardi accumulati nell'attuazione delle iniziative individuate nei precedenti esercizi. Tutto ciò è da imputare - come risulta dai documenti acquisiti agli atti - agli organi deliberanti e alla Direzione dell'ente parco. Ai primi in quanto nella definizione degli obiettivi programmatici hanno indicato le azioni senza probabilmente valutare i mezzi soprattutto tecnico-operativi a disposizione. Peraltro gli stessi obiettivi, privi come erano di un cronoprogramma ragionato, non hanno consentito una valutazione dell'operato della struttura e del suo grado di efficienza.*

Alla Direzione in quanto si è posta in una posizione di contrapposizione con gli organi dell'Ente piuttosto che in un atteggiamento di collaborazione e proposta.

Da tutto ciò è derivata una situazione di conflittualità latente, correttamente espressa, tra Organi di indirizzo e Direzione senza l'adozione di decisioni risolutive nell'ambito delle rispettive funzioni".

Mi preme, a tal proposito, riportarvi testualmente uno stralcio della Sentenza (di merito) del TAR per la Basilicata n. 698, del 7 luglio 2003, *" Da questo breve excursus delle competenze e dei rapporti tra il Presidente dell'Ente, il Consiglio direttivo e il Direttore - è ribadito nelle motivazioni della sentenza - emerge chiaramente la responsabilità dei primi due per la mancata attuazione dei programmi. Lo Statuto, infatti, non riserva al Presidente ed al Consiglio compiti solo programmatori, ma al primo anche quello di verificare "la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive impartite" ed al secondo quello di controllare "attraverso il Presidente, la rispondenza di risultati della gestione amministrativa alle direttive impartite". Non costituisce, quindi, una scriminante la circostanza che fosse il Direttore a dover attuare i programmi, essendo sia il Presidente che il Consiglio direttivo direttamente e personalmente corresponsabili del concreto raggiungimento degli obiettivi"*.

Non sfugga la circostanza che a tale giudizio si è pervenuti per il ricorso presentato dagli amministratori dell'Ente contro il decreto di commissariamento. Nei loro ricorsi, gli amministratori dell'epoca hanno scaricato sulla direzione tutte le responsabilità della mancata attuazione dei loro "programmi" e, quindi, dell'accumulo di giacenze di cassa e di avanzi di amministrazione.

Non sfugga neanche che, nella circostanza, io non ho avuto alcuna possibilità di rappresentare le mie ragioni, di difendere la mia "reputazione"; né ha avuto, in tal senso, accoglienza la mia accorata "supplica", rivolta al Commissario con la nota prot. n. 4935, del 27 maggio 2002, alla vigilia dell'ordinanza del Consiglio di Stato n. 2225 del 28 maggio 2002, che ha respinto l'appello per l'annullamento dell'ordinanza del TAR per la Basilicata n.22/2002 sul commissariamento.

Nella Relazione, del 28.09.2003, sulla verifica amministrativo-contabile del maggio-luglio 2003 (Cfr.: All.2) , tuttavia, il Dirigente dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica fa riferimento alla sentenza di merito del TAR n. 698/2003 per sostenere che *" il mancato rinnovo sia in qualche modo consequenziale e legato ai motivi di commissariamento dell'ente"*. Sostiene, più specificatamente, che tale sentenza *" afferma sostanzialmente la corresponsabilità del Presidente, Consiglio e Direttore del Parco nelle ripetute e gravi inosservanze di cui all'art.29 della Legge n.70/1975 che si concretarono in una scorretta gestione dell'Ente tanto in fase programmatica degli obiettivi che in fase di indirizzo che in fase di proposta ed attuazione dei progetti e degli obiettivi"*.

Mi è parso doveroso mettervi a conoscenza delle mie implicazioni, che, forse, in modo eccessivamente strumentale, si possono far discendere dalle vostre considerazioni, per rappresentarvi la necessità, per me, che il Nucleo, nella sua più assoluta autonomia di verifica e di valutazione, prenda ancora in esame il mio operato per dettagliarne ulteriormente il giudizio.

Ritengo, in proposito, che dagli atti esistenti e da voi acclarati emerga evidente, per esempio, come:

- 1) la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi, pari al 38%, del Piano dettagliato degli obiettivi, di cui alla delibera C.D. n. 28 del 14 settembre 2001, tradottasi finanziariamente in 17 miliardi di lire di pagamenti, è la quantificazione di alcuni risultati finanziari soltanto, non già il risultato complessivamente raggiunto nella attuazione dei noti "n. 27 obiettivi

ritenuti prioritari". Non si possono, infatti, quantificare finanziariamente anche gli avanzamenti dei procedimenti relativi alla gran parte degli anzidetti 27 obiettivi prioritari, tra i quali si può richiamare, a scopo esemplificativo: a) la redazione del Bilancio di previsione 2002, b) la modifica (a sanatoria) della delibera C.D. n. 22 del 28.06.2001 e gli adempimenti conseguenti, relativi all'attuazione della Convenzione tra Ente Parco e ATI per la stabilizzazione degli ex-LSU;

- 2) nel "range" 30%-50% previsto per l'indennità di risultato, la percentuale, nel mio caso, vista la vostra positiva valutazione, non può essere quella minima, che va riconosciuta nel caso in cui la direzione abbia operato senza merito e senza demerito (in caso di demerito si applica quanto previsto dal comma 1° dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001);
- 3) nel 2002, insieme alla prosecuzione della attività amministrativa e gestionale per l'attuazione dei 27 obiettivi, programmati per il periodo settembre\dicembre 2001, di cui si è più volte detto, *"proseguita con i suoi canoni tradizionali, senza alcuna innovazione, senza alcuna azione di rottura sulle variabili che ormai da anni assumono un effetto paralizzante"*, sono state svolte, sulla base degli "o.d.s" del Commissario, molte altre attività (ampiamente descritte nella mia Relazione del 12.02.2003), per le quali l'intera struttura e io stesso, costretto più a compiti operativi che dirigenziali, siamo stati costretti a spendere non poche (inutili, alcune volte) risorse umane e strumentali. Valgano, quale esempio, le lunghe ed estenuanti¹⁵ procedure per:
1) avviare i concorsi per la copertura di alcuni posti in organico (Cfr.: l'affidamento all'ANCITEL dell'incarico di assistenza alle prove preselettive); 2) liquidare due fatture di ristoranti.

Per tutto quanto sopra richiamato ed evidenziato, date le pesanti penalizzazioni che mi derivano in termini sia morali sia materiali, vogliate cortesemente riprendere in esame, quindi, il mio caso e pervenire ad una valutazione, nella quale si possano chiaramente e puntualmente riscontrare il mio buon operato, ovvero le mie inadempienze, le mie omissioni, le mie incapacità, le mie incompetenze, le mie irresponsabilità, comprese quelle dovute alla "contrapposizione" e "alla conflittualità latente", che tanta "influenza negativa" hanno avuto sulla vita dell'Ente.

È un'influenza negativa che ora si sta ripercuotendo sulla mia esistenza, non solo privandomi della possibilità di godere di gratificazioni e di tutele (che sempre si riservano a chi conclude una esperienza di grande rilevanza, come la mia), ma anche negandomi o ritardandomi il riconoscimento dei miei diritti (l'indennità di risultato, il trattamento di fine rapporto, ecc...), e, addirittura, esponendomi ad un declassamento sociale assolutamente impensabile per uno, che ha sacrificato (dal 1995 al 1998 ho percepito, come direttore, un reddito mensile di circa £. 2.800.000) tutto se stesso (assolvendo ad una diversità di pesantissime incombenze nella fase di avvio dell'Ente) pur di essere utile alla causa dell'Ente, per l'istituzione del quale mi sono per anni impegnato.

Vi ringrazio per la attenzione che mi riserverete e vi porgo distinti saluti,

09.02.2004

(Annibale Formica)

¹⁵ N.B. : il serrato confronto per consentire che i relativi procedimenti potessero essere svolti nella regolarità amministrativa.