

**Relazione annuale sul funzionamento complessivo
del Sistema di Valutazione,
Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni
ex art.14, comma 4, lett. a), D.lgs. 150/2009 e s.m.i.
ANNO 2021**

ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Sommario

Sommario	1
PREMESSA.....	2
1. Elaborazione di strumenti di programmazione e pianificazione: POT, PTO, Piano della Performance e Piano Dettagliato degli Obiettivi	4
2. Adozione del Piano della Performance e della Relazione sulla Performance	4
a. Piano della performance	4
b. Relazione sulla Performance	5
3. Funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e della Performance Individuale	6
4. Controllo di gestione	7
5. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della Trasparenza e del grado di Integrità, delle Pari opportunità e del Benessere Organizzativo	8
a. Trasparenza e integrità.....	8
b. Pari opportunità	9
c. Benessere organizzativo	10
6. Adempimenti, raccomandazioni e indicazioni	10

PREMESSA

La Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni, è predisposta ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii., e tiene conto delle indicazioni contenute nelle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013, emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, di seguito "ANAC" (già Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, di seguito "CIVIT").

L'Autorità di Sistema Portuale ha approvato il vigente sistema di valutazione della performance con decreto del Commissario Straordinario n.121 del 18/04/2020.

La Relazione ha lo scopo di monitorare il funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni, evidenziando le eventuali criticità rilevate nell'attuazione del Ciclo di gestione della Performance e nella realizzazione delle azioni previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e proponendo, in relazione ad esse, eventuali interventi migliorativi.

L'articolo 19, comma 9, del decreto-legge 23 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha trasferito al Dipartimento della funzione pubblica le competenze dell'ANAC relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e ss.mm.ii. .

Il decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105, recante il "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni", ha disposto, all'articolo 3, che il Dipartimento medesimo *"assicura le funzioni di promozione e coordinamento delle attività di valutazione e misurazione della performance delle amministrazioni pubbliche, anche attraverso l'individuazione delle caratteristiche e dei contenuti dei documenti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009"*.

Con successivi interventi, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito ulteriori indicazioni rispettivamente con le LG N.3 /2018 "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance", le LG N. 4/2019 "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche", e le LG 5/2019 "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" confermando la validità delle delibere CIVIT 4/2012 e n. 23/2013 sopra richiamate.

Sulla scorta di quanto sopra rappresentato, tenuto conto di quanto previsto nel comunicato ANAC del 10 gennaio 2014, in base al quale *"per i Ministeri e Enti pubblici non economici nazionali è stata confermata, riguardo alla comunicazione dei documenti e delle informazioni relative al nuovo ciclo, la modalità di*

trasmissione tramite il Portale della Trasparenza, (sostitutivo dell'invio tramite mail, PEC, ecc.)", la presente Relazione è inserita nel Portale medesimo.

Come già rappresentato per gli anni 2018, 2019 e 2020, la presente relazione, relativa all'anno 2021, si basa sui seguenti ambiti valutativi:

1. Funzionamento complessivo del sistema;
2. Performance Organizzativa di Settore e di Ente;
3. Performance individuale del Segretario Generale, dei Dirigenti, dei Quadri e del Personale;
4. Processo attuazione del Ciclo di Gestione della Performance;
5. Infrastrutture di supporto al SIMVP;
6. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
7. Definizione e gestione degli standard di qualità;
8. Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali;
9. Monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della Performance individuale;
10. Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali relativi al Ciclo della Performance;
11. Monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi relativi;
12. Monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni relativo al Ciclo della Performance;
13. Argomentazione sulla Validazione della Relazione sulla Performance;
14. Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs. n.74/2017, con particolare riguardo al coinvolgimento degli utenti per la Valutazione della Performance.

L'attività dell'OIV si è articolata principalmente secondo le seguenti linee di azione:

1. Elaborazione di strumenti di programmazione e pianificazione: Piano Operativo Triennale (POT), Programma Triennale delle Opere (PTO);
2. Supporto all'adozione del Piano della Performance e della Relazione sulla Performance;
3. Funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e della Performance Individuale;
4. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della Trasparenza e del grado di Integrità, delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo;
5. Riunioni con il Segretario Generale e con i Dirigenti per il confronto sugli strumenti di programmazione e pianificazione sopra descritti.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha validamente collaborato nel corso del 2021 con la nuova Struttura Tecnica Permanente della Performance e dei Controlli Interni, operativa dal 1° maggio 2021.

1. Elaborazione di strumenti di programmazione e pianificazione: POT, PTO, Piano della Performance e Piano Dettagliato degli Obiettivi

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha supportato nel corso dell'esercizio finanziario 2021 l'Ente nell'elaborazione degli atti di pianificazione e programmazione, e in particolare il Piano Dettagliato degli Obiettivi ed il Piano della Performance.

Il costante monitoraggio delle modalità di attuazione di tali strumenti di programmazione è la premessa per lo sviluppo di un efficace ciclo di programmazione e controllo che, una volta definito, condiviso e comunicato ai vertici amministrativi e tecnici dell'Ente, consenta di monitorare nel tempo la distanza tra livelli di risultati attesi e obiettivi concretamente conseguiti.

2. Adozione del Piano della Performance e della Relazione sulla Performance

a. Piano della performance

Nel corso dell'esercizio finanziario 2021, concordemente con quanto previsto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si è provveduto alla stesura del Piano della Performance 2021-2023, raccordato al ciclo finanziario del bilancio preventivo 2021/2023.

Il ciclo della performance dell'Autorità di Sistema Portuale si articola nelle seguenti fasi:

- a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) Monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- c) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito definiti;
- d) Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il sistema di valutazione del personale è correlato alla misurazione della performance attraverso l'applicazione di due metodologie:

- a) Metodologia di valutazione del personale dirigente;
- b) Metodologia di valutazione del personale dipendente non dirigente entrambe definite nel sistema di valutazione.

Il processo valutativo non si limita alla mera correlazione della performance con la premialità.

Infatti:

- L'individuazione del grado di raggiungimento dei risultati raggiunti dall'Ente e dalla sua struttura è l'occasione per ripensare ai servizi erogati e per individuare azioni di miglioramento organizzativo;
- Il processo valutativo in sé costituisce per i Dirigenti e per tutta la struttura l'occasione per migliorare le proprie capacità e le proprie competenze e per migliorare l'intero processo di programmazione e controllo;
- La misurazione dei risultati raggiunti migliora la trasparenza all'interno dell'Ente e tra l'Ente e il contesto esterno;
- La valutazione dei risultati evidenzia l'apporto individuale dato e rende possibile ed esplicito il collegamento con il sistema premiante;
- L'individuazione dei punti critici a livello di competenze professionali e di comportamento organizzativo evidenzia i bisogni formativi e favorisce la pianificazione di interventi gestionali di supporto.

b. Relazione sulla Performance

La Relazione sulla Performance relativa all'esercizio finanziario 2021 si è focalizzato sia sui risultati economico-finanziari sia sui risultati quantitativi e qualitativi, sulla base dei dati e delle informazioni raccolte dall'Ente in tale arco temporale; tale relazione una volta definitivamente approvata dal Presidente è stata regolarmente validata da parte dello stesso OIV.

I punti di forza del sistema della performance possono essere così sintetizzati:

- Il ciclo della pianificazione è ben formalizzato e strutturato, ed è l'esito di una progressiva evoluzione intervenuta per governare adeguatamente la complessità organizzativa dell'Ente mettendo in correlazione gli strumenti di programmazione (individuazione degli obiettivi riportati nel piano), coordinati con la programmazione finanziaria e di bilancio.
- L'OIV ha assicurato una presenza continua e si è configurato non solo come "soggetto controllore e valutatore" ma anche come supporto alla crescita manageriale dei dirigenti. L'approccio adottato dall'Organismo e condiviso con i ruoli chiave dell'Ente è orientato all'ascolto, che si esprime con periodici incontri con i dirigenti, ritenendo che ciò dia valore al ruolo dell'organo nonché condizione fondamentale per assumere una funzione di supporto alla crescita manageriale dell'Ente.
- Per quanto riguarda la qualità degli indicatori, non è ancora omogenea la presenza di indicatori di output e outcome; talvolta la natura degli indicatori scelti ed utilizzati non fa emergere significativi

collegamenti con gli stakeholders e con gli utenti.

Gli elementi di miglioramento che si evidenziano per il consolidamento del sistema della performance sono finalizzati a:

- dare continuità allo sforzo di collegare la programmazione degli obiettivi e le strategie dell'Ente e migliorare ulteriormente il processo di programmazione, sia nella fase di definizione degli obiettivi che quella degli indicatori;
- migliorare la capacità di rappresentare i bisogni del territorio ed il valore generato dagli obiettivi per il cittadino (spiegare il "perché" prima ancora del "cosa fare") e integrare la programmazione con ulteriori indicatori di risultato;
- migliorare la diffusione di prassi quali indagini, raccolta di segnalazioni, customer satisfaction, la valutazione partecipativa, ecc., mettere a sistema al fine di avere elementi utili ad una lettura specifica ma anche generale della percezione degli utenti e rendere visibile il collegamento tra quanto emerge dalle rilevazioni (bisogni ed esigenze degli utenti) e gli elementi della programmazione.

In generale, anche sulla base di indicazioni dell'OIV, saranno necessarie azioni di allineamento dell'impianto del sistema di valutazione in coerenza con quanto previsto dal D.lgs. 74/2017.

3. Funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e della Performance Individuale

La valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti e, in ultima analisi, del personale tutto dell'Ente è divenuta un'attività a ciclo continuo che richiede un controllo costante e continuo delle attività oggetto di rilevazione nonché un continuo approfondimento dell'evoluzione normativa in atto e, conseguentemente, un continuo adeguamento e aggiornamento degli strumenti propri dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

La messa in atto della metodologia di valutazione, sulla scorta degli strumenti di pianificazione definiti, attraverso un periodico positivo relazionarsi con i dirigenti di settore rappresenta il corretto espletarsi di un ciclo continuo di programmazione e controllo oltre che valutazione delle prestazioni del personale.

Le determinazioni finali di tale ciclo di valutazione sono il risultato di:

- un processo di raccolta ed elaborazione di dati contabili ed extracontabili;
- una raccolta ed elaborazione periodica di report sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Tutto ciò con l'obiettivo sia di determinare i livelli di premialità da corrispondere a ciascuno, sia di misurare in un arco temporale più ampio l'appropriatezza e l'adeguatezza del soggetto valutato rispetto all'incarico conferito.

Per quanto riguarda il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa, conformemente con quanto richiesto dall'art. 8 del decreto legislativo n.150/2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione da parte dell'OIV sono stati i seguenti:

- a) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con gli utenti, i soggetti interessati e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

Per quanto riguarda il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale, conformemente con quanto richiesto dall'art. 9 del decreto legislativo n.150/2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione da parte dell'OIV sono stati i seguenti:

- a) gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

4. Controllo di gestione

Il sistema deve individuare l'effettiva efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa supportato dall'integrazione con il software di gestione economico contabile dell'ente, nonché con gli altri sistemi informativi utilizzati o da implementare.

La interazione positiva tra Organismo Indipendente di Valutazione e la nuova Struttura Tecnica Permanente della Performance e dei Controlli Interni, ha rappresentato una positiva evoluzione in termini di controllo di

gestione dell'Ente, consentendo una puntuale rendicontazione infra annuale ed annuale dei risultati raggiunti, con elementi contabili ed extracontabili, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi istituzionali di derivazione ministeriale dell'Autorità di Sistema Portuale.

5. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della Trasparenza e del grado di Integrità, delle Pari opportunità e del Benessere Organizzativo

a. Trasparenza e integrità

Le attività relative alla trasparenza nell'Ente sono realizzate sulla base di quanto disposto dal D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016, e delle linee guida e disposizioni emanate da ANAC in materia.

Il Piano per la trasparenza e l'integrità costituisce parte integrante del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2021 – 2023.

I principali soggetti coinvolti nell'attuazione della normativa sono: Il Presidente, con compiti di indirizzo; il RPCT – Responsabile unico della prevenzione della corruzione e della trasparenza con funzioni di indirizzo, coordinamento, controllo e formazione interna; i dirigenti, responsabili della pubblicazione dei dati, dell'accesso civico e dell'aggiornamento del personale sul tema per gli uffici di competenza; l'OIV per le connessioni tra trasparenza e sistema di valutazione e performance; i portatori d'interesse, consultati durante le iniziative di partecipazione in tema di trasparenza.

La pubblicazione delle informazioni avviene in gran parte attraverso una procedura informatica che consente l'inserimento decentrato dei dati da parte degli uffici che li detengono, collegata al sistema di gestione atti. L'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato a più riprese, che la sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Autorità di Sistema Portuale, fosse di facile accesso e consultazione, e contenesse tutte le informazioni prescritte e nella forma richiesta.

Proprio in materia di prevenzione della corruzione, il richiamato decreto legislativo n. 97 del 2016 ha introdotto importanti novità, anche per quanto attiene al ruolo ed ai compiti dell'Organismo indipendente di valutazione.

In particolare, l'art. 41, comma 1, lettera h), del predetto decreto legislativo n. 97 del 2016 ha introdotto l'art. 8-bis della legge n. 190 del 2012, in base al quale è attribuito all'Organismo indipendente di valutazione il compito di verificare *“che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza”* e di verificare, inoltre, i contenuti della Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) (da redigersi, ai sensi dell'articolo 14 della stessa legge, entro il 15

dicembre di ogni anno), in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione, l'Autorità, nel corso dell'anno 2021, ha provveduto all'aggiornamento sul proprio sito istituzionale della sezione "Amministrazione Trasparente", nella quale sono pubblicati i dati concernenti l'organizzazione e le attività secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e le altre prescrizioni vigenti, con l'obiettivo di assicurare la trasparenza del proprio operato relativamente ai procedimenti amministrativi svolti.

Dall'ultima rilevazione del mese di marzo 2021 si evidenziavano, ancora, una serie di criticità, in particolare:

- Mancano alcuni dati relativi alla performance (parzialmente integrati rispetto all'anno 2019);
- I provvedimenti del Commissario e dei dirigenti vengono solamente elencati e non consultabili per singolo contenuto e non sono aggiornati;
- Manca il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio nonché dell'ammontare complessivo dei debiti;
- Mancano tutti i dati relativi ai servizi erogati;
- Mancano tutti i dati richiesti per Opere Pubbliche, Pianificazione e Governo del Territorio e informazioni ambientali;
- Alcuni dati da pubblicare nel link Amministrazione Trasparente vengono invece riportati incompleti sul portale dell'Ente;
- Sono incompleti alcuni dati riguardanti l'organizzazione dell'Ente in particolare riconducibili ai titolari di incarichi di amministrazione e di direzione;
- Sono incompleti alcuni dati relativi alle Società partecipate;
- Mancano complete informazioni relativi ai bandi di gara e contratti;

La rilevazione sarà ripetuta nel corso del corrente esercizio finanziario 2022 secondo il calendario previsto dall'ANAC.

b. Pari opportunità

Deve essere previsto che siano svolte apposite valutazioni sul livello di sensibilità dei bisogni rilevati rispetto a possibili discriminazioni (di genere, disabilità, razza, etnia, gruppi sociali ed altro ancora); ciò allo scopo di integrare il tema delle pari opportunità nel Piano delle Performance e di definire obiettivi strategici e gestionali orientati al tema delle pari opportunità.

A tale proposito, su sollecitazione dell'OIV, con decreto n.141 del 31/12/2020 del Commissario Straordinario, è stato approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2021/2023, previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità). Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate; tale piano si

articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici.

c. Benessere organizzativo

In relazione al Benessere Organizzativo, l'OIV ha svolto indagini sul Benessere Organizzativo, le cui evidenze statistiche, basate sui modelli di rilevazione proposti dall'ANAC, sono state oggetto di apposita relazione disponibile tra gli atti ufficiali dell'Organismo, tale attività è proseguita nell'esercizio 2021 con una nuova indagine statistica che ha visto la sua elaborazione statistica nel corrente mese di aprile 2022.

Tali analisi sono state lo strumento per indagare: i processi e rapporti sociali in ambiente di lavoro, i processi organizzativi e relazionali, le caratteristiche degli ambienti di lavoro, le forme di crescita professionale e di valorizzazione del risultato, la gestione delle diversità, i ruoli organizzativi assegnati, nonché la rilevazione della valutazione del proprio dirigente da parte del personale.

L'OIV in conclusione ribadisce che, al fine di migliorare il funzionamento del sistema di valutazione e pertanto elevare la qualità dei servizi resi agli utenti, appare imprescindibile che il sistema di valutazione si avvalga delle risultanze del sistema dei controlli interni (controllo strategico, controllo di gestione, controllo di regolarità amministrativa-contabile, controllo sulle società partecipate, controllo sulla qualità).

A sua volta il sistema dei controlli interni deve essere integrato con i sistemi informatici dell'Ente e con il supporto funzionale ed operativo della struttura tecnica permanente si potrà eseguire un costante monitoraggio, nonché una migliore definizione degli indicatori di performance così come si evince dalle linee guida del D.F.P.

In assenza di tale integrazione il sistema di valutazione rischia di essere autoreferenziale e non suffragato da elementi oggettivi e tracciabili.

L'OIV, come ha sempre fatto, si rende disponibile ad ogni forma di collaborazione auspicando nel contempo che vengano attuati i suggerimenti formulati.

6. Adempimenti, raccomandazioni e indicazioni

L'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni dell'Autorità di Sistema Portuale, elaborando la presente Relazione, e procede alla validazione della Relazione sulla performance di cui all'art.10 del D.lgs. n. 150/2009, comunicando tempestivamente le eventuali criticità riscontrate.

Si descrivono, di seguito, le principali procedure di monitoraggio attuate dall'OIV nello svolgimento dei propri compiti:

- 1) Riguardo alle verifiche concernenti obiettivi, indicatori e target, l'OIV verifica ed approva tutti gli obiettivi comuni ed individuali assegnati.
- 2) Riguardo al funzionamento ed all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione, l'OIV supporta le strutture in tutte le fasi del Ciclo della Performance.
- 3) Riguardo allo stato di attuazione degli obiettivi, l'OIV supporta il Segretario Generale nelle attività di controllo dei risultati e di conseguente valutazione degli stessi.

Gli effetti positivi derivanti dall'applicazione Sistema di misurazione e valutazione della performance risiedono sicuramente nella circostanza di aver progressivamente stimolato la produttività ed una positiva competizione del personale.

D'altro canto, come si è avuto già modo di rappresentare, il decreto legislativo n. 150/2009 non ha ancora trovato la sua piena applicazione a causa della scarsa differenziazione dei giudizi operata dal personale dirigente, conseguente anche alla necessità di minimizzare i conflitti e privilegiare un clima di lavoro sereno, tenuto conto della situazione di carenza di personale in cui versa l'Ente.

Pertanto, si rinnova l'invito a proseguire nell'attuazione delle seguenti linee di azione:

- puntuale rispetto della tempistica prevista per le varie fasi del Ciclo di Gestione della Performance;
- erogazione di Interventi formativi ai temi della cultura della valorizzazione del merito, della trasparenza e dell'integrità;
- significativa differenziazione dei giudizi da parte dei Valutatori.

Con la presente ai sensi dell'art.14 comma 4 lett. a D.lgs. 150/2009, per l'annualità 2021, l'OIV adempie al monitoraggio del Funzionamento complessivo del Sistema della Valutazione e dell'Integrità dei Controlli Interni, al fine di garantire la trasparenza dell'intero processo del Ciclo di Gestione della Performance.

Gioia Tauro 26 aprile 2022

F.to Dott. Elio Partipilo