



**RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DELL'ASSOCIAZIONE DELLA CROCE ROSSA ITALIANA - CRI
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI
ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITÀ**

(art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D.Lgs. n. 150/2009)

ANNO 2014



1. Presentazione

L'Associazione Italiana della Croce Rossa, ente di diritto pubblico non economico con prerogative di carattere internazionale, ha per scopo l'assistenza sanitaria e sociale sia in tempo di pace che in tempo di conflitto. E' un Ente di alto rilievo, ai sensi della legge 70/1975, ed è posta sotto l'alto patronato del Presidente della Repubblica, sottoposta alla vigilanza dello Stato e sotto il controllo del Ministero della Salute, del Ministero dell'Economia e della Difesa per quanto di competenza, pur mantenendo forte la sua natura di organizzazione di volontariato. La C.R.I. fa parte del Movimento Internazionale della Croce Rossa. Nelle sue azioni a livello internazionale si coordina con il Comitato Internazionale della Croce Rossa, nei Paesi in conflitto, e con la Federazione Internazionale di Croce Rossa e Mezzaluna Rossa per gli altri interventi.

Bisogna precisare che dal 1 gennaio 2014 i comitati Provinciali e Locali della CRI sono diventati privati, come normato dal D.lgs 178/2012, (così come modificato dal decreto legge 101/2013 convertito con modificazione con legge 125/2013). Mentre la struttura Centrale e i Comitati Regionali mantengono la personalità giuridica di diritto pubblico. Il medesimo D.lgs 178 all'art.1 bis, comma 3, prevede che le modalità operative e funzionali siano disciplinate dal decreto non regolamentare del Ministro della Salute.

La Croce Rossa Italiana ha partecipato alla fase di elaborazione della bozza predetto Decreto Ministeriale, fornendo al Ministero della Salute tutti i dati necessari. E' stato, inoltre, fornito sostegno al Ministero della Salute in sede di riscontro alle richieste di informazioni e osservazioni formulate dalla Sezione di controllo della Corte dei Conti nel quadro dell'istruttoria finalizzata alla registrazione del Decreto Ministeriale stesso.

Il Ministero della Salute, con nota Leg 0003324/P del 9 giugno 2014, ha trasmesso al Comitato Centrale CRI copia del Decreto Ministeriale, informando che lo stesso è stato registrato dalla Corte dei Conti in data 4 giugno 2014.

Il Decreto Ministeriale di cui all'art. 1-*bis* del D.Lgs.n. 178/2012, e successive modifiche, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 13 giugno 2014.

A fine 2014, alcune rilevanti modifiche legislative da un lato hanno colmato un'importante lacuna venutasi a creare a seguito di un mero errore materiale nell'art. 1 bis del D.Lgs. n.178/2012 e dall'altro hanno concesso più tempo al complesso processo di privatizzazione dell'Ente CRI.

- a) Al decreto del Ministro della Salute del 16 aprile 2014 (cfr. infra), ha fatto seguito il **Decreto del Ministro della Difesa** del 06.08.2014, che disciplina le modalità di selezione del personale del Corpo Militare CRI, determinandone i criteri per la formazione del contingente per complessivi 300 posti, a norma dell'art. 5, comma 6 del D.Lgs. n. 178/2012.
- b) **Il comma 143 dell'art. 1 della Legge 23 dicembre 2014, n. 190** "*Disposizioni per la formazione del bilancio pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2015)*", infatti, con l'inserimento, all'art. 1 bis, comma 1 del decreto legislativo n. 178/12, della specifica "*provinciali*" dopo le parole "*ad eccezione dei Comitati*" ha consentito di procedere alla privatizzazione dei Comitati Locali afferenti ai Comitati Provinciali CRI di Trento e Bolzano, rimasti fuori dal processo di privatizzazione.

Per completezza di informazione si precisa che, con **Ordinanze presidenziali n. 17/15 del 16.01.2015 e n. 29/15 del 30.01.2015**, il Presidente Nazionale ha approvato, rispettivamente, l'elenco ricognitivo e lo schema di Statuto-tipo dei Comitati Locali delle



Province autonome di Trento e Bolzano che hanno assunto personalità giuridica di diritto privato.

- c) Ancora, l'art. 7, comma 2 del **decreto legge 31 dicembre 2014, n. 192 "Proroga dei termini previsti da disposizioni legislative"** (in G.U. n. 302 del 31/12/2014) successivamente convertito in **Legge 27 febbraio 2015, n.11** ha rinviato di un ulteriore anno il processo di privatizzazione della Croce Rossa Italiana ente pubblico non economico. Stante la necessità di provvedere ad un riordino dell'Ente in maniera completa ed organica e considerata anche la mancanza di diversi decreti attuativi previsti dalla norma, si reso è necessario il rinvio della privatizzazione e, nel contempo, ai sensi dell'art.7, comma 2 g-bis e comma 2-bis sono state approvate nuove misure a tutela dei lavoratori militari e civili.

Di conseguenza, quindi, a partire dal 1° gennaio 2014 e fino al 31 dicembre 2015, la Croce Rossa Italiana è articolata su "due distinti piani":

- uno pubblico (*Comitato centrale e comitati regionali e Comitati delle province autonome di Trento e Bolzano*);
- uno privato (*oltre 600 comitati locali e provinciali APS*).

Le attività che svolge l'Associazione riguardano in particolare: attività di soccorso e di carattere sanitario, socio assistenziale, servizi e strutture per migranti, cooperazione internazionale, attività per l'ambiente ed attività di formazione.

Con l'emanazione del Decreto legislativo di Riordino della CRI, il Decreto legislativo 28 settembre 2012 n.178, vengono sanciti alcuni principi fondamentali per il futuro d'Ente. Prima fra tutti l'autonomia dell'Associazione che si ripositiona a tutti gli effetti nell'ortodossia del Movimento Internazionale di Croce Rossa e Mezzaluna Rossa. Ad inizio anno (2013) è stato eletto dai volontari il nuovo Presidente.

Anche nel 2014, come per gli anni precedenti, l'attività di programmazione è stata condizionata dal momento di cambiamento che sta vivendo l'Associazione. Inoltre particolare impatto hanno avuto le disposizioni in materia di *spending review* e il taglio degli organici previsti dall'art. 1 del DL 138/2011.

Il modello di "governance" della Croce Rossa Italiana è stato costruito gradualmente seguendo un percorso decisamente proiettato verso l'innovazione. Tra le varie azioni intraprese è stato implementato un sistema di governance interna coerente con la struttura dell'organizzazione anche attraverso lo sviluppo di un processo di pianificazione, programmazione e controllo finalizzato a monitorare il funzionamento dell'organizzazione in termini di efficacia e efficienza. Nel 2013 si è avviato un processo di informatizzazione dell'attività di programmazione e controllo che è continuato anche nel 2014 .

Nell'anno 2013 è stata adottata la nuova macrostruttura definita all'interno del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Associazione Italiana della Croce Rossa approvato con O. C. n. 134 del 7 maggio 2013 che ha determinato la necessità di assegnare dei nuovi incarichi definitivi in base alla nuova macrostruttura.



Indice

1. Presentazione	2
A- Performance organizzativa.....	5
B - Performance individuale	6
C - Processo di attuazione del ciclo della performance.....	8
D - Infrastruttura di supporto	8
E - Sistemi informativi e informatici a supporto per il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	9
F - Definizione e gestione di standard di qualità	9
G - Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	9
H - Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV	9
Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenze e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.....	10
Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso.	10



A- Performance organizzativa

Come indicato nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente con O. C. 521 del 9 novembre 2011 la performance organizzativa si riferisce i risultati raggiunti dalla Croce Rossa Italiana nel suo complesso e dalle singole articolazioni organizzative e si misura attraverso la determinazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle diverse strutture.

La valutazione della Performance Organizzativa viene effettuata a consuntivo sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture e degli standard erogativi programmati, oltre ad eventuali analisi di customer satisfaction, laddove disponibili.

Tale valutazione, sulla base dell'articolazione organizzativa di Croce Rossa Italiana, viene espressa anche per quest'anno a livello di Ente nel suo complesso, della Direzione Generale, dei Dipartimenti, delle Direzioni Regionali, dei Servizi autonomi e dei Servizi interni.

Il Sistema, in conformità allo Statuto dell'Ente, prevede che l'Assemblea Nazionale elabori e approvi le strategie di sviluppo dell'attività dell'Associazione, sulla base della missione e delle priorità individuate.

Il medesimo documento prevede che la traduzione delle linee d'indirizzo in piani e programmi di attività venga effettuata dal Consiglio Direttivo Nazionale e dai Consigli direttivi regionali a livello territoriale, completando, quindi, la fase di programmazione strategica e definendo gli obiettivi strategici di riferimento da assegnare al Direttore Generale.

Tali attività sono state svolte dal Presidente Nazionale della Croce Rossa Italiana (allora Commissario Straordinario fino al suo insediamento in data 8 febbraio 2013) che in base all'art. 3 comma 1 lettera c del Decreto Legislativo 178 del 28 settembre 2012 CRI esercita le competenze attribuite dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 97 del 2005 al Presidente, al Consiglio Direttivo e all'Assemblea Nazionale della CRI.

Di conseguenza, gli obiettivi strategici, in coerenza con quanto previsto dalla ciclo della performance, derivano dagli indirizzi strategici con una struttura "ad albero". Risulta pertanto evidente il collegamento tra pianificazione strategica e programmazione strategica. Si osserva inoltre che gli obiettivi risultano chiari, ben dettagliati e completi di indicatori e coerenti con i requisiti previsti dal Decreto.

Gli obiettivi strategici assegnati dal Presidente Nazionale al Direttore Generale sono stati fissati con Ordinanza Presidenziale n. 20 del 28 gennaio 2014 e scaturiscono direttamente dagli indirizzi strategici definiti con Ordinanza Presidenziale n. 18 del 28 gennaio 2014.

Tali obiettivi definiscono anche i confini della programmazione gestionale per la definizione degli obiettivi strategici i quali sono stati integrati con gli obiettivi d'innovazione organizzativa.

Successivamente l'Ufficio Pianificazione e Controllo, struttura che afferisce direttamente alla Direzione Generale, ha effettuato, in base alle indicazioni ricevute dal Direttore Generale, un'attività di concertazione per la definizione degli obiettivi di PDO con i Dirigenti dei Servizi Autonomi, dei Dipartimenti e delle Direzioni Regionali.

Gli obiettivi sono stati definiti in seguito ad un momento di confronto e/o incontro, tra l'Ufficio Pianificazione e Controllo e le diverse strutture, che ha portato alla definizione delle schede definitive.

Il PDO, in coerenza con quanto previsto dal ciclo della performance, contiene non soltanto gli obiettivi strategici che derivano da quelli strategici del Direttore Generale e



dalle linee strategiche dei Commissari Regionali con una struttura "ad albero", ma anche obiettivi funzionali di innovazione organizzativa che discendono da logiche migliorative di erogazione delle strutture / dei servizi esistenti. Risulta, pertanto, evidente il collegamento tra gli obiettivi contenuti nei vari strumenti di programmazione. Si osserva, inoltre, che gli obiettivi risultano chiari, ben dettagliati, completi di indicatori e target e coerenti con i requisiti previsti dal Decreto. Inoltre come per gli anni precedenti, gli obiettivi sono stati pesati e quindi è stato attribuito un valore diverso a ciascun obiettivo.

Il PDO è stato approvato con determina del Direttore Generale n. 22 del 31 marzo 2014 con la quale sono stati formalizzati gli obiettivi ai Dipartimenti, alle Direzione Regionali e ai Servizi Autonomi.

Si è proceduto inoltre, come per gli anni precedenti, all'assegnazione degli obiettivi dei Servizi interni direttamente da parte dei Capi Dipartimento.

Le linee di indirizzo strategico, gli obiettivi strategici e i criteri per la definizione degli obiettivi di PDO sono stati inseriti all'interno del Piano triennale delle Performance adottato con Ordinanza Presidenziale n. 22 del 31 gennaio 2014.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema di Valutazione. La prima ed unica verifica, è stata effettuata con scadenza al 15 giugno 2014. In seguito al primo monitoraggio sugli obiettivi di PDO, l'Ufficio Pianificazione e Controllo, ha monitorato l'andamento delle attività in base ai report di "feed back comunicativo" sviluppati dai Dirigenti e fornito i dati al Presidente Nazionale e al Direttore Generale.

Questi ultimi hanno ritenuto opportuno effettuare, rispettivamente, la variazione degli obiettivi strategici con O.P. n.288 del 17 ottobre 2014 e del PDO con D.D 50 del 20 ottobre 2014.

Ad oggi è in corso la valutazione finale degli obiettivi strategici e d'innovazione organizzativa e gestionale assegnati alle diverse strutture.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance approvato prevede che il soggetto demandato alla valutazione degli obiettivi formuli anche una valutazione sintetica della "Performance Organizzativa".

Misurare i risultati, anche ai fini di effettuare la successiva misurazione e valutazione, determina la necessità di fissare, in fase di programmazione, gli obiettivi, di stabilire delle grandezze, cioè degli indicatori in grado di rappresentarli, e di rilevare sistematicamente, ad intervalli di tempo definiti, il valore degli indicatori.

La valutazione della performance organizzativa è stata effettuata sulla base degli obiettivi definiti in fase di programmazione completi di descrizione, indicatori e valori attesi e - come per gli anni precedenti - si è effettuata anche la pesatura degli obiettivi.

All'interno dell'Ente si è registrato un atteggiamento in linea di massima collaborativo e di apertura all'applicazione del sistema di valutazione e misurazione della performance. In particolare si segnala il positivo apporto della struttura centrale e di diversi Comitati Regionali anche se bisogna migliorare l'approccio all'utilizzo degli indicatori sia in fase di programmazione che di monitoraggio intermedio e finale. Bisogna precisare che comunque si rilevano significativi miglioramenti, rispetto agli anni precedenti, nella definizione e verifica degli indicatori.

B - Performance individuale

Il Sistema approvato riguarda sia la valutazione dei risultati dei Dirigenti, Medici e professionisti che il Sistema permanente di valutazione dei dipendenti.



La valutazione dei risultati dell'attività dei dirigenti, medici e professionisti si realizza secondo quanto previsto dal sistema di Valutazione e Misurazione della Performance e si basa sulle dimensioni di seguito riportate:

1. il comportamento organizzativo (ovvero come i risultati sono stati ottenuti);
2. il risultato di "struttura" e "individuale" (cosa è stato ottenuto, vale a dire il grado di conseguimento degli obiettivi, a livello di singola struttura diretta, di struttura di primo livello o al livello di ente, ovvero gli standard professionali raggiunti, ovvero, ancora, l'obiettivo costitutivo l'incarico o la struttura diretta);
3. l'andamento dell'attività "ordinaria", intesa come capacità di rispettare gli standard programmati attraverso la Mappa dei servizi e il Piano degli Standard.

Nella valutazione complessiva dell'attività dei dirigenti, medici e professionisti, il sistema è articolato in relazione alla diversa posizione e prevede che le tre dimensioni base individuate assumano diversi valori il cui punteggio massimo raggiungibile sarà pari a 100.

Per quanto concerne la valutazione dei dipendenti il sistema di misurazione e valutazione della performance prevede una metodologia che opera inevitabilmente su versanti differenti in quanto affronta le tematiche dello sviluppo professionale che assumono diversa rilevanza rispetto alle figure dirigenziali.

Il sistema di valutazione della performance individuale è finalizzato a valorizzare la prestazione del singolo individuo, in relazione agli obiettivi a lui assegnati e sui quali è coinvolto in prima persona, sia a livello individuale che di "gruppo di lavoro". Ha lo scopo, inoltre, di verificare anche le capacità tecniche e relazionali al fine di percepire l'apporto del singolo nello svolgimento delle attività e della prestazione lavorativa.

Nel modello proposto vengono classificate tre Aree di valutazione:

- ✓ Area dei risultati
- ✓ Area dei comportamenti
- ✓ Area delle competenze

che vengono ulteriormente classificate in fattori, a loro volta declinati in sottofattori.

La parte più innovativa del sistema è rappresentata dalla necessità di permettere ad ogni soggetto valutatore di identificare quale sia il migliore mix di fattori di valutazione da applicare in funzione alle specifiche caratteristiche delle mansioni affidate ad ogni dipendente o gruppi di dipendenti.

Per permettere tale sviluppo, dunque, sono state predisposte schede di rilevazione articolate per aree d'inquadramento, ma che permettono anche di personalizzare l'utilizzo o meno di ogni singolo fattore valorizzando alcuni aspetti organizzativi e rendendone nulli altri. In ogni caso non è possibile effettuare alcuna valutazione e tanto meno procedere all'erogazione di incentivi legati alla produttività individuale in caso di mancata assegnazione, da parte del dirigente, di obiettivi individuali e/o di struttura.

Come evidenziato in precedenza la Direzione Generale ha provveduto ad assegnare gli obiettivi di PDO ai Capi Dipartimento, ai dirigenti dei Servizi autonomi e ai dirigenti delle Direzioni regionali mentre i Capi Dipartimento hanno provveduto a formalizzare gli obiettivi ai Dirigenti dei Servizi interni.

Si ribadisce che gli obiettivi formalizzati possono essere strategici o d'innovazione organizzativa e gestionale e sono stati tutti sviluppati attraverso le schede di dettaglio contenenti specifiche aree per la descrizione degli obiettivi, la definizione del piano dei tempi e l'individuazione di parametri di valutazione temporali e quantitativi.

Ciascun Dirigente ha poi proceduto ad assegnare gli obiettivi ai dipendenti delle proprie unità strutturali attraverso obiettivi di struttura o individuale.



La valutazione dei Dirigenti non è stata ancora conclusa e si fonda sulle dimensioni base in precedenza richiamate (comportamento organizzativo, risultato di "struttura" e "individuale", andamento dell'attività ordinaria)

Per quanto riguarda la valutazione del comportamento organizzativo sono stati monitorati i diversi elementi di valutazione nel corso dell'anno che porteranno alla valutazione finale.

Per quanto riguarda la valutazione del risultato di struttura ed individuale del dirigente si è effettuata una misurazione intermedia monitorando gli obiettivi strategici delle diverse strutture e quelli assegnati al singolo dirigente.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata, secondo quanto previsto del Regolamento di Organizzazione approvato dall'Ente, da parte dell'Ufficio Pianificazione e Controllo secondo i principi previsti dal Sistema di Valutazione.

Infine, anche per il 2014 la valutazione non si può basare sulla valutazione dell'andamento dell'attività ordinaria in quanto l'Ente sta procedendo al completamento delle mappe di attività con relativi indicatori.

Per quanto concerne la valutazione dei dipendenti, ciascun dirigente provvederà al monitoraggio intermedio degli obiettivi assegnati alla struttura o al singolo dipendente e sta procedendo alla valutazione finale secondo lo schema di valutazione approvato all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Nella valutazione complessiva dell'attività dirigenziale, il sistema è articolato in relazione alla diversa posizione dirigenziale esaminata e prevede che le tre dimensioni base sopra esplicitate assumano diversi valori a secondo della funzione ricoperta. Il punteggio massimo raggiungibile sarà pari a 100.

C - Processo di attuazione del ciclo della performance

All'interno dell'Ente si è registrato un atteggiamento collaborativo e di apertura sia della struttura centrale che dei diversi comitati regionali.

In particolare, in base alla struttura organizzativa di CRI, gli obiettivi strategici sono stati definiti su due livelli. Il primo ha coinvolto l'organo politico (Presidente Nazionale) che ha assegnato gli obiettivi al vertice amministrativo (Direttore Generale). Il secondo ha coinvolto il vertice amministrativo (Direttore Generale) ha assegnato gli obiettivi ai Dirigenti (Direttori Regionali, Responsabili dei Servizi Autonomi e Capi Dipartimento).

Per quanto riguarda gli obiettivi operativi sono stati definiti su due livelli. Il primo ha coinvolto il vertice amministrativo (Direttore Generale) che, di concerto con i Dirigenti (Direttori Regionali, Responsabili Servizi Autonomi e Capi Dipartimento), ha definito gli obiettivi operativi delle direzioni regionali, dei servizi interni collegati direttamente alla Direzione Generale e dei Dipartimenti. Il secondo ha coinvolto i Dirigenti (Capi Dipartimento) che, di concerto con i Dirigenti (Responsabili dei Servizi Interni), hanno definito gli obiettivi operativi dei servizi interni ai Dipartimenti. L'OIV ha la competenza a proporre la valutazione del Direttore generale e a verificare la correttezza della valutazione operata ai livelli sottostanti.

L'Ufficio Pianificazione e Controllo, ufficio che risponde direttamente alla Direzione Generale, è la struttura demandata a svolgere un'attività di supporto per l'attuazione del ciclo della performance. Essa ha ben supportato l'OIV nell'azione di monitoraggio e valutazione degli obiettivi dell'Ente.

D - Infrastruttura di supporto



L'Ente nel 2014 ha completato un'applicazione informatica per supportare il funzionamento del ciclo della performance e garantire sia tempi certi di programmazione e monitoraggio che l'interazione dell'Ente con molteplici attori.

E - Sistemi informativi e informatici a supporto per il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 33/2013 di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP. AA., l'Ente ha aderito all'applicativo "Amministrazione trasparente" fornito gratuitamente alle pubbliche amministrazioni dalla Fondazione Gazzetta Amministrativa, a seguito del Protocollo d'Intesa firmato dalla stessa Fondazione e dal Ministero della Semplificazione e della Pubblica Amministrazione. Tale soluzione ha permesso all'Ente di adempiere al dettato normativo in materia di trasparenza, nel rispetto dell'obbligo di invarianza della spesa. Infatti, stante l'assetto informatico operante nell'ambito dell'Ente e tenuto conto della sua complessa struttura organizzativa, l'implementazione del sito istituzionale da parte della CRI con i criteri previsti dalla Tabella allegata al decreto, avrebbe costituito un onere ed un costo per l'amministrazione. Pertanto, i dati e le informazioni vengono pubblicati dalle singole unità territoriali e dai Servizi del Comitato Centrale, ognuno per la parte di competenza.

F - Definizione e gestione di standard di qualità

L'Ente sta procedendo al completamento della Mappa dei Servizi e del Piano degli Standard che raccoglie e descrive tutte le funzioni fondamentali svolte dall'Ente e rappresenta la base di definizione del Piano degli standard. La mappatura riguarda le attività rivolte verso l'esterno svolte a livello centrale e territoriale con particolare riferimento all'attività in conto terzi che viene svolta tramite convenzioni con regioni, enti locali e sanità.

G - Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

A seguito del monitoraggio conclusivo, dopo il termine dell'esercizio 2014, nel rispetto di quanto richiamato dalla normativa in materia, l'Ufficio Pianificazione e Controllo, predispose il referto che include una sezione dedicata a rappresentare il monitoraggio dettagliato dello stato di avanzamento dei principali obiettivi svolti nel corso della gestione del 2014 ai fini della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della programmazione per l'anno successivo.

Il processo avviato in questi anni ha permesso di ridurre i tempi di programmazione e sviluppare un'attività di monitoraggio più dettagliata, anche se bisogna rilevare che non tutte le strutture rispondono nei tempi programmati.

H - Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha effettuato un monitoraggio infrannuale della dirigenza dal quale ha potuto verificare l'andamento dell'Ente nella sua articolazione centrale e periferica. A questo occorre aggiungere una serie di attività di colloqui e di confronti con il Direttore



Generale e il personale di supporto che ha fornito tutte le informazioni durante l'anno di riferimento.

Infine, bisogna segnalare il monitoraggio che ha effettuato l'OIV sulla pubblicazione sul sito degli atti previsti dal Programma triennale della trasparenza e dalla normativa, in base agli ulteriori obblighi previsti dalla normativa vigente.

Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.

Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Cons. Antonio Naddeo

Dott. Luca Andreoli

Cons. Paola Paduano