



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione
sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli interni,
ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. a), D.Lgs. n. 150/2009

- Anno 2019 -

Premessa

La presente Relazione intende riferire, in modo sintetico ma esaustivo, sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori (LILT) nell'anno 2019, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Nella predisposizione della Relazione ci si è attenuti a quanto previsto nella delibera CiVIT n. 23/2013 che, appunto, fornisce anche indicazioni per redigere la "Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)".

Si è tenuto conto, altresì, delle successive Linee guide adottate dalla Funzione Pubblica che trattando vari aspetti del ciclo della performance devono necessariamente essere tenute in debita considerazione per offrire il quadro del sistema di valutazione di cui si è dotata la LILT. In particolare, ci si riferisce alle Linee Guida n. 1/17 "per il Piano della performance", alla n. 2/17 "per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance" e alla n. 3/18 "per la relazione annuale sulla performance".

Diversamente, non si terrà conto delle Linee Guida n. 4 "sulla valutazione partecipativa" e della n. 5 "per la misurazione e valutazione della performance individuale" che, essendo state rispettivamente adottate nel novembre e dicembre 2019, non possono trovare applicazione con riferimento all'anno oggetto della presente relazione.

Come indicato dalla delibera CiVit n. 23/2013, la presente relazione (redatta «in modo sintetico - non più di dieci pagine») riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno 2019; tuttavia, «vista la finalità della Relazione, volta a favorire un graduale processo di miglioramento», questo OIV darà anche notizia «di eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato» (piano della performance 2020-2023).

Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP)

Il ciclo della performance è il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi e le relative risorse nonché il monitoraggio durante la gestione e si valutano e rendicontano i risultati ottenuti. 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) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Presupposto per un corretto sviluppo del ciclo della performance è l'adozione di un Sistema di Valutazione della performance (d'ora in avanti SMVP) che, come ricordato dalle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 2/2017, costituisce «un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance».

Sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare e aggiornare annualmente un documento che descrive il funzionamento del sistema; in tale documento, l'amministrazione, tenuto conto del quadro

normativo di riferimento, riporta i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi del ciclo della performance.

Alla luce della disciplina normativa e delle predette Linee Guida, l'Organismo Indipendente di Valutazione è chiamato a fornire, lungo tutto il ciclo, un supporto metodologico volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità del SMVP.

In particolare, le funzioni attribuite all'O.I.V. sono:

- presidio tecnico metodologico del SMVP, che si esprime essenzialmente attraverso la formulazione del parere vincolante sul SMVP, la validazione della Relazione sulla performance, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 150/2009 e la Relazione annuale sul funzionamento del Sistema;
- valutazione della performance organizzativa, da effettuarsi nel rispetto degli indirizzi espressi nelle predette Linee Guida;
- monitoraggio della performance organizzativa, che si concreta nella verifica dell'andamento della performance dell'amministrazione rispetto agli obiettivi programmati e nella segnalazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo di eventuali azioni correttive da intraprendere;
- proposta di valutazione annuale del Direttore generale (unico dirigente di vertice della struttura organizzativa della LILT) e trasmissione della stessa all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

La LILT ha adottato l'ultimo "Sistema di Misurazione e Valutazione della performance" nel 2018 con delibera del Consiglio Direttivo Nazionale n.12 del 12 giugno 2018.

A seguito dell'insediamento dell'OIV, il 23 ottobre 2019, sono state valutate coerenti le scelte operate dall'Amministrazione con il quadro normativo vigente e lo specifico contesto interno (organizzativo) ed esterno (utenti e stakeholder) in cui opera l'amministrazione.

Il SMVP è stato valutato positivamente nella considerazione, anche, dell'essere stata formulata una descrizione più dettagliata di tutte le fasi del ciclo della performance, nonché una definizione chiara dei ruoli attribuiti ai diversi soggetti nelle varie fasi dell'intero processo.

Nel SMVP, è stata altresì allineata la nomenclatura degli obiettivi alle Linee Guida n. 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, rispettando la terminologia obiettivi "triennali" ed "annuali".

Viene inoltre rilevato che il ciclo della performance 2019, imprescindibilmente collegato al Sistema di misurazione e valutazione della stessa, si articola in fasi e tempi in linea con le pertinenti prescrizioni normative e con il coinvolgimento di tutti i soggetti previsti dalle disposizioni della relativa disciplina.

A. Performance organizzativa

Il sistema di valutazione adottato con deliberazione del Consiglio Direttivo Nazionale n. 12 del 12 giugno 2018 definisce la performance organizzativa in modo conforme a quanto indicato dal D. Lgs. n.150/2009, come modificato dal D.Lgs. n.74/2017.

L'OIV con il proprio nota acquisita al prot. N. 2020E1445 del 15 maggio 2020, ha espresso parere favorevole nel valutare la performance organizzativa 2019, in base alla Relazione della Performance, valutando come pienamente raggiunti gli obiettivi di performance organizzativa assegnati all'Ente.

B. Performance individuale

Il sistema di valutazione adottato con deliberazione del Consiglio Direttivo Nazionale n. 12 del 12 giugno 2018 definisce la performance individuale in modo conforme a quanto indicato dal D. Lgs. n.150/2009, come modificato dal D.Lgs. n.74/2017.

Ai fini della valutazione, in particolare, del comportamento organizzativo di ciascun dipendente, il vecchio Direttore Generale, che ha prestato servizio fino al 31 dicembre 2019, ha predisposto le schede individuali 2019.

A seguito della consegna delle schede di valutazione individuale, otto dipendenti della Sede Centrale della LILT hanno presentato ricorso secondo quanto previsto dal punto 10 del sistema di misurazione e valutazione della performance 2018 relativo alla scheda di valutazione annuale 2019 (semestre 1° luglio 2019 - 31 dicembre 2019), consegnata il 7 gennaio 2020. Il ricorso è stato presentato al Presidente Nazionale in qualità di Rappresentante Legale dell'Ente in quanto la figura del Direttore Generale alla data del ricorso risultava vacante.

Il Presidente dopo aver esaminato e valutato i contenuti dei ricorsi, comunica la disponibilità ad accogliere le richieste in questione e di confermare, acquisito il positivo parere dell'Organismo Interno di Valutazione, le valutazioni dai dipendenti ottenute nel primo semestre del 2019.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il Piano della performance 2019-2021 è stato adottato con delibera del Consiglio Direttivo Nazionale n. 2 del 10 gennaio 2019

Si dà conto che il ciclo della performance relativo all'anno 2019 è stato completato, che sono stati adottati tutti i relativi documenti ed adempiuti gli obblighi di pubblicazione, sul sito e sul portale della performance.

Per quanto riguarda la struttura tecnica di supporto, si conferma che è composta da una sola persona e risulta adeguata a fornire il supporto necessario allo svolgimento dell'attività dell'OIV. Ad essa non sono assegnate risorse specifiche per il suo funzionamento.

D. Infrastruttura di supporto

Data la piccola dimensione della struttura l'Ente non dispone, attualmente, di sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance.

Per quanto riguarda i sistemi contabili è presente ed in uso quello afferente alla contabilità generale, oltre quanto in uso per il protocollo informatico generale.

In relazione alla funzione assegnata all'OIV dalla legge, si riscontra l'assenza di un sistema di controlli interni strutturato.

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del rispetto degli obblighi di pubblicazione

Nel sito istituzionale della LILT – come previsto dal Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni." – è presente la sezione "Amministrazione trasparente" ex D.lgs. n. 33/2013.

L'OIV procede, secondo i compiti allo stesso assegnati, ai controlli di sua spettanza (griglia, attestazione e scheda di sintesi ANAC su trasparenza).

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Il sistema di gestione degli standard di qualità dei servizi erogati non risulta presidiato, se non per quanto all'epoca adottato il 5 novembre 2012.

Sebbene non risultino ufficialmente definiti degli standard di qualità di fatto la politica della LILT si è sviluppata in linea con i principi, le definizioni e gli standard condivisi su base

nazionale ed europea da istituzioni ed enti che espletano attività simili. Le dimensioni caratterizzanti la qualità degli output della LILT, consistenti essenzialmente in rapporti di valutazione e verifica, sono infatti quelle della pertinenza, accuratezza, tempestività e puntualità, coerenza e comparabilità, accessibilità e chiarezza.

In ogni caso gli approcci metodologici sono coerenti con le disposizioni normative di riferimento e prevedono sempre il coinvolgimento diretto e preventivo degli stakeholder.

G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione

Come indicato precedentemente, in data 12 giugno 2018 è stato adottato un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, definito tenuto conto delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017 e delle necessità organizzative della LILT. I risultati sono utilizzati ai fini della premialità.

Nei pochi mesi in cui è stato in carica, dopo aver acquisito tutta la documentazione, l'OIV ha potuto procedere a quanto di sua competenza pervenendo alle conclusioni indicate in apposita relazione.

H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Il monitoraggio dell'OIV si è svolto nell'esercizio mediante appositi incontri presso la sede della LILT con la struttura tecnica di supporto dell'Ente, procedendo alla verifica della documentazione afferente agli obiettivi assegnati, oltre che con la verifica dell'attuazione delle attività previste dal P.T.P.C.T., incluse nel Piano Performance 2019.

Roma, 17 giugno 2020

L'OIV

Francesco Saverio Proia

