



***RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DELL'ENTE STRUMENTALE ALLA CROCE ROSSA ITALIANA IN L.C.A.
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 2020

1. Introduzione

L'articolo 14, comma 4, lett. a) del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c) del d.lgs. 74/2017, dispone che l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance ".....monitora il funzionamento complessivo del Sistema della Valutazione, della Trasparenza e Integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi".

Ai sensi della vigente normativa la performance si suddivide in organizzativa ed individuale.

La presente relazione riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ente nonché da atto dell'avvio delle procedure per gli adempimenti degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alla Delibera ANAC n. 294 del 13 aprile 2021 che fissa al 30 giugno 2021 il termine per la pubblicazione delle attestazioni O.I.V. ai fini dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza al 31 maggio 2021.

Per il ciclo della performance 2020, si rileva complessivamente l'applicazione adeguata del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in coerenza con le indicazioni dettate dalla normativa vigente e dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance – della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

E' da evidenziare che l'anno 2020 è stato caratterizzato dall'emergenza sanitaria connessa alla diffusione del virus COVID – 19 che ha comportato per le amministrazioni pubbliche l'obbligo, come da DPCM, di ricorrere massivamente al lavoro agile in modalità semplificata in deroga alla L. 81/2017 che regola il lavoro agile nelle PP.AA.

Indice

1. Introduzione	2
2. Contesto di riferimento	4
A- Performance organizzativa	7
B - Performance individuale.....	11
C - Processo di attuazione del ciclo della performance.....	13
D - Sistemi informativi e informatici a supporto per il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione....	15
E - Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	15
F- Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV	16

2. Contesto di riferimento

La Croce Rossa Italiana, a seguito del Decreto Legislativo 28 settembre 2012, n. 178 è stata oggetto di un processo di riorganizzazione che ha portato alla costituzione dell'Associazione della Croce Rossa Italiana, persona giuridica di diritto privato. Per pervenire a detto risultato l'Ente pubblico Croce Rossa Italiana ha subito una radicale trasformazione che ha comportato (dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2017) alla coesistenza di due soggetti giuridici distinti e con natura diversa:

- l'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana, di natura giuridica pubblica, che, secondo le originarie previsioni del d.lgs. 178/2012 a far data dal 1° gennaio 2018 doveva essere soppresso e posto in liquidazione;
- l'Associazione, persona giuridica di diritto privato ai sensi del Libro Primo, titolo II, capo II del codice civile, iscritta di diritto nel registro nazionale, nonché nei registri regionali e provinciali delle associazioni di promozione sociale.

Il D.Lgs. 178/2012 è stato oggetto di diversi interventi legislativi. In particolare, nel 2017, il legislatore è intervenuto con l'art. 16 del D.L. n. 148/2017 convertito in legge 172/2017 modificando l'art. 8 del d.lgs. 178/2012 e s.m.i. che ad oggi recita *"... A far data dal 1° gennaio 2018, l'Ente è posto in liquidazione ai sensi del titolo V del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, fatte salve le disposizioni di cui al presente comma. Gli organi deputati alla liquidazione di cui all'articolo 198 del citato regio decreto sono rispettivamente l'organo di cui all'articolo 2, comma 3, lettera c) quale commissario liquidatore e l'organo di cui all'articolo 2, comma 3, lettera b) quale comitato di sorveglianza. Detti organi, nominati dal Ministro della salute, restano in carica per 3 anni e possono essere prorogati, per motivate esigenze, per ulteriori 2 anni..... "*

A seguito delle sopradette modifiche normative, a far data dal 1° gennaio 2018 l'Ente è stato posto in liquidazione coatta amministrativa ai sensi del titolo V del Regio Decreto 267/1942 e non più soppresso.

Come rilevato anche dall'Avvocatura Generale dello Stato, pertanto, l'Ente è assoggettato a disciplina speciale in quanto l'applicazione della disciplina di cui al titolo V del Regio Decreto 267/1942 va necessariamente armonizzata con quanto previsto dall'art. 8 del d.lgs. 178/2012 s.m.i. in materia di riordino della Croce Rossa

Italiana.

Stante quanto sopra, nel 2020 l'attività di programmazione, così come dalla data di avvio della liquidazione (1° gennaio 2018), è stata condizionata dalle procedure connesse alla liquidazione dell'Ente ed in particolare alla definizione dello stato passivo e della massa attiva al fine del soddisfo del ceto creditorio.

L'Amministrazione, tra le varie azioni intraprese, ha implementato un sistema di *governance* interna, coerente con la struttura, 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.

Nell'ambito del riordino della CRI il tema delle risorse umane è stato oggetto di grande attenzione da parte del Governo e del Parlamento che nel tempo hanno affrontato emendamenti al testo originario del D.Lgs. 178/2012 consentendo un ordinato transito del personale a tempo indeterminato dell'Ente presso altre Pubbliche Amministrazioni.

Ai sensi dell'art. 8 comma 2 del d.lgs. 178/2012 il Commissario liquidatore si avvale, per le procedure connesse alla gestione liquidatoria, fino a dichiarazione di cessata necessità, del personale del contingente individuato dal Presidente Nazionale con Provvedimento n. 10/2017 per *"...le attività propedeutiche alla gestione liquidatoria.."*.

Nel contempo è da segnalare che con l'emanazione dei decreti ID 21943165 del 9 gennaio 2019 e ID 24256789 del 12 luglio 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, tutto il personale del predetto contingente è assegnato ad altra amministrazione sulla base di un cronoprogramma di mobilità che prevedeva quale data ultima di transito il 1° gennaio 2021.

A seguito del decreto del Ministro della Salute datato 8 dicembre 2020 è stata disposta la proroga degli Organi della procedura di liquidazione coatta amministrativa dell'Ente, Commissario liquidatore e Comitato di sorveglianza, fino al completamento delle operazioni di liquidazione e, comunque non oltre il 28.12.2022.

Considerata l'intervenuta proroga degli Organi dell'Ente, l'Amministrazione, attese le attività connesse alla procedura di liquidazione ancora in essere, si è riservata di pre-

disporre un nuovo cronoprogramma per la mobilità del personale in servizio nell'Ente, per il periodo 2021/2022.

Anche nell'anno 2020 il personale è stato oggetto di una costante progressiva riduzione che ha comportato inevitabili modifiche nella struttura organizzativa.

A tal riguardo si rammenta che al 1° gennaio 2020 il personale impiegato nell'Ente Strumentale alla CRI in LCA era pari a n. 77 unità;

- nel periodo 1.01.2020 – 30.06.2020 sono transitati in mobilità presso altre amministrazioni n. 14 unità e n. 2 sono uscite a diverso titolo, per un totale complessivo di 16 dipendenti e, pertanto alla data del 30.06.2020 il personale ancora impiegato nell'Ente Strumentale era pari a n. 61 unità, di cui 1 in posizione di comando;
- nel periodo 1.07.2020 – 31.12.2020 sono transitati in mobilità n. 9 dipendenti, compreso il dipendente stabilizzato a seguito di sentenza e messo in disponibilità il 1° febbraio 2020, n. 4 unità a diverso titolo (quiescenza, revoca comando...) nonché la messa in disponibilità il 1° novembre 2020 di ulteriori n. 2 dipendenti stabilizzati in pari data, e, pertanto alla data del 31.12.2020, il personale ancora impiegato nell'Ente Strumentale, era pari a n. 48 unità.

A- Performance organizzativa

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Croce Rossa Italiana è stato approvato con Provvedimento del Commissario Liquidatore n. 4 del 31.01.2020. La Performance Organizzativa si riferisce ai risultati raggiunti dall'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana in L.C.A. nel suo complesso nonché dalle singole articolazioni organizzative e si misura attraverso la determinazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle diverse strutture.

Si rileva la chiarezza terminologica usata nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato nel distinguere tra "obiettivi strategici" dell'Ente, definiti specifici dall'art. 3, primo comma, lett.a) del d.lgs. 74/2017 ed "obiettivi gestionali" quali declinazioni dei primi conformemente a quanto indicato nelle Linee guida dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

La valutazione della Performance Organizzativa viene effettuata a consuntivo sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture e degli standard erogativi programmati.

Tale valutazione, sulla base dell'articolazione organizzativa dell'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana in L.C.A., viene espressa anche per il 2020 a livello di Ente nel suo complesso, di Dipartimenti, di Servizi interni.

Gli obiettivi strategici, in coerenza con quanto previsto dal ciclo della Performance, derivano dagli indirizzi strategici, dettati dal Commissario Liquidatore con una struttura "ad albero". Risulta pertanto evidente il collegamento tra pianificazione strategica e programmazione strategica.

L'attività dell'Ente è incentrata nelle procedure per la liquidazione coatta amministrativa ai sensi della L. fallimentare nonché del d.lgs. 178/2012 smi di riordino della Croce Rossa Italiana.

Gli indirizzi sono stati approvati, con Provvedimento n. 5 del 31 gennaio 2020, dal Commissario Liquidatore e con il Provvedimento n. 21 del 6 aprile 2020 è stato variato il Piano Dettagliato degli obiettivi, a seguito delle intervenute modifiche in via d'urgenza del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente Strumentale

in L.C.A. stante il transito in mobilità di un Capo Dipartimento in data 1° marzo 2020 e la quiescenza in data 01.01.2020 di un dirigente di II fascia non sostituito.

La Macro Area Pianificazione e Controllo ha effettuato, in base alle indicazioni ricevute dal Commissario, un'attività di concertazione per la definizione degli obiettivi di PDO con i Capi Dipartimenti.

Gli obiettivi sono stati delineati in seguito ad un momento di confronto e/o incontro, tra la competente Macro Area e le strutture, che ha portato alla definizione delle schede finali.

Il PDO, in coerenza con quanto previsto dal ciclo della Performance, contiene gli obiettivi strategici nonché gli obiettivi funzionali di innovazione organizzativa.

Gli obiettivi risultano chiari, ben dettagliati, completi di indicatori e target e coerenti con gli adempimenti previsti dal Decreto di riordino. Inoltre, come per gli anni precedenti, gli obiettivi sono stati pesati e quindi è stato attribuito un valore diverso a ciascuno di essi.

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 della Performance 2020 adottato con Provvedimento n. 5 del 31 gennaio 2020 e modificati con il Provvedimento n. 21 del 6 aprile 2020 di variazione del Piano Dettagliato degli obiettivi a seguito delle succitate modifiche in via d'urgenza del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente Strumentale in L.C.A.

Detto piano, anziché triennale, è stato previsto solo per l'anno 2020 in considerazione che, stante la normativa allora vigente, tutto il personale a far data dal 1° gennaio 2021 sarebbe dovuto transitare ad altra amministrazione come da Decreti di assegnazione del Dipartimento della Funzione Pubblica.

A seguito dell'approvazione del Piano della performance gli obiettivi sono stati formalizzati dal Commissario liquidatore ai due Capi Dipartimento (Dipartimento Patrimonio, Anticorruzione e Trasparenza e Dipartimento Risorse Umane Finanziarie e Legale).

Il Capo Dipartimento Risorse Umane Finanziarie e Legale ha, altresì, proceduto, come per gli anni precedenti, all'assegnazione degli obiettivi al Servizio interno afferente: Servizio Contenzioso Personale Militare.

Con Provvedimento n. 3 del 29.01.2020 al Capo Dipartimento Patrimonio, Anticorruzione e Trasparenza è stato affidato l'incarico ad interim dell'afferente Servizio Patrimonio, Procurement e Gestione Separata a stralcio, a seguito del collocamento in quiescenza del Dirigente, per il quale non si è provveduto a sostituzione.

Con Provvedimento n. 10 del 18.02.2020 il Commissario Liquidatore ha provveduto altresì ad assegnare gli obiettivi alla propria struttura amministrativa di supporto.

Successivamente, a seguito del transito in mobilità del Capo Dipartimento Patrimonio, Anticorruzione e Trasparenza è scaturita l'esigenza di modificare la struttura organizzativa dell'Ente, e quindi con Provvedimento n. 12 del 5 marzo 2020, il Commissario Liquidatore ha disposto in via d'urgenza la parziale modifica del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente con l'accorpamento del Dipartimento Patrimonio, Anticorruzione e Trasparenza con il Dipartimento Risorse Umane, Finanziarie e Legale nella nuova struttura denominata Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria.

Con Provvedimento n. 16 del 19.03.2020 è stato conferito dal Commissario Liquidatore l'incarico di Capo del Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria.

A seguito dell'istituzione del Dipartimento A.G.L. il Commissario Liquidatore ha proceduto alla necessaria modifica del Piano Dettagliato degli Obiettivi con il Provvedimento n. 21 del 06.04.2020.

Con il contratto integrativo decentrato, di concerto con le OO.SS. rilevata la mancanza di dirigenti e al fine di una migliore razionalizzazione e ottimizzazione dei lavori, anche in considerazione delle numerose e complesse procedure connesse alla liquidazione, le attività dell'Ente sono state suddivise in macroaree con a capo un funzionario di categoria C.

Al Dipartimento A.G.L. struttura dirigenziale di livello generale nell'anno di riferimento afferiva il Servizio Contenzioso Personale Militare, diretto da un Dirigente di II fascia. Il Capo Dipartimento AGL con Determina Dipartimentale n. 100 del 11.05.2020 ha assegnato gli obiettivi al Dirigente del Servizio Contenzioso Personale Militare, nonché con Determina Dipartimentale n. 102 del 13 maggio 2020 ha assegnato gli obiettivi a tutti i dipendenti sulla base delle macroaree di competenza. Il Dirigente del Servizio Contenzioso Personale Militare ha assegnato gli obiettivi al personale afferente con Determinazione Dirigenziale n. 1 del 25 maggio 2020.

Pertanto, nei ruoli dell'Ente al 1° gennaio 2020 erano presenti 2 Capi Dipartimento, un Dirigente di II fascia, 2 professionisti e n. 72 dipendenti del comparto di cui 1 in comando; dal 1° marzo 2020, è stato presente un solo Capo Dipartimento ed un solo Dirigente di II fascia; quest'ultimo è stato posto in quiescenza a far data dal 1° dicembre 2020.

In considerazione del pensionamento del dirigente del Servizio Contenzioso militare, con Provvedimento n. 36 del 23.10.2020 il Commissario Liquidatore ha disposto in via d'urgenza, una parziale modifica organizzativa del Regolamento di Organizzazione e di Funzionamento dell'Ente istituendo all'interno del Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria la struttura dirigenziale di livello non generale denominata "Servizio Legale". Al fine della massima ottimizzazione dei lavori e delle risorse, considerata la rilevanza del contenzioso in essere, in detto Servizio sono confluite le funzioni del Servizio Contenzioso Militare e tutte le attività connesse al contenzioso generale, civile e fallimentare.

Con Provvedimento n. 42 del 10.12.2020 il Commissario Liquidatore ha conferito al Capo Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria l'incarico ad interim di dirigente del Servizio Legale, nelle more dell'espletamento della procedura di selezione, ai sensi dell'art. 19 comma 5 bis d.lgs. 165/2001, per l'individuazione di un Dirigente per il Servizio stesso.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema di Valutazione. Il monitoraggio conclusivo degli obiettivi è stato effettuato alla data del 31 dicembre 2020.

In seguito al monitoraggio sugli obiettivi di PDO, la competente Macro Area ha predisposto, al fine di fornire i dati al Commissario stesso, il referto sull'andamento delle attività in base ai report di "feed back comunicativo" sviluppati dalla dirigenza.

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, tenuto conto della straordinarietà della situazione e delle peculiarità della liquidazione coatta amministrativa, si è comunque registrato un atteggiamento collaborativo e di apertura all'applicazione del sistema di valutazione e misurazione della performance.

B - Performance individuale

Il Sistema approvato riguarda sia la valutazione dei risultati dei Capi Dipartimento, Dirigenti e Professionisti che il Sistema permanente di valutazione dei Dipendenti.

La valutazione dei risultati dell'attività dei Capi Dipartimento, Dirigenti 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" (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 a 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".

Nella valutazione complessiva dell'attività dei Dirigenti 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.

Sono sottoposti a valutazione della performance tutti i dipendenti che non siano stati assenti dal lavoro per più di novanta giorni lavorativi annuali anche non continuativi secondo quanto previsto dalla vigente normativa. Al fine della misurazione della produttività individuale per l'erogazione delle risorse aggiuntive nonché ai fini delle progressioni economiche all'interno dell'area il dipendente partecipa ai progetti se ha maturato almeno sei mesi di servizio.

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 mix migliore di fattori di valutazione da applicare in funzione alle specifiche caratteristiche delle mansioni affidate ad ogni dipendente o gruppo 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.

Gli obiettivi formalizzati 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.

A tutti i dipendenti sono stati assegnati gli obiettivi di struttura o individuali e i dirigenti hanno provveduto al monitoraggio degli obiettivi assegnati alla struttura o al singolo dipendente. All'esito del monitoraggio è stata elaborata la valutazione finale, secondo lo schema approvato all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, e comunicata tempestivamente agli interessati.

c - Processo di attuazione del ciclo della performance

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente è descritto sinteticamente il Ciclo di gestione della Performance articolato in:

- Definizione delle linee strategiche per il solo anno 2020 in considerazione della liquidazione coatta amministrativa dell'Ente che prevedeva il transito di tutto il personale in mobilità presso gli Enti di destinazione alla data del 1° gennaio 2021;
- Definizione, condivisione e assegnazione degli obiettivi da conseguire nell'anno di riferimento;
- Misurazione volta a quantificare e valutare i risultati raggiunti dall'Ente nel suo complesso preceduta da un monitoraggio intermedio della performance per l'eventuale individuazione di interventi correttivi;

- Conclusione del ciclo di gestione della performance con la redazione della relativa relazione e validazione da parte dell'O.I.V.

Emerge la corretta corrispondenza tra le fasi di definizione ed assegnazione degli obiettivi ai soggetti delle attività programmate, sia di performance organizzativa che individuali, e le scadenze previste dalla normativa vigente.

All'interno dell'Ente si è registrato un atteggiamento collaborativo e di apertura.

In particolare è da rilevare che, stante la liquidazione coatta amministrativa dell'Ente e attesi gli adempimenti imposti dal decreto di riordino, gli obiettivi strategici sono insiti nello stesso d.lgs. 178/2012.

Gli obiettivi dei Dipartimenti sono stati predisposti attraverso l'organizzazione i incontri con la macro area competente per materia e assegnati dal Commissario Liquidatore ai Capi Dipartimento e da questi al Dirigente del Servizio afferente.

La redazione del piano della performance è avvenuta seguendo le indicazioni fornite nelle linee guida n. 1 del giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Relativamente al collegamento tra i documenti di pianificazione e programmazione ed il bilancio di previsione è da rilevare che, attesa la peculiare situazione dell'Ente in L.C.A., il Ministero dell'Economia e Finanze ha rappresentato che *"... con l'avvio della procedura di liquidazione coatta amministrativa, non è più necessaria la predisposizione di un bilancio di previsione..."*.

Pur tuttavia, nell'ottica della massima trasparenza e anche a garanzia della massa creditoria nonché nel rispetto del principio del buon andamento della Pubblica Amministrazione, il Commissario liquidatore ha ritenuto di predisporre un Preventivo di gestione corrente per l'esercizio 2020 e quindi continuare a gestire le spese preveducibili dell'esercizio in argomento in applicazione della disciplina del D.Lgs. 165/2001 prevedendo esclusivamente le spese ritenute necessarie ed indispensabili per le attività della liquidazione coatta amministrativa.

La Macro Area. Organi Statutari, Pianificazione e Controllo e coordinamento attività del Commissario Liquidatore in ordine alla gestione del Personale è la struttura demandata a svolgere un'attività di supporto per l'attuazione del ciclo della performance.

D - 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 alle pubbliche amministrazioni dalla Fondazione Gazzetta Amministrativa. A tale applicativo, che garantisce il mantenimento e la pubblicazione dei dati, si accede tramite appositi link situati nell'area Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

All'interno della sezione vengono pubblicati, ai sensi della vigente normativa, tra gli altri, i dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti, quelli relativi al personale, la disciplina di accesso agli atti e la procedura per esercitare il diritto di accesso civico.

E - Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

A seguito del monitoraggio conclusivo, terminato l'esercizio 2020, nel rispetto di quanto richiamato dalla normativa in materia, la Macro Area competente per materia, ha elaborato 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 2020 ai fini della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della programmazione per l'anno successivo.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance viene applicato a tutto il personale dell'Ente, per qualsiasi livello e posizione quale strumento volto al miglioramento organizzativo.

Pertanto nell'anno 2020 il numero di personale destinatario della valutazione è stato pari a n. 77 unità così distinto:

Dirigenti di I fascia: 2

Dirigenti di II fascia: 1

Professionisti: 2

Personale comparto: 72.

Al 100% del personale è stata data comunicazione della valutazione come dettato dalla vigente normativa.

F- Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Nel corso dell'anno 2020, la competente macro area, su indicazione dell'O.I.V. ha svolto attività propedeutiche mediante incontri di confronto volti al maggior coinvolgimento ed all'integrazione delle attività delle diverse strutture dell'Ente.

Sulla base della documentazione raccolta e sull'analisi dei contenuti l'O.I.V. ha rilevato coerenza tra il processo di definizione e associazione degli obiettivi, strategici ed operativi, e il ciclo di gestione della performance organizzativa e individuale.

L'OIV ha, pertanto, effettuato il monitoraggio al fine di verificare l'andamento dell'Ente. A questo occorre aggiungere costanti colloqui e confronti con il Commissario Liquidatore e la macro area competente, per tutte le informazioni relative all'anno di riferimento in particolare sugli aspetti meritevoli di approfondimento.

L'Organismo Indipendente di Valutazione Monocratico

Dott. Pasquale Monea
