

Relazione annuale 2013 sul funzionamento complessivo del sistema 2012 di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del CLUB ALPINO ITALIANO - CAI

Milano, 25 maggio 2013

- Redatto da Cristina Reposi, OIV CAI dal 30 marzo 2012,
nel rispetto delle linee guida comunicate con:
 - delibera n. 4/2012 di CIVIT,
 - delibera n. 23/2013 di CIVIT, “linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”

- inviato al CDC CAI, organo di indirizzo politico – amministrativo e a CIVIT il 31 maggio 2013
- pubblicato sul sito istituzionale CAI www.cai.it nella sezione “trasparenza, valutazione e merito”

INDICE

1 PRESENTAZIONE.....	3
2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	4
A Performance organizzativa	4
A1 Definizione di obiettivi, indicatori e <i>target</i>	4
A2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa	5
A3 Modifiche apportate ai processi di monitoraggio.....	6
B Performance individuale	6
B1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target.....	6
B2 Misurazione e valutazione della performance individuale.....	6
B3 Applicazione sistemi premiali.....	7
B4 Procedure di conciliazione	7
B5 Indagini sul grado di condivisione del sistema e sulla valutazione del superiore gerarchico	7
B6 Congruità processi formativi e dei piani di miglioramento individuali adottati	7
B7 Modifiche apportate ai processi di monitoraggio.....	8
C Processo di attuazione del Ciclo della Performance (fasi, tempi e soggetti coinvolti).....	8
C1 Struttura Tecnica Permanente.....	8
D Infrastruttura di supporto	8
E Sistemi informativi a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione	8
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

1 PRESENTAZIONE

Nel corso del 2012, anno oggetto della presente Relazione, abbiamo intrapreso una solida collaborazione con la Direzione e la Presidenza del CAI, tangibilmente rappresentata da incontri frequenti, scambi di documentazione e informazioni, volta a garantire il superamento dell'inerzia che caratterizzò l'anno precedente.

Ricordo infatti, dalla Relazione sul 2011, che ...” In primo luogo, è mancato in questo periodo la figura dell' OIV, inteso nel suo ruolo di *accompagnatore nel cambiamento*, di stimolo e supporto, anche nei panni di controllore, non solo sul rispetto di scadenze, quanto piuttosto sull'effettiva interiorizzazione dei principi fondamentali della riforma”. Inoltre, “ritengo che, in assenza di controlli intermedi di tipo strategico, abbia avuto il sopravvento la naturale tendenza dell'Organizzazione ad adattarsi alle regole predefinite e consolidate negli anni passati, svuotando così di significato il lavoro di pianificazione strategica che venne fatto in occasione della redazione del Piano della Performance”.

Lo sforzo per rendere saldo il Sistema è stato fatto, e ritengo che i risultati, come successivamente presentati, attestino il raggiungimento di un buon livello di padronanza e gestione del Ciclo della Performance da parte del CAI.

Immagino ancora un Obiettivo di miglioramento per l'anno in corso, molto pratico ma dalle implicazioni evidenti sull'efficientamento complessivo: strutturare anche la parte finale del processo fino alla modalità di valutazione del raggiungimento degli obiettivi predefiniti, creando un unico documento che, a cascata, raccolga l'intera filiera, dall'obiettivo strategico del Piano della Performance, all'obiettivo operativo, al personale dedicato, e fino alla valorizzazione del risultato conseguito.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

NOTA A CURA DI CRISTINA REPOSÌ

Dal 30 marzo 2012 sono il nuovo OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) del CAI; Ente che conosco direttamente, avendovi lavorato come dipendente per 3 anni, e che ho lasciato per occuparmi di Sviluppo Organizzativo in un'altra grande pubblica amministrazione milanese.

Insieme con il Presidente Generale e con il Direttore, abbiamo deciso di disegnare un sistema di relazioni e rapporti tra noi diverso da quello precedente, affinché si generasse, nel rispetto dei ruoli, delle professionalità e delle deleghe reciproche, un OIV “accompagnatore nel cambiamento”, presente, di stimolo e supporto sull'effettiva interiorizzazione dei principi fondamentali della Riforma, ma non di meno “controllore” del rispetto delle scadenze e degli impegni normativi. E' già quasi terminato il primo anno, e mi pare che gli obiettivi di franca collaborazione che ci siamo dati siano stati perseguiti. Io personalmente continuerò ad agire affinché le previsioni normative non siano mai adempimenti burocratici ma momenti che costringano noi tutti a riflettere e rivedere i processi interni tendendo ad un continuo miglioramento, per soddisfare il senso profondo di questa Riforma: la Performance è il contributo che ciascuno di noi apporta attraverso il proprio agire al raggiungimento della finalità, degli obiettivi e dunque alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'Ente è stato costituito.

Articolo pubblicato sul “Rapporto Attività del CAI per l'anno 2012”

Cristina Reposì
Milano, 25 maggio 2013

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

A Performance organizzativa

A1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Il complessivo sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, introdotto dal D. lgs. 10/2009, e successivamente declinato e specificato per mezzo delle numerose delibere interpretative ed operative predisposte da CIVIT, è stato adottato dal CAI, modulato in base alle dimensioni dell'Ente.

I requisiti minimi di definizione del **Sistema** di misurazione e valutazione della Performance, così come definiti al punto 4.1 della delibera n.89/2010 di CIVIT, sono stati:

- abbozzati all'interno del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del CAI", predisposto ed inviato il 30 settembre 2010;

- adottati, declinati, condivisi ed utilizzati per predisporre l'"Albero della Performance", inserito nel "Piano della Performance CAI 2011-2013", inviato con il N. Prot. 1209 del 29 giugno 2011 a CIVIT.

Nel dettaglio:

- obiettivi, indicatori di outcome e target sono stati pensati, condivisi ed inseriti nel più ampio processo di definizione della programmazione strategica dell'Ente, resasi necessaria dal nuovo mandato presidenziale.

Essi sono stati abbozzati dalla Direzione, anche sulla base delle indicazioni pervenute dalla principale categoria di Stakeholder del CAI: i Soci.

Successivamente presentati, discussi e modificati dall'organo politico-amministrativo, sono stati formalizzati con l'invio a CIVIT, la pubblicazione sul sito del CAI e l'inserimento nella Relazione Previsionale e Programmatica per il 2012.

- Schede anagrafiche, test di fattibilità e di qualità degli indicatori, così come definiti al punto 4.2 della delibera n.89/2010 di CIVIT, sono state utilizzate in modo informale, in corso d'opera, al fine di individuare i migliori indicatori. Non furono formalizzate né messe agli atti come documentazione da archiviare.

- La Rilevazione effettiva della performance ORGANIZZATIVA, anche a seguito dell'esperienza maturata nel corso del primo anno di analisi delle performances, è stata effettuata semestralmente, valutando il livello intermedio di raggiungimento degli obiettivi fissati, e riflettendo sul grado di effettiva attualità degli ambiti prefissati.

Il livello di coerenza tra gli obiettivi formulati nel Piano della Performance CAI e i requisiti metodologici previsti dall'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 150/2009:

1) è massimamente garantito con riferimento a:

<i>requisiti ex art. 5, c.2, D. Lgs. 150/2009</i>	<i>motivazione</i>
rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione	Obiettivi costruiti avendo come cornice di riferimento le risultanze emerse dall'analisi SWOT effettuata nel 2011, ed inseriti nelle aree strategiche di intervento presentate nella Relazione Previsionale e Programmatica per il 2012
specificità e misurabilità in termini concreti e chiari	declinati in unità di misura oggettive e quantificabili
idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi	Target assegnati numerici, espressi in incrementi percentuali
riferibilità ad un arco di tempo determinato	Target definiti per ciascun anno del triennio 2011 - 2013

2) non è stato garantito con riferimento a:

<i>requisiti ex art. 5, c.2, D. Lgs. 150/2009</i>	<i>motivazione</i>
commisurazione ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;	Non sono state effettuate analisi di benchmark stante la quasi impossibilità di individuare campioni analoghi o comunque rappresentativi, anche a livello internazionale
Confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento, se possibile, al triennio precedente	Non sono mai state effettuate analisi strutturate in base ad obiettivi ed indicatori negli anni precedenti

3) è stato parzialmente garantito con riferimento a:

<i>requisiti ex art. 5, c.2, D. Lgs. 150/2009</i>	<i>motivazione</i>
Correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili	Il vertice amministrativo, nella definizione dell'Albero della Performance, verificò la compatibilità con le risorse umane (sebbene sotto dotazione organica) disponibili; valutò anche come "sfidanti" gli obiettivi relativamente alle risorse strumentali e hardware disponibili. Rispetto al precedente anno, sono state effettuate analisi di congruità tra obiettivi e risorse

A2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Rispetto al precedente anno, durante il 2012 la fase della misurazione della performance è stata strutturata, prevedendo monitoraggi semestrali predefiniti e finalizzati a produrre le informazioni necessarie per effettuare un incontro congiunto Direzione e OIV. Infatti, due degli incontri tra OIV e Direzione CAI, nel corso del 2012, sono stati dedicati proprio all'analisi dei dati emersi dal monitoraggio degli obiettivi strategici, al fine di verificarne insieme il grado di raggiungimento su

base annua e il trend nell'arco del triennio 2011-2013. I risultati di tali analisi hanno alimentato valutazioni, poi sfociate in assestamenti ai piani d'azione previsti per l'anno in esame.

A3 Modifiche apportate ai processi di monitoraggio

Nel corso della Relazione 2012 segnalai come ambito di intervento proprio la necessità di strutturare il momento della rilevazione della performance organizzativa. Allora si procedette infatti, a consuntivo e su esplicita sollecitazione.

Ritengo opportuno prevedere un'ulteriore area di miglioramento per il periodo di piano in corso e per il futuro: strutturare l'intero processo fino alla modalità di valutazione del raggiungimento degli obiettivi predefiniti, creando un unico documento che, a cascata, raccolga l'intera filiera, dall'obiettivo strategico del PdP, all'obiettivo operativo, al personale dedicato, e fino alla valorizzazione del risultato conseguito.

B Performance individuale

B1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Dall'analisi del Piano della Performance 2013-2015, utilizzando la mappa standard di analisi CIVIT, è emerso che gli obiettivi strategici, declinati a valle delle Aree Strategiche inserite nel PDP, non sono stati a loro volta formalizzati nei rispettivi Obiettivi Operativi all'interno del PDP, mentre sono stati ovviamente tradotti in un Sistema di obiettivi operativi che, parallelamente al PDP, è stato portato avanti dall'Ente. Ciò non venne realizzato neppure nel 2012: gli obiettivi individuali, cioè, furono declinati separatamente dal PdP 2011-2013 ed attribuiti direttamente al personale. Nonostante ciò, è fondamentale sottolineare che gli obiettivi di performance individuale assegnati per il 2012 sono stati declinati (nella definizione, scelta dell'indicatore e del target da conseguire) nel pieno rispetto degli Obiettivi Strategici del PdP.

B2 Misurazione e valutazione della performance individuale

Il Personale CAI in servizio nel 2012 è così composto:

- 1 Posizione dirigenziale, ricoperta;
- 4 Posizioni Organizzative, assegnate a far data dal 1° gennaio 2012 (con determina dirigenziale n. 8/2012) ed inserite sulle Aree amministrativa, Economato-Patrimonio, coordinamento segreteria generale e sull'ufficio legale;
- 9 dipendenti inquadrati in area C (e 1 in aspettativa senza assegno)
- 8 dipendenti inquadrati in area B.

La misurazione e valutazione della performance individuale, nel rispetto dell'art. 9 del D. Lgs. 150/2009, è stata effettuata adottando modalità distinte per il dirigente e per il personale non responsabile di unità organizzativa.

Il personale non dirigenziale è stato misurato e valutato in base al duplice criterio di:

- raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo;
- qualità del contributo assicurato alla performance dell'Area di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.

Così come previsto dal SMVP, la procedura utilizza schede di valutazione appositamente costruite ed insistenti su obiettivi di risultato (60%) e su comportamenti organizzativi (40%). Nel 2012 le valutazioni sono state collegate al raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali, legati al perseguimento di risultati certi, misurabili e dal taglio spiccatamente operativo.

Si rileva che gli obiettivi di risultato attribuiti ai dipendenti sono collegati agli obiettivi di performance organizzativa (approvazione del Piano della Performance a fine giugno 2011), furono assegnati durante un colloquio effettuato nella prima metà di marzo 2012 e la valutazione a consuntivo è stata condivisa individualmente ad aprile 2013.

Proseguendo con il livello di attenzione già dimostrato nel corso del precedente periodo, anche nel corso delle valutazioni 2012 si segnala che il Dirigente ha effettuato una effettiva e significativa differenziazione dei giudizi: su 17 schede valutate emergono ben 12 diverse valutazioni sui comportamenti, rispettando così appieno il dettato normativo di "capacità di valutazione dei propri

collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi” (cfr.art 9, c.1, lett. d, D. lgs. 150/2009). Rispetto al precedente periodo, la diversificazione è aumentata, passando dal 50% di valutazioni tra loro differenti al 70% del 2012. Complessivamente, sono state attribuite 4 fasce di valutazione complessiva (risultato e comportamento), dal 75% al 100%.

La valutazione è articolata su 3 momenti: il primo è operato dal dipendente sull'attività svolta, sulle criticità incontrate e sulle azioni di miglioramento autonomamente adottate.

Il secondo è operato dal Responsabile di Area di riferimento che, tenendo conto delle schede di autovalutazione, verifica l'attività svolta e l'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati, predisponendo la proposta di scheda individuale alla Direzione.

Il terzo è operato dal Direttore che analizza le variabili di comportamento e l'effettività degli obiettivi raggiunti totalmente o parzialmente tenendo conto delle valutazioni proposte dai Responsabili di Area.

La valutazione dei Responsabili di Area è articolata nei soli due momenti di autovalutazione e di valutazione da parte della Direzione degli obiettivi di risultato e di comportamento.

La metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale si è mantenuta invariata sia rispetto al periodo precedente all'applicazione della “Riforma Brunetta” che rispetto al primo anno di applicazione del Ciclo della Performance. Il dettaglio sulla metodologia applicata è illustrato nel SMVP.

Ovviamente, rispetto al passato, lo sforzo che è stato fatto è stato di agganciare gli obiettivi individuali agli ambiti di performance organizzativa, razionalizzati nel Piano della Performance al superiore livello di Obiettivi strategici. Dall'analisi del Piano degli Obiettivi Operativi, predisposto successivamente dal CAI con cadenza annuale, il collegamento appare ben evidente, con traduzione delle originarie decisioni di intervento in ambiti operativi ben delimitati e quantitativamente attribuiti ai singoli dipendenti.

B3 Applicazione sistemi premiali

Nel 2012 sono stati erogati € 22.164,14 sui € 23.915,17 disponibili nel Fondo (al netto delle Posizioni Organizzative e dell'Indennità di Ente); il Fondo è stato alimentato, ai sensi dell'art.16 del D.L. 98/2011, con l'inserimento del 50% delle economie effettivamente realizzate in base al piano triennale di razionalizzazione e di riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento suddiviso per ambiti di intervento (adottato dal Comitato Direttivo Centrale con atto n. 29 del 30/03/2012).

I premi erogati sono stati attribuiti sulla base delle valutazioni effettuate dal Direttore, ed applicando la metodologia propria del sistema di valutazione.

B4 Procedure di conciliazione

Nel corso del periodo di Performance 2012 non è stato fatto ricorso a procedure di conciliazione.

E' opportuno segnalare, per correttezza e completezza di informazione, che anche negli anni precedenti non si è mai verificato il ricorso a procedure di conciliazione.

B5 Indagini sul grado di condivisione del sistema e sulla valutazione del superiore gerarchico

Di concerto con il Direttore CAI, abbiamo deciso di effettuare tali indagini, insieme con quella relativa a rilevare il livello di benessere organizzativo, nel corso del 2013, auspicabilmente in tempo utile per poter inserirne i risultati nella revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

B6 Congruità processi formativi e dei piani di miglioramento individuali adottati

Il Direttore, anche alla luce dei feedback emersi in sede di colloqui individuali con i singoli dipendenti, non ha ritenuto necessari interventi formativi professionali specifici se non, per alcuni soggetti, un aggiornamento in materia informatica.

B7 Modifiche apportate ai processi di monitoraggio

A differenza del precedente periodo di analisi, nel corso del 2012 il processo di monitoraggio è stato presidiato in modo strutturato, prevedendo momenti di verifica congiunta tra OIV e Direzione, nonché un momento di analisi dei dati sul trend dei piani Operativi in essere e valutazione degli assestamenti da apportare, con una logica down-top, agli ambiti strategici più alti, condiviso anche con la Presidenza.

C Processo di attuazione del Ciclo della Performance (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il Ciclo della Performance applicato al CAI è evidentemente strettamente interconnesso con le specificità dell'Ente. Ritengo che esso sia correttamente applicato, con dedizione, attenzione e continuo sforzo nell'evitare di scivolare nella logica del mero adempimento. A fronte delle atipicità che caratterizzano il CAI (autonomia finanziaria, base sociale, una sede centrale/Ente pubblico ed una ragnatela di Sezioni sul territorio italiano), la variabilità normativa e la necessità di adattamento e traduzione delle prescrizioni nazionali assorbono una quantità di risorse umane e di tempo che, in aggiunta alle ridotte dimensioni e alle restrizioni in tema di personale, vengono così sottratte ad altre attività probabilmente più funzionali all'efficientamento del Ciclo della Performance.

C1 Struttura Tecnica Permanente

Nel corso del 2012 i compiti della Struttura Tecnica Permanente sono stati direttamente svolti dal Direttore del CAI fino al settembre 2012, quando vi è stato l'inserimento di un nuovo soggetto referente.

Le competenze professionali, di natura giuridica ed economico-gestionale, nonché di conoscenza della materia specifica relativa alla Performance e al Ciclo di Gestione sono pienamente soddisfacenti. Non si riscontra necessità di risorse finanziarie.

D Infrastruttura di supporto

Esiste un Sistema di Controllo di Gestione.

Viste le dimensioni organizzative dell'Ente, il CAI si è dotato della contabilità analitica che consente il monitoraggio di costi e ricavi afferenti tutte le attività (sia istituzionali che di funzionamento) nonché di eventuali centri di costo individuati ad hoc (es. progetti speciali ma anche obiettivi della performance).

Inoltre, l'Ente ha adottato a partire dal 2003 un bilancio di tipo civilistico, i cui documenti illustrano in modo esaustivo l'andamento della gestione ed il funzionamento della struttura.

Si ritiene che il sistema di Bilancio e contabile attualmente in uso presso l'Ente sia soddisfacente e garantisca in pieno gli obiettivi di integrazione, coordinamento, monitoraggio e controllo.

E Sistemi informativi a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Considerate le dimensioni dell'Ente, ed utilizzando i dati mappati nell'Allegato predisposto da CIVIT, segnalo che non riscontro criticità nel modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio dei Dati.

Si ritiene che il sistema informativo ed informatico del CAI, per quanto riguarda la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance, sia coerentemente strutturato con le dimensioni organizzative dell'Ente e con le necessità funzionali legate al SMVP. Si ritiene infatti che tutti i dati relativi alla valutazione individuale ed organizzativa possano essere più semplicemente ed agevolmente raccolti, maneggiati e stivati attraverso semplici file excell, di immediata comprensione ed utilizzo da parte degli operatori interessati. Non pare neppure necessario promuovere l'utilizzo di software di gestione dei dati di superiore complessità, che richiedano di predisporre query per l'interrogazione del database.

Si prende atto del notevole sforzo, in termini di risorse umane ed economiche, attualmente in corso per riorganizzare, sviluppare e potenziare il sistema informativo dell'Ente, da cui si attendono importanti risultati in termini di miglioramento dell'efficacia dei servizi a favore della collettività, con un significativo efficientamento dell'intero sistema informativo.

Il monitoraggio di responsabilità dell'OIV viene effettuato attraverso un controllo della presenza sul Sito CAI della documentazione prevista. Eventuali assenze vengono comunicate alla Direzione dell'Ente e prontamente risolte. Nel corso del 2012 sono stati anche oggetto di analisi i "percorsi" da effettuare per recepire le informazioni, e ne sono scaturite anche valutazioni critiche sulla possibilità di semplificazione del reperimento di informazioni.

F Definizione e gestione di standard di qualità

La normativa in argomento (D.Lgs. 30.07.1999, n.286; D.Lgs. 20.12.2009, n.198 e la delibera n. 88/2010 CIVIT) si riferisce all'erogazione di servizi pubblici; se è pur vero che le norme si riferiscono anche agli enti pubblici non economici nazionali – quali il CAI – è anche vero che il CAI non eroga "servizi pubblici". Ad esempio il servizio di soccorso alpino che è rivolto alla collettività non è di fatto erogato "direttamente" dal CAI ma da altri organismi che possono essere sia pubblici che privati. Tutt'altra cosa sarebbe se si intendesse che la formazione – rivolta ai soccorritori, ma anche a semplici soci – è "servizio pubblico".

Possiamo sostenere che la gestione delle attività del CAI è ispirata, per quanto concerne tempi del procedimento amministrativo e accessibilità agli atti, alle norme contenute nella Legge 07.08.1990, n. 241 e s.m.i.

G Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

E' indubbio che i risultati emersi dalla valutazione della Performance effettuata nel precedente ciclo siano stati fondamentali per indirizzare, anche dal punto di vista metodologico, una diversa e più matura presa di coscienza. Si è riusciti, infatti, a creare il collegamento logico tra indirizzi strategici (nella loro declinazione nell'RPP), aree ed obiettivi strategici nel Piano della Performance e piani di obiettivi e di azioni posti in essere dall'Ente. Il monitoraggio in corso d'anno ha permesso di mantenere sotto controllo le interrelazioni tra obiettivi e risultati, portando in corso d'opera, ad esempio, ad introdurre nuovi obiettivi per compensare quelli resi inagibili per novità normative. L'impatto sulla gestione è evidente, a mio parere, nella maggior fluidità tra il ciclo della Performance e il ciclo amministrativo e di Bilancio: si è iniziato a ragionare verificando che i due calendari siano compatibili tra di loro. Quel che ancora manca, ed è lo sforzo da perseguire, è riuscire ad anticipare la definizione del piano degli obiettivi operativi, agganciandolo alla declinazione degli obiettivi strategici.

H Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Ricordo che l'incarico di OIV è stato attribuito il 30 marzo 2012.

Le mie verifiche si sono svolte sempre attraverso una prima valutazione dei materiali cartacei e della documentazione predisposta; con la predisposizione di un elenco di argomenti da approfondire, dubbi o spunti critici da condividere; ed infine con riunioni stabilite periodicamente (in media, una al bimestre), per approfondire quanto emerso dai monitoraggi, e per valutare lo stato avanzamento degli obiettivi operativi.

Il monitoraggio si è svolto anche con riferimento alle novità normative o regolate tramite atti CIVIT, e spesso si è tradotto in segnalazioni di necessità di adozione di interventi.

La Relazione dello scorso anno si concludeva con "Il primo e fondamentale contributo al miglioramento dell'intero Ciclo sta, a mio parere, nel riprocessare il Sistema stesso, creando un momento di incontro con il vertice politico ed amministrativo per definire le nuove fasi di evoluzione per il futuro".

Questo è accaduto, ed effettivamente si è instaurato un rapporto di maggior scambio e confronto, che ha portato, nel corso dell'anno, proprio ad intervenire con monitoraggi strutturati, fondamentali per predisporre correttivi e per declinare il nuovo Piano della Performance 2013-2015.