

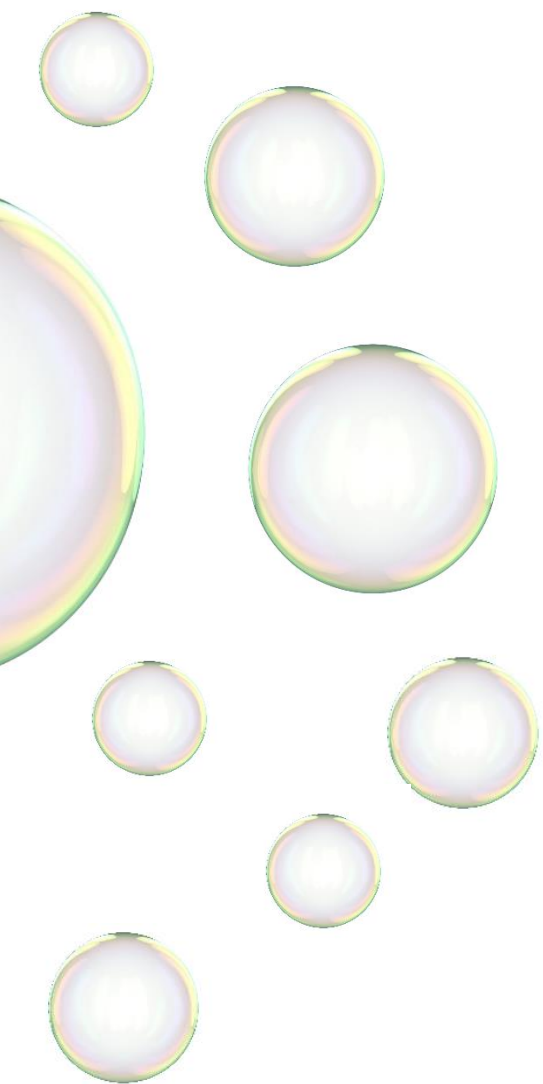
AGENZIA NAZIONALE PER LA SICUREZZA DELLE FERROVIE

Giornata della Trasparenza 2020

Firenze, 18 febbraio 2020



Indice



Saluti iniziali

Prevenzione della corruzione

RPCT – Arch. Alessandro Laschi

Focus misure generali

Dott. Eugenio Minici

Focus misure specifiche

Ing. Ilaria Castriota

Privacy e riservatezza dei dati

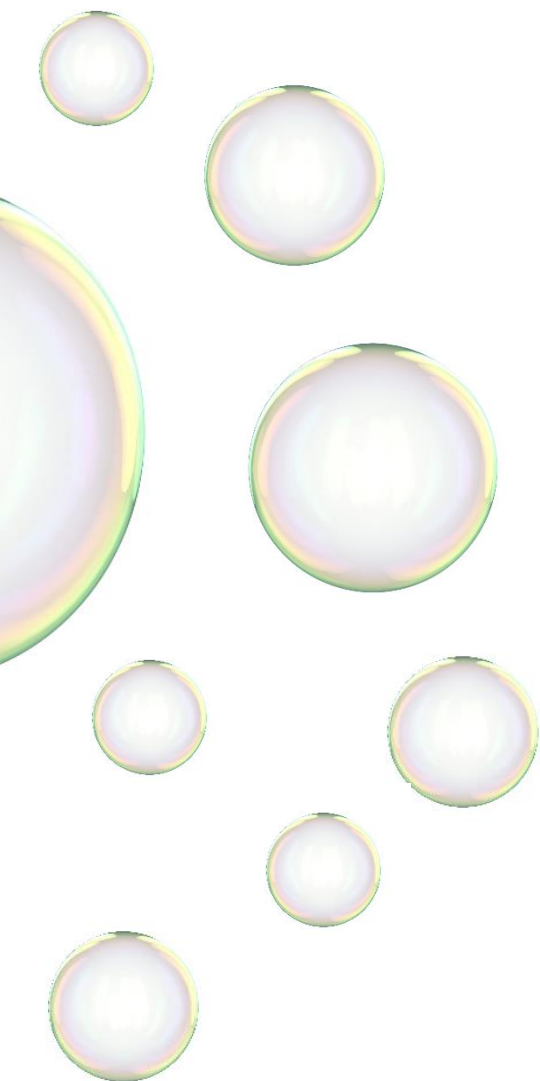
Avv. Luca Baccaro

Performance

OIV – Ing. Alessandro Molinaro

Domande & Risposte

Indice



Saluti iniziali

Prevenzione della corruzione

RPCT – Arch. Alessandro Laschi

Focus misure generali

Dott. Eugenio Minici

Focus misure specifiche

Ing. Ilaria Castriota

Privacy e riservatezza dei dati

Avv. Luca Baccaro

Performance

OIV – Ing. Alessandro Molinaro

Domande & Risposte

La corruzione in Italia

Rapporto ANAC 2016-2019

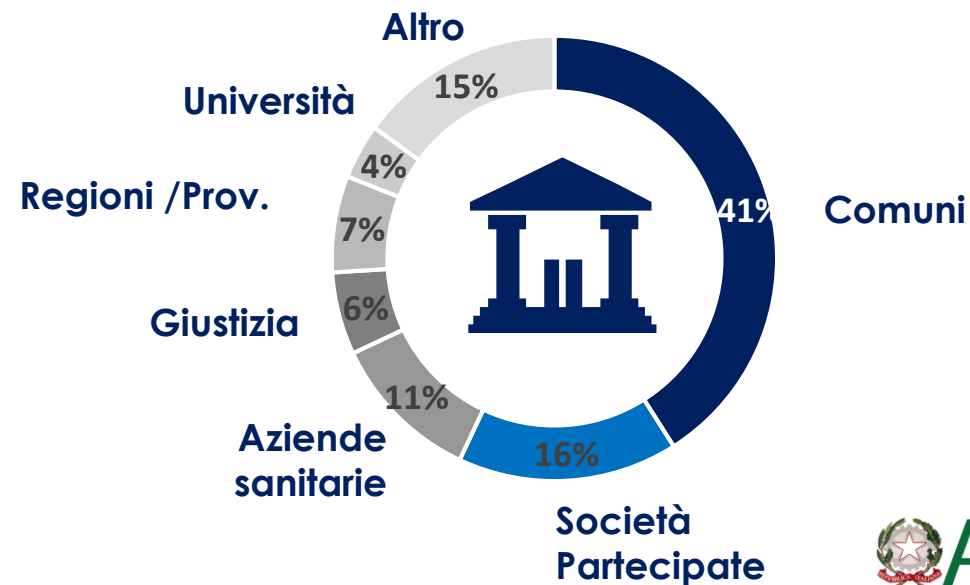
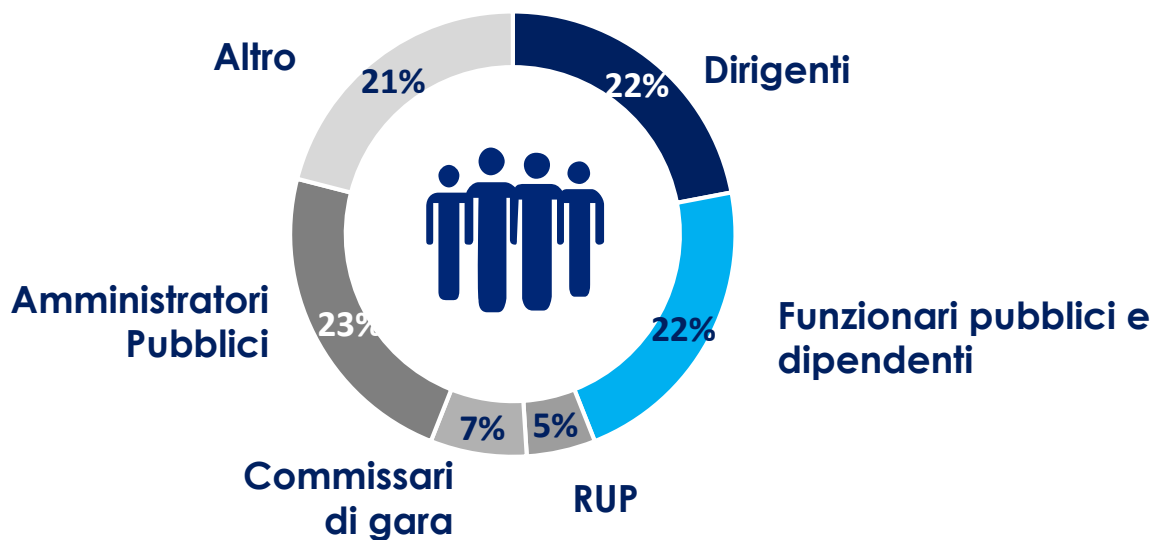


74% Appalti pubblici

26% Concorsi,
procedimenti amm.vi,
concessioni, etc.



151 Episodi di corruzione



Fonte: Rapporto ANAC «La corruzione in Italia (2016-2019). Numeri. Luoghi e contropartite del malaffare»

Le principali novità introdotte dall'ANAC



15 Gennaio 2019 – Messa a disposizione del Software per la gestione delle segnalazioni di illeciti

Applicazione informatica denominata "Whistleblower" - resa disponibile in riuso a tutte le amministrazioni - che consente la gestione - nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente - delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti



26 Giugno 2019 – Pubblicazione della Delibera n. 586 inerente il ripristino di alcuni obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013 e relativi a dati del personale dirigente, temporaneamente sospesi

- compensi e spese di viaggi e di missione (art.14, co.1, lett.);
- emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica (art.14, co.1-Ter);
- dati reddituali e patrimoniali (art.14, co.1, lett.f.) sia per i titolari di incarichi di vertice sia in capo a titolari di incarichi dirigenziali a capo di uffici che al loro interno sono articolati in uffici di livello dirigenziale generale e non generale



01 Luglio 2019 – Resa disponibile on line la Piattaforma ANAC di acquisizione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Nuovo strumento messo a disposizione di tutti i RPCT per l'acquisizione e rilevazione delle informazioni relative ai Piani, per la rendicontazione dei dati di monitoraggio e la redazione della relazione annuale



13 Novembre 2019 – Adozione del Nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2019

Unico atto di indirizzo contenente tutte le indicazioni fornite sino ad oggi in materia di prevenzione della corruzione, integrate con ulteriori orientamenti maturati nel corso del tempo e oggetto di appositi atti regolatori, e contenente una nuova metodologia per l'analisi del rischio



12 Dicembre 2019 – Consultazione pubblica relativa alle Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche

Documento che intende fornire indirizzi interpretativi e operativi volti ad orientare e sostenere le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento con contenuti più coerenti rispetto alle caratteristiche organizzative e funzionali proprie dell'ente stesso

La risposta di ANSF

Iniziative dell'Agenzia a seguito delle novità introdotte di ANAC

Software segnalazione degli illeciti



Dopo aver analizzato nel corso del 2019 il software messo a disposizione da ANAC, l'Agenzia si è posta come obiettivo nel PTPCT 2020-2022 quello di acquisire, attraverso ulteriori approfondimenti e analisi di mercato, una soluzione informatica *ad hoc* dedicata alle segnalazioni delle condotte illecite

Ripristino obblighi di pubblicazione per i dirigenti



Nel mese di Ottobre 2019 si è provveduto a recepire il ripristino degli obblighi come comunicato dall'ANAC, condividendo nell'ambito del Comitato Direttivo l'applicabilità degli obblighi di pubblicazione relativi ai dati reddituali e patrimoniali esclusivamente per i dirigenti responsabili di settore

Piattaforma ANAC per PTPCT



Nel mese di Settembre 2019 il RPCT ha provveduto – previa registrazione alla Piattaforma – a caricare le informazioni relative al PTPCT 2019 – 2021, consentendo allo stesso nel mese di Gennaio 2020 a compilare il questionario «Monitoraggio» e elaborare la Relazione annuale 2019

PNA 2019



Sulla base della bozza in Consultazione del nuovo PNA 2019, il RPCT nel mese di Ottobre 2019 ha dato avvio alla nuova analisi del rischio dell'Agenzia, recependo nel nuovo PTPCT 2020 – 2022 adottato il 31 gennaio 2020 gli esiti della stessa nonché le nuove indicazioni fornite dall'Autorità di concerto con tutti i dirigenti

L. G. ANAC Codici di Comportamento



Nelle more dell'emanazione definitiva delle Linee Guida, nel nuovo PTPCT 2020-2022 ANSF si impegna a definire nell'anno 2020 l'aggiornamento del proprio Codice di Comportamento

II PTPCT ANSF 2020 – 2022

Gli obiettivi strategici (1/3)



Strumenti e tecnologie digitali volte al potenziamento delle attività di prevenzione della corruzione



Potenziamento della formazione in materia di prevenzione della corruzione



Nomina di Referenti in materia di anticorruzione



Potenziamento delle attività di monitoraggio della trasparenza

3 *anni*

II PTPCT ANSF 2020 – 2022

Gli obiettivi strategici (2/3)

OBIETTIVO STRATEGICO	RISULTATI 2020	RISULTATI 2021-2022
1 Individuazione e implementazione di strumenti e tecnologie digitali volte al potenziamento delle attività di prevenzione della corruzione , con particolare riferimento alle attività di monitoraggio periodico delle misure e di un sistema informativo dedicato alle segnalazioni delle condotte illecite (whistleblowing)	Individuazione degli strumenti e delle modalità di realizzazione e di implementazione degli stessi anche attraverso l'eventuale acquisizione sul mercato	Implementazione degli strumenti individuati
2 Potenziamento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti , anche attraverso la definizione di concerto con la SNA e/o con altri soggetti, di specifici corsi formativi destinati al personale dell'Agenzia che siano maggiormente rispondenti alle effettive esigenze e specificità del settore/settori in cui opera l'Agenzia (ad es. ispezioni, sanzioni, ecc.)	Individuazione del fabbisogno e del perimetro (numerosità dei discenti, modalità di erogazione, tematiche, ecc.) e inserimento nell'ambito del PTF 2020 - 2022	Individuazione del soggetto erogatore e definizione di eventuali convenzioni . Attuazione della formazione

II PTPCT ANSF 2020 – 2022

Gli obiettivi strategici (3/3)

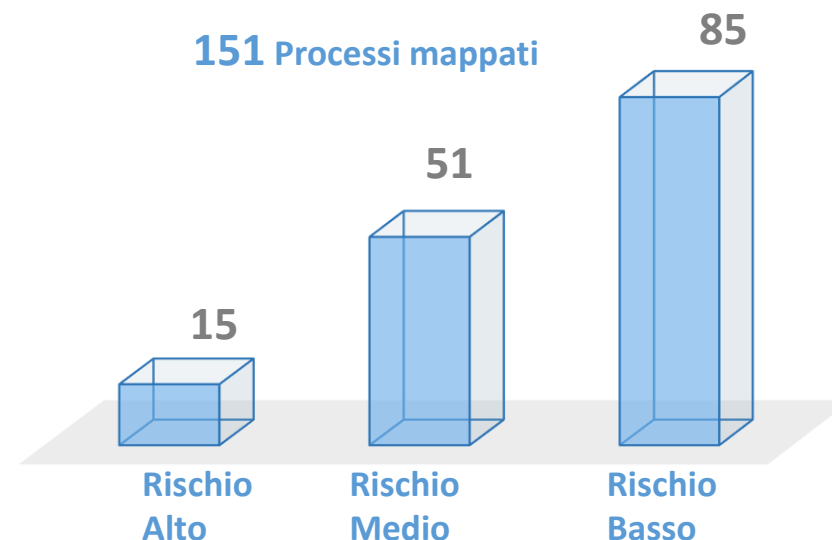
OBIETTIVO STRATEGICO	RISULTATI 2020	RISULTATI 2021-2022
3 Individuazione e nomina di almeno n. 2 referenti in materia di prevenzione della corruzione , quale misura organizzativa volta a garantire maggiore supporto al RPCT, durante le fasi di individuazione, attuazione e monitoraggio delle misure	Individuazione e nomina delle risorse e attuazione di formazione interna e/o esterna per le stesse risorse	Inserimento delle risorse individuate e formate nei processi legati alla gestione della prevenzione della corruzione
4 Potenziamento delle attività di monitoraggio della trasparenza , attraverso la verifica periodica delle informazioni/dati/documenti pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente e la previsione dell'inserimento del contatore delle visite nella medesima sezione Amministrazione Trasparente	Definizione di un piano di monitoraggio trimestrale e delle priorità (I sem 2020) Definizione e implementazione del contatore delle visite (I sem 2020) Avvio delle attività di monitoraggio trimestrale con i responsabili dell'elaborazione e della pubblicazione del dato (II sem 2020)	Completamento del primo ciclo annuale di monitoraggio e definizione correttivi

II PTPCT ANSF 2020 – 2022

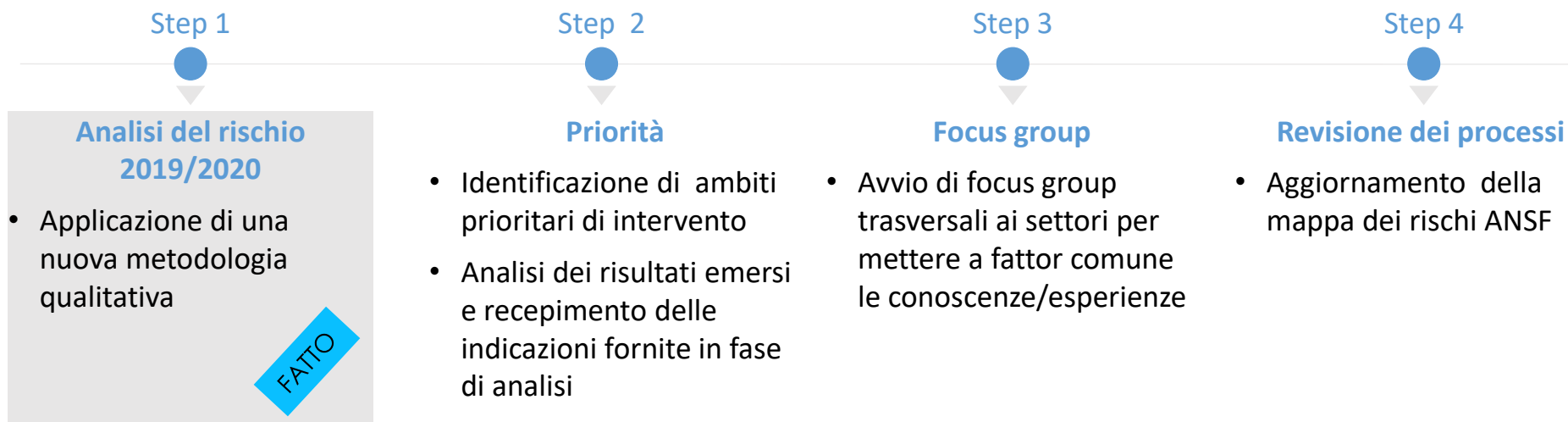
Gli esiti dell'analisi del rischio

La valutazione del rischio ottenuta con la adozione di una nuova metodologia qualitativa ha condotto in alcuni casi ad una riclassificazione dello stesso alla luce di altri elementi valutativi. Nel 2020 solo il **10%** dei processi è a rischio alto (**19%** analisi 2019)

I principali aggiornamenti hanno interessato i processi dei Settori 4 e 5 interessati dalle modifiche introdotte dal IV° Pacchetto Ferroviario



Il percorso intrapreso

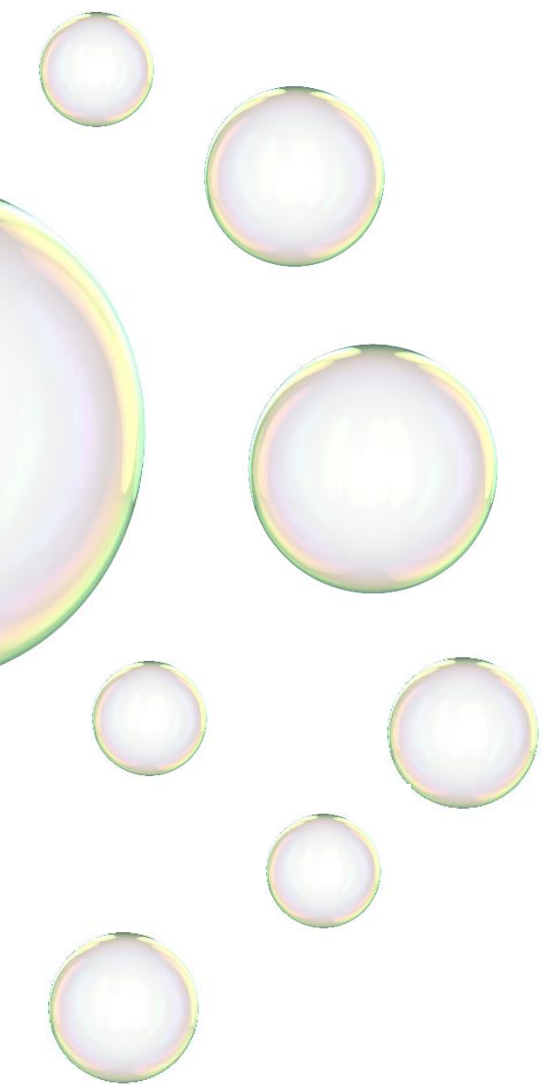


II PTPCT ANSF 2020 – 2022

Le misure generali

CODICE DI COMPORTAMENTO	ROTAZIONE ORDINARIA	ROTAZIONE STRAORDINARIA	INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI DIRIGENZIALI
INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI	CONFLITTO DI INTERESSI	WHISTLEBLOWING	FORMAZIONE
PANTOUFLAGE – ATTIVITA' SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL LAVORO	FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE UFFICI, CONFERIMENTO INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A.	PATTI D'INTEGRITA'	DISCIPLINA DEL RICORSO ALL'ARBITRATO
MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI	MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE E I SOGGETTI ESTERNI	INIZIATIVE NELL'AMBITO DEI CONCORSI E SELEZIONE DEL PERSONALE	TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO

Indice



Saluti iniziali

Prevenzione della corruzione

RPCT – Arch. Alessandro Laschi

Focus misure generali

Dott. Eugenio Minici

Focus misure specifiche

Ing. Ilaria Castriota

Privacy e riservatezza dei dati

Avv. Luca Baccaro

Performance

OIV – Ing. Alessandro Molinaro

Domande & Risposte



Competenze Ufficio 4 nella materia

(Fonte: Delibera Ansf 30.12.2013, n. 4)

Aggiornamento del codice di comportamento, vigilanza, monitoraggio, esame delle segnalazioni di violazione e raccolta delle condotte illecite

Gestione delle attività per la protezione e tutela dei dati personali

Funzionari dell'ufficio: Antonella Mangini e Paolo Maddaloni

Disposizioni recanti il codice di comportamento dei dipendenti pubblici

- ❑ D.Lgs. 30-3-2001 n. 165 – Art. 54 *Codice di comportamento*
- ❑ D.P.R. 16-4-2013 n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)
- ❑ Ansf, Codice di Comportamento dei Dipendenti, 3.11.2014, prot. 7519



Codice di comportamento

Doveri

DPR n. 62/2013 - Art. 3, comma 2 – Principi di comportamento

Il dipendente rispetta i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.



Art. 7, comma 1

Conflitto di interessi e obbligo di astensione

Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere:

- interessi propri;
- parenti, affini, coniuge, conviventi, rapporti di frequentazione abituale;
- soggetti con cui abbia cause, inimicizia, crediti o debiti, rapporti di rappresentanza;
- gravi ragioni di convenienza.



Codice di comportamento – Ansf 3.11.2014, n. 7519 - Doveri

Art. 1, comma 1

I dipendenti dell'Ansf sono tenuti agli obblighi di condotta e ai doveri minimi di diligenza, lealtà ed imparzialità e buona condotta

Art. 3, commi 1 e 2

Il dipendente non chiede, né sollecita, né accetta, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia

Art. 6 – Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

Art. 2, commi 1-2

I dipendenti dell'Agenzia, compresi i dirigenti, adottano una condotta basata sui principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa; svolgono i propri compiti nel rispetto della legge; perseguono l'interesse pubblico senza abusare della posizione e dei poteri di cui sono titolari.

I dipendenti rispettano i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità, ragionevolezza e agiscono in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

Art. 5, comma 3 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse - In ogni momento, in costanza del rapporto con l'Agenzia, il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti ai suoi compiti in situazioni di conflitto

Art. 9, comma 1 - il dipendente non sfrutta o menziona la posizione che ricopre all'interno dell'Agenzia, per ottenere utilità indebite o che possano comunque suscitare nell'interlocutore convinzioni errate e/o aspettative improprie collegate al funzionamento dell'Agenzia.

Nuove Linee guida in materia di Codici di Comportamento

(Documento in consultazione pubblica 12.12.2019 – La consultazione è terminata il 15.1.2020)

L'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) ha ritenuto di emanare nuove **Linee guida di carattere generale** al fine di promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento presso le amministrazioni proprio per il valore che essi hanno sia per orientare le condotte di chi lavora nell'amministrazione e per l'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico



Le indicazioni dei Codici di comportamento e dei Piani anticorruzione, nel descrivere un quadro di prescrizioni e sanzioni, per essere incisivi devono però connettersi con un **piano di valori e di motivazioni** che rendono partecipe il dipendente della missione istituzionale, a servizio del Paese, dell'ente pubblico cui appartiene, in un quadro di benessere organizzativo

Dove sono le sanzioni dei doveri di comportamento?

Le sanzioni disciplinari sono definite nei contratti collettivi nazionali di lavoro, consultabili nel sito dell'Aran (cfr. D.Lgs. 30-3-2001, n. 165, art. 40 e art. 55, comma 2)



la gloria di Dio è
l'uomo vivente

(Ireneo di Lione, Contro le eresie, 4,20,5-7)

Il complesso di norme di comportamento sopra richiamate disegnano implicitamente la figura di un *uomo nuovo*, di un nuovo/a dipendente della P.A. che - per mezzo della fiducia, libertà, vincoli e ideali - sia capace di porre l'orecchio sul cuore della Nazione e la mano sul polso delle esigenze del tempo corrente



Con "benessere organizzativo" si intende *la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione*

(F. Avallone – M. Bonaretti, *Benessere organizzativo. Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche*, Cantieri, 2003, p. 24)

Occorre recuperare una rinnovata cultura del lavoro pubblico, una forte vision, senza la quale tutte le migliori costruzioni di *tecnologia normativo-organizzativa* sono destinate a naufragare. E' determinante porre realmente al centro il valore pubblico come garanzia per tutti, per l'imprenditore come per il dipendente, per il giovane come per l'anziano; in generale, per il cittadino che voglia vivere in una comunità a testa alta.

(Cfr. Fabrizio Giorgilli, Valore, etica ed efficienza nelle organizzazioni pubbliche, Roma, Edizioni Palinseso, 2014, pp. 10-11)



What's next.....?

Attività di specificazione e integrazione dei codici nelle singole P.A.

Le amministrazioni sono ora chiamate ad un'attività di **integrazione/specificazione** mediante la **definizione del proprio codice di comportamento** (ove focalizzare i comportamenti attesi alla luce della realtà organizzativa e funzionale della propria amministrazione, dei suoi procedimenti e processi decisionali (art. 55 d.lgs. 165/2001))

La definizione del proprio codice di **comportamento**, da realizzare con *procedura aperta alla partecipazione*, rappresenta un'importante occasione per coniugare le prescrizioni comportamentali con la qualificazione valoriale della consistenza professionale dell'operante

Un esempio di tale possibilità si ha con la valorizzazione di modalità operative di lavoro in team che favoriscono una maggiore condivisione delle attività tra i dipendenti nonché lo scambio di conoscenze e sensibilità professionali

(cfr. Anac, D.A. 13.11.2019, p. 7 e all. 2, par. 5)

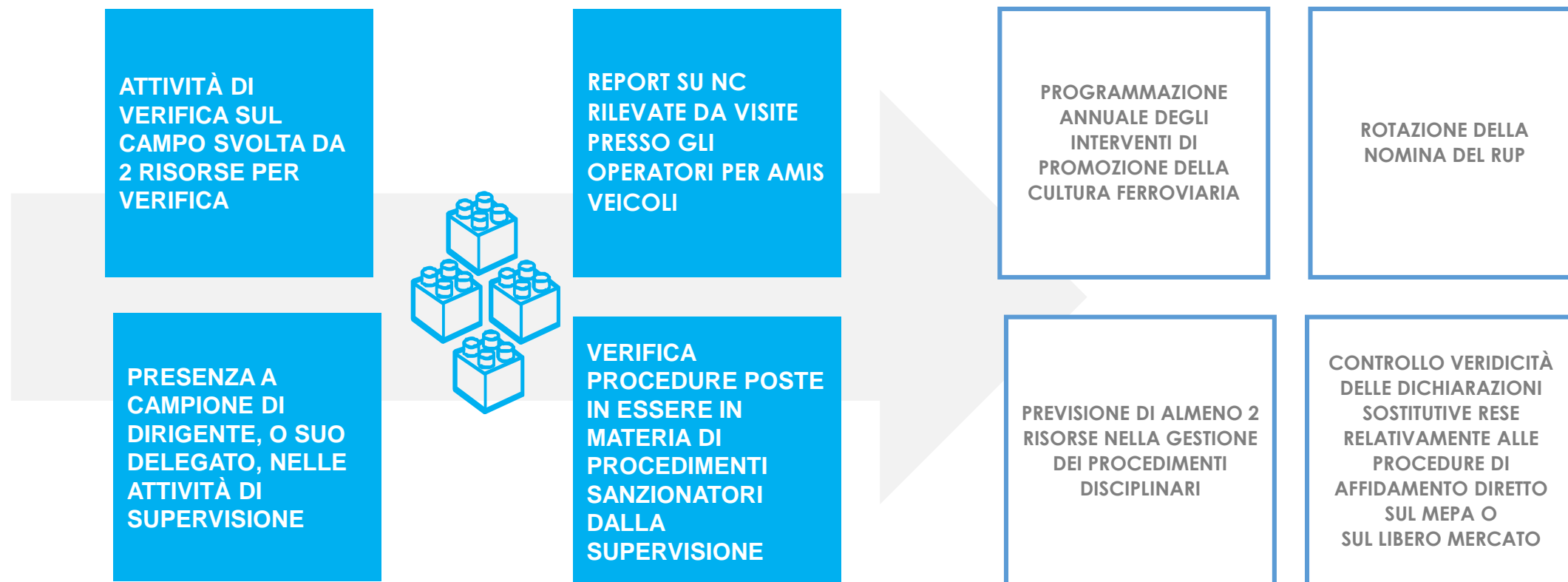
WORK



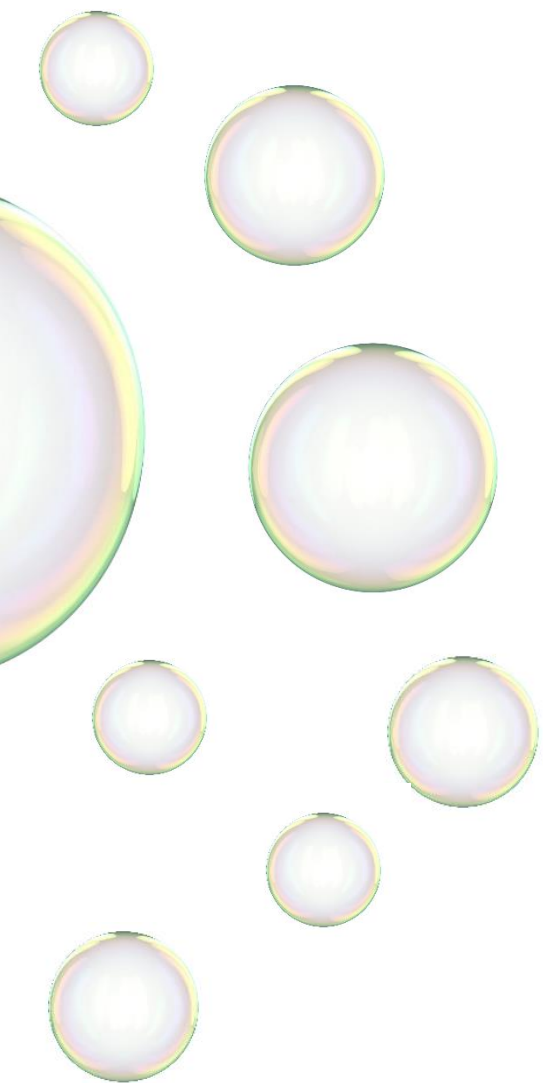
II PTPCT ANSF 2020 – 2022

Le misure specifiche

Misure che impattano i settori «core»



Indice



Saluti iniziali

Prevenzione della corruzione

RPCT – Arch. Alessandro Laschi

Focus misure generali

Dott. Eugenio Minici

Focus misure specifiche

Ing. Ilaria Castriota

Privacy e riservatezza dei dati

Avv. Luca Baccaro

Performance

OIV – Ing. Alessandro Molinaro

Domande & Risposte

Il processo



Dall'analisi alle misure



In funzione dei rischi rilevati in sede di analisi:

- ☐ individuare correttivi e modalità più idonee a prevenire i rischi
- ☐ progettare e scadenzare le misure secondo le priorità



Le misure specifiche



- ☐ incidono su problemi specifici propri dei singoli processi
- ☐ si intendono anche quali azioni/attività di natura organizzativa
- ☐ sono estremamente eterogenee e diversificate tra di esse



Quali misure specifiche

Misure che impattano i settori «core»



Le misure specifiche per il settore Ispettorato e controlli

- ☐ Squadre di almeno 2 persone
- ☐ Suddivisione dei compiti
- ☐ Attenzione
- ☐ Ripetibilità e confronto



ATTIVITÀ DI
VERIFICA SUL
CAMPO SVOLTA DA
2 RISORSE PER
VERIFICA

- ☐ Armonizzazione delle procedure
- ☐ Omogeneizzazione dei trattamenti
- ☐ Uniformità dei comportamenti
- ☐ Acquisizione diretta di informazioni



PRESENZA A
CAMPIONE DI
DIRIGENTE, O SUO
DELEGATO, NELLE
ATTIVITÀ DI
SUPERVISIONE

- ☐ Novità
- ☐ Difficoltà di applicazione



VERIFICA
PROCEDURE POSTE
IN ESSERE IN
MATERIA DI
PROCEDIMENTI
SANZIONATORI
DALLA
SUPERVISIONE

I prossimi passi

GOALS

- ☐ Monitoraggio di attuazione delle misure specifiche
 - ☐ Valutazione di efficacia delle misure specifiche
 - ☐ Miglioramento del controllo dei rischi corruttivi

Indice



Saluti iniziali

Prevenzione della corruzione

RPCT – Arch. Alessandro Laschi

Focus misure generali

Dott. Eugenio Minici

Focus misure specifiche

Ing. Ilaria Castriota

Privacy e riservatezza dei dati

Avv. Luca Baccaro

Performance

OIV – Ing. Alessandro Molinaro

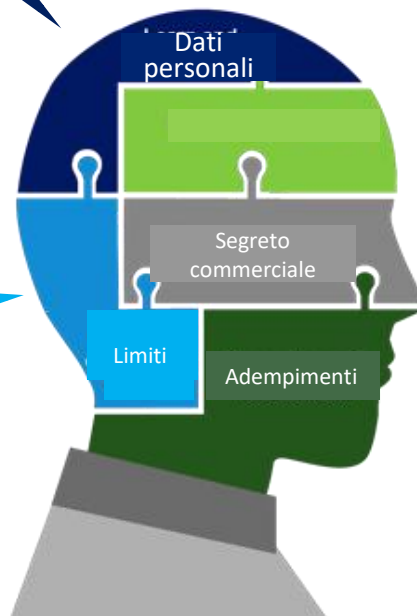
Domande & Risposte

Privacy e riservatezza dei dati

Cosa si intende per dati personali e chi sono le figure chiave della normativa privacy?

Cosa si intende per riservatezza delle informazioni aziendali e, in particolare, cosa si intende per segreto commerciale?

Focus: entro che limiti possono essere trattati i dati personali contenuti in atti amministrativi che devono essere pubblicati per finalità di trasparenza?



Quali sono gli adempimenti e gli obblighi più ricorrenti in tema di privacy?

Riflessioni finali

*« Noi siamo quello che facciamo
ripetutamente ... »*

(Aristotele)

Miglioramento continuo

Collaborazione ed uniformità di obiettivi

Consapevolezza del proprio operato

Interazione dei processi e delle informazioni



Indice



Saluti iniziali

Prevenzione della corruzione

RPCT – Arch. Alessandro Laschi

Focus misure generali

Dott. Eugenio Minici

Focus misure specifiche

Ing. Ilaria Castriota

Privacy e riservatezza dei dati

Avv. Luca Baccaro

Performance

OIV – Ing. Alessandro Molinaro

Domande & Risposte

Performance

Orientamento e direttive del DFP

Indirizzi del
Dipartimento della
Funzione Pubblica

- **Giugno 2017** – Linee Guida per il **Piano della performance**
- **Dicembre 2017** – Linee Guida per i **Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance** (SMVP)
- **Novembre 2018** – Linee Guida per la **Relazione annuale** sulla Performance
- **Novembre 2019** - Linee Guida sulla **valutazione partecipativa** nelle amministrazioni pubbliche
- **Dicembre 2019** - Linee Guida per la misurazione e valutazione della **performance individuale**
- **30 Dicembre 2019** – Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione sulla introduzione di indicatori comuni per la misurazione della performance delle funzioni di supporto (gestione delle risorse umane, gestione degli approvvigionamenti e degli immobili, gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione, gestione della comunicazione e della trasparenza)

Performance

Le attività da avviare in ANSF nel 2020

Aggiornamento SMVP



PIANO DELLE PERFORMANCE

Performance organizzativa

Individuazione di obiettivi specifici pluriennali propri della PA misurabili in termini di impatto prodotto

Finalità

Misurare le Amministrazioni su mirati e specifici obiettivi



MISURAZIONE FUNZIONI STAFF

Funzioni di supporto

Introduzione di indicatori oggettivi e comuni a tutte le PA per misurare l'efficienza delle funzioni di supporto trasversali

Finalità

Valutazione comparativa tra PA



STAKEHOLDERS

Valutazione Partecipativa

Coinvolgimento degli utenti nella valutazione della performance organizzativa dell'Agenzia

Finalità

Integrare la visione dell'Agenzia con il punto di vista degli utenti fruitori per migliorare i servizi erogati



PERFORMANCE INDIVIDUALE

Sistema premiante

Affinare i meccanismi di valutazione della performance individuale per garantire una reale differenziazione dei giudizi

Finalità

Leva per la gestione strategica delle risorse umane

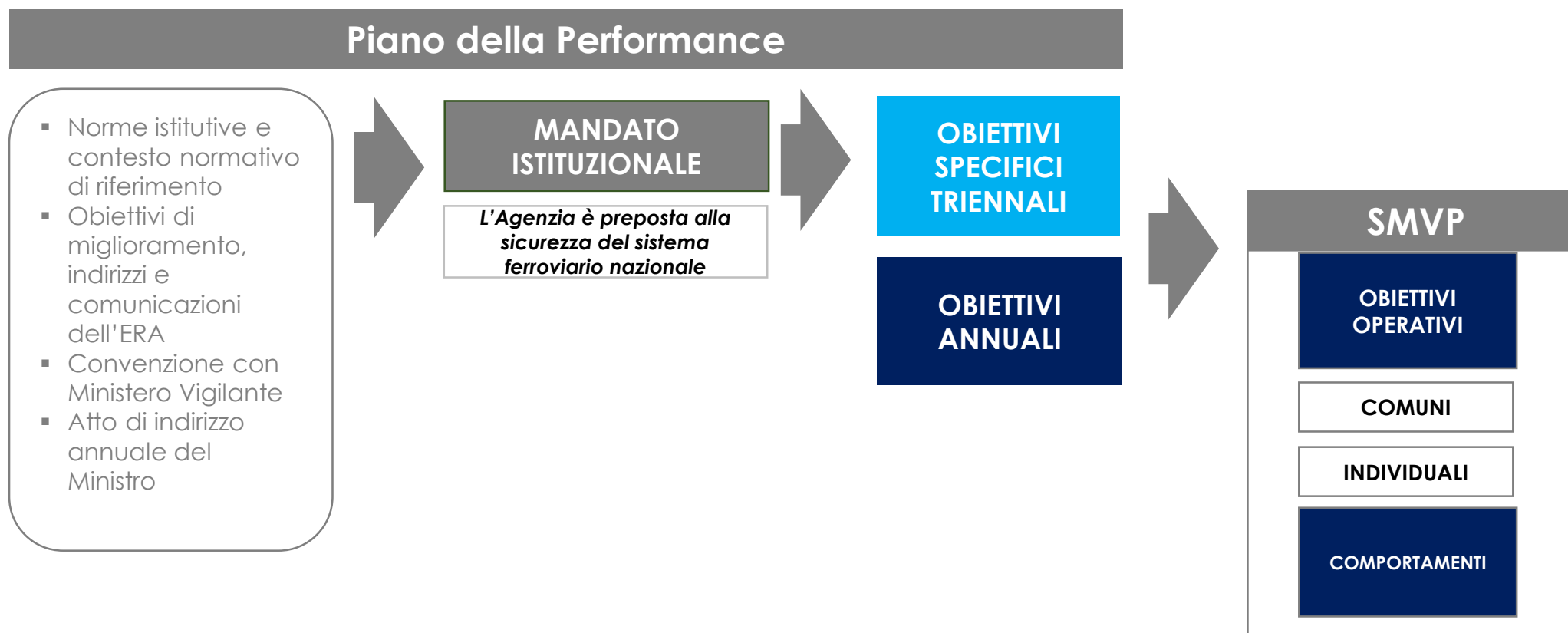
Performance

Le attività da avviare in ANSF nel 2020



PIANO DELLA PERFORMANCE E SMVP

Il Piano è lo strumento per misurare la performance organizzativa complessiva misurabile oggettivamente in termini di impatto che l'Amministrazione è in grado di operare rispetto al mandato istituzionale assegnato.



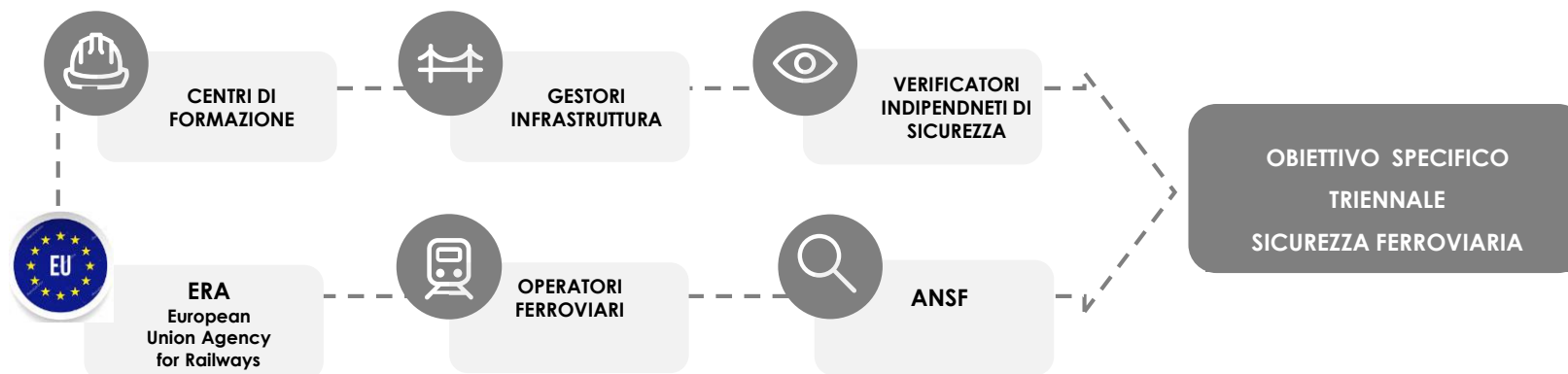
Performance

Le attività da avviare in ANSF nel 2020



PIANO DELLA PERFORMANCE E SMVP

Obiettivo specifico ANSF



Indicatori

INCIDENTI SIGNIFICATIVI/

Mln tr-km

IncS/Mln tr-km

VITTIME / Mln tr-km

Vit/Mln tr-km)

Fonte dati: CSI (Common Safety Indicators) -
ERA

Obiettivi annuali

- 1 Sicurezza sulle reti ferroviarie interconnesse di cui al D.M. 5 agosto 2016
- 2 Sicurezza sulle reti funzionalmente isolate di cui al D.M. n. 347 del 2 agosto 2019
- 3 Attività di verifica, controllo e supervisione dei sistemi di gestione della sicurezza
- 4 Diffusione della cultura della sicurezza ferroviaria

Performance

Le attività da avviare in ANSF per il 2020



INDICATORI DI MISURAZIONE

GESTIONE DEL PERSONALE

Costo della funzione di gestione del personale sul totale dipendenti

Copertura delle attività formative dedicate al personale

Grado di attuazione di forme di lavoro agile o telelavoro

Tasso di mobilità interna del personale non dirigente

DIGITALIZZAZIONE

Percentuale dei servizi *full digital* (completamente on line)

Percentuale di comunicazioni mediate domicilio digitale

Dematerializzazione delle procedure

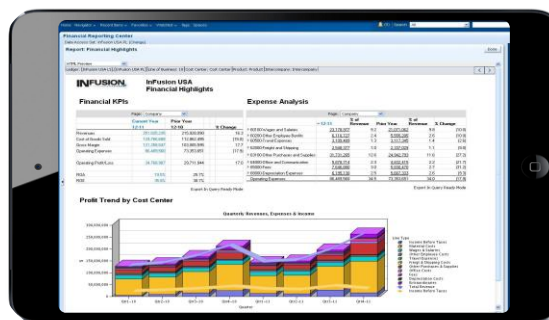
Banche dati pubbliche disponibili in format aperto

APPROVVIGIONAMENTI COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

Incidenza del ricorso a convenzioni Consip e ME rispetto alla spesa complessiva per beni e servizi

Consultazione del portale istituzionale

Grado di trasparenza dell'Amministrazione



<http://www.funzionepubblica.gov.it/>

Aggiornamento SMVP



MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Rimodulata la componente relativa alla valutazione dei comportamenti organizzativi per tutto il personale. Per i dirigenti introdotto uno specifico comportamento legato alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi



COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Le competenze organizzative oggetto di valutazione passano dalle attuali 5 a 10 per tutto il personale



VALUTAZIONE NEGATIVA DELLA PERFORMANCE

Sono stati introdotti i criteri per il riconoscimento della valutazione negativa che impatta sia sulla responsabilità dirigenziale sia sui provvedimenti disciplinari per il personale non dirigente



CASI PARTICOLARI

E' stata disciplinata la gestione dei casi particolari legati alla valutazione del personale con presenza in servizio pro-quota di anno



GESTIONE DELLE CONTESTAZIONI

Sono state definite le modalità per la gestione delle contestazioni dal parte del personale delle valutazioni ricevute

Aggiornamento SMVP 2019

Affinamento della discipline dei casi particolari con particolare riferimento al periodo minimo di presenza in servizio ai fini della valutazione ed aggiornamento delle schede di supporto al ciclo di valutazione

Performance

Le attività da avviare in ANSF per il 2020



VALUTAZIONE PARTECIPATIVA DEGLI STAKEHOLDERS



Performance

Le attività da avviare in ANSF per il 2020



PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il Sistema di misurazione e valutazione **funziona** se è in grado di restituire una **rappresentazione veritiera del contributo fornito dai singoli** ai risultati dell'organizzazione sia in termini di obiettivi raggiunti sia di comportamenti organizzativi

Leve di intervento



Nuovi metodi di valutazione (valutazioni dal basso e fra pari)



Peso dei risultati/ Comportamenti in funzione della qualifica e delle finalità della valutazione



Confronto tra valutato e valutatore



Meccanismi di calibrazione/confronto tra valutatori

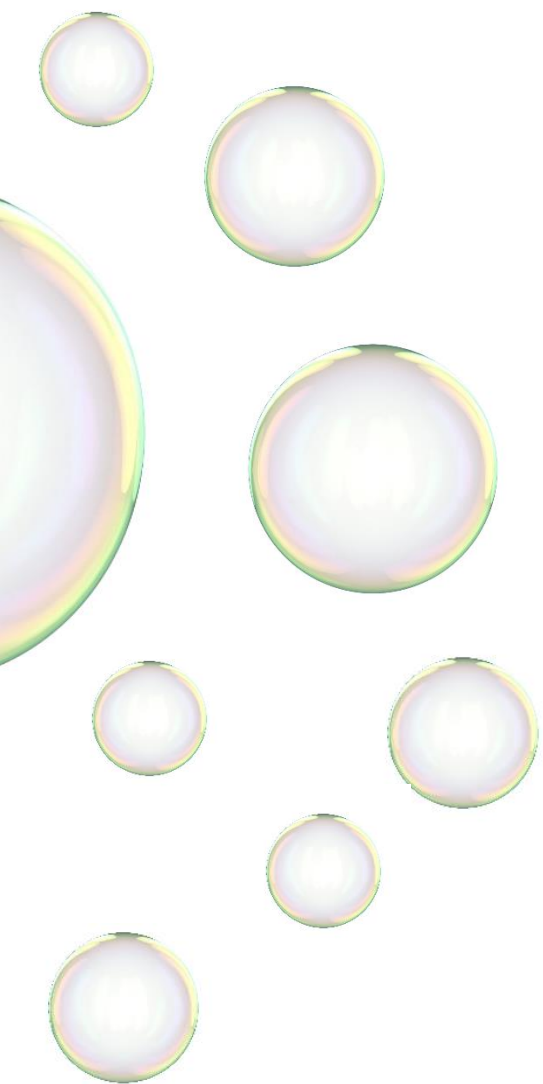


Meccanismi strutturali per favorire la differenziazione dei giudizi



Aggiornamento dei comportamenti organizzativi in linea con i profili professionali

Indice



Saluti iniziali

Prevenzione della corruzione

RPCT – Arch. Alessandro Laschi

Focus misure generali

Dott. Eugenio Minici

Focus misure specifiche

Ing. Ilaria Castriota

Privacy e riservatezza dei dati

Avv. Luca Baccaro

Performance

OIV – Ing. Alessandro Molinaro

Domande & Risposte

Q&A

