



**RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DELL'ASSOCIAZIONE DELLA CROCE ROSSA ITALIANA - CRI
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 2012



1. Presentazione

L'Associazione Italiana della Croce Rossa, ente di diritto pubblico non economico con prerogative di carattere internazionale, ha per scopo l'assistenza sanitaria e sociale sia in tempo di pace che in tempo di conflitto. E' un Ente di alto rilievo, ai sensi della legge 70/1975, ed è posta sotto l'alto patronato del Presidente della Repubblica, sottoposta alla vigilanza dello Stato e sotto il controllo del Ministero della Salute, del Ministero dell'Economia e della Difesa per quanto di competenza, pur mantenendo forte la sua natura di organizzazione di volontariato. La C.R.I. fa parte del Movimento Internazionale della Croce Rossa. Nelle sue azioni a livello internazionale si coordina con il Comitato Internazionale della Croce Rossa, nei Paesi in conflitto, e con la Federazione Internazionale di Croce Rossa e Mezzaluna Rossa per gli altri interventi.

Le attività che svolge l'Associazione riguardano in particolare: attività di soccorso e di carattere sanitario, socio assistenziale, servizi e strutture per migranti, cooperazione internazionale, attività per l'ambiente ed attività di formazione.

Con l'emanazione del Decreto legislativo di Riordino della CRI, il Decreto legislativo 28 settembre 2012 n.178 , , vengono sanciti alcuni principi fondamentali per il futuro d'Ente. Prima fra tutti l'autonomia dell'Associazione che si ripositiona a tutti gli effetti nell'ortodossia del Movimento Internazionale di Croce Rossa e Mezzaluna Rossa. Ad inizio anno (2013) è stato eletto dai volontari il nuovo Presidente.

Anche nel 2012, come per il 2011, l'attività di programmazione è stata condizionata dal momento di cambiamento che sta vivendo l'Associazione che nel corso dell'anno ha visto presentarsi diversi ipotesi di riordino. Inoltre particolare impatto hanno avuto le disposizioni in materia di *spending review* e il taglio degli organici previsti dall'art. 1 del DL 138/2011.

Il modello di "governance" della Croce Rossa Italiana è stato costruito gradualmente seguendo un percorso decisamente proiettato verso l'innovazione. Tra le varie azioni intraprese è stato implementato un sistema di governance interna coerente con la struttura dell'organizzazione 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. Questo lavoro avviato nel 2009 ha posto particolare attenzione sul tema della "governance interna" che, nell'arco di pochi anni, si è sviluppata in modo da implementare all'interno dell'Ente un sistema coerente di pianificazione, programmazione e controllo pur con riferimento a funzioni, attività e servizi non facilmente prevedibili in termini di carico di lavoro.

Prima di entrare nel merito della relazione appare utile una breve premessa riguardo al contesto interno in cui la Croce Rossa Italiana ha operato nell'anno di riferimento.

Nel l'anno 2012 è stata adottata la nuova macrostruttura definita all'interno del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Associazione Italiana della Croce Rossa approvato con O.C. n. 185 del 20 aprile 2012 che ha determinato la necessità di anticipare al 31 maggio il primo monitoraggio programmato per il 30 giugno. In tal modo è stato possibile effettuare eventuali modifiche di PDO parallelamente all'assegnazione dei nuovi incarichi definitivi in base alla nuova macrostruttura.



Indice

1. Presentazione	2
A- Performance organizzativa.....	4
B - Performance individuale.....	6
C - Processo di attuazione del ciclo della performance.....	7
D - Infrastruttura di supporto	8
E - Sistemi informativi e informatici a supporto per il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	8
F - Definizione e gestione di standard di qualità	8
G - Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	9
H - Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV	9
Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenze e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.....	9
Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso.	9
Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali sull'erogazione dei premi9 relativo al ciclo della performance precedente.....	9



A- Performance organizzativa

Come indicato nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente con O.C. 521 del 9 novembre 2011 la performance organizzativa esprime la performance della Croce Rossa Italiana nel suo complesso e delle singole articolazioni organizzative e si misura attraverso la determinazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura e della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

La valutazione della Performance Organizzativa viene effettuata a consuntivo sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura e degli standard erogativi programmati, oltre ad eventuali analisi di customer satisfaction, laddove disponibili.

Tale valutazione, sulla base dell'articolazione organizzativa di Croce Rossa Italiana, viene espressa anche per quest'anno a livello di Ente nel suo complesso, della Direzione Generale, dei Dipartimenti, delle Direzioni Regionali, dei Servizi autonomi e dei Servizi interni.

Il Sistema, in conformità allo Statuto dell'Ente, prevede che l'Assemblea Nazionale elabori e approvi le strategie di sviluppo dell'attività dell'Associazione, sulla base della missione e delle priorità individuate.

Il medesimo documento prevede che la traduzione delle linee d'indirizzo in piani e programmi di attività venga effettuata dal Consiglio Direttivo Nazionale e dai Consigli direttivi regionali a livello territoriale, completando, quindi, la fase di programmazione strategica e definendo gli obiettivi strategici di riferimento da assegnare al Direttore Generale.

Tali attività sono state svolte dal Commissario Straordinario della Croce Rossa Italiana che con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 30 dicembre 2008 gli sono stati attribuiti poteri di ordinaria e di straordinaria amministrazione.

Di conseguenza, gli obiettivi strategici, in coerenza con quanto previsto dalla ciclo della performance, derivano dagli indirizzi strategici con una struttura "ad albero". Risulta pertanto evidente il collegamento tra pianificazione strategica e programmazione strategica. Si osserva inoltre che gli obiettivi risultano chiari, ben dettagliati e completi di indicatori e coerenti con i requisiti previsti dal Decreto.

Gli obiettivi strategici assegnati dal Commissario al Direttore Generale sono stati fissati con Ordinanza Commissariale n. 32 del 26 gennaio 2012 e scaturiscono direttamente dagli indirizzi strategici definiti con Ordinanza Commissariale n. 31 del 26 gennaio 2012. Gli obiettivi strategici sono stati modificati con Ordinanza Commissariale n. 411 del 04 settembre 2012.

Tale obiettivi definiscono anche i confini della programmazione gestionale per la definizione degli obiettivi strategici i quali sono stati integrati con gli obiettivi d'innovazione organizzativa.

Inoltre, tenuto conto della struttura organizzativa dell'Ente, con nota del Commissario straordinario n. 5391 del 25 gennaio 2012, al fine di procedere all'assegnazione da parte del Direttore Generale degli obiettivi strategici ai Direttori Regionali, i Commissari regionali sono stati invitati a formulare gli indirizzi strategici a livello territoriale.

Successivamente l'Ufficio Pianificazione e Controllo, struttura che afferisce direttamente alla Direzione Generale, ha effettuato, in base alle indicazioni ricevute dal Direttore Generale, un'attività di concertazione per la definizione degli obiettivi di PDO con i Dirigenti dei Servizi Autonomi, dei Dipartimenti e delle Direzioni Regionali.

Gli obiettivi sono stati definiti in seguito ad un momento di confronto e/o incontro, tra l'Ufficio Pianificazione e Controllo e le diverse strutture, che ha portato alla definizione delle schede definitive.



Il PDO, in coerenza con quanto previsto dalla ciclo della performance, contiene non soltanto gli obiettivi strategici che derivano dalla obiettivi strategici del Direttore Generale e dalle linee strategiche dei Commissari Regionali con una struttura "ad albero", ma anche obiettivi funzionali di innovazione organizzativa che discendono da logiche migliorative di erogazione delle strutture / dei servizi esistenti. Risulta pertanto evidente il collegamento tra gli obiettivi contenuti nei vari strumenti di programmazione. Si osserva inoltre che gli obiettivi risultano chiari, ben dettagliati, completi di indicatori e target e coerenti con i requisiti previsti dal Decreto. Inoltre gli obiettivi sono stati pesati e quindi è stato attribuito un valore diverso a ciascun obiettivo.

Il PDO è stato approvato con determina del Direttore Generale n. 27 del 23 marzo 2012 con la quale sono stati formalizzati gli obiettivi ai Dipartimenti, alle Direzione Regionali e ai Servizi Autonomi. Il PDO è stato modificato con determina del Direttore Generale n. 116 del 17 settembre 2012.

Si è proceduto inoltre, come per il 2011, all'assegnazione degli obiettivi dei Servizi interni direttamente da parte dei Capi Dipartimento, modificanti in parte con successive determinate dipartimentali.

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 triennale delle Performance adottato con Ordinanza Commissariale n. 50 del 30 gennaio 2012.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema di Valutazione. La prima ed unica verifica, è stata effettuata con scadenza al 31 maggio 2012 anticipando la scadenza del 30 giugno in quanto a partire dal 1 giugno è entrata in vigore la nuova macrostruttura definita all'interno del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Associazione Italiana della Croce Rossa approvato con O.C. n. 185 del 20 aprile 2012. In seguito al monitoraggio e a nuove direttive impartite dal Commissario Straordinario e con indicazioni verbali dello stesso si è dovuto dare priorità ad altre attività rispetto ad alcuni obiettivi, seppur strategici, che erano stati precedentemente assegnati.

Il Commissario Straordinario con Ordinanza Commissariale n. 411 del 04 settembre 2012 ha ufficializzato le variazioni di priorità degli obiettivi assegnati al Direttore Generale e la parziale rimodulazione della attività da svolgere per l'anno 2012.

Inoltre, in seguito al primo monitoraggio sugli obiettivi di PDO, l'Ufficio Pianificazione e Controllo, ha monitorato l'andamento delle attività in base ai report di "feed back comunicativo" sviluppati dai Dirigenti.

Dal monitoraggio è emerso che, poiché nel corso dell'anno erano variate alcune priorità e si erano rese urgenti alcuni innovazioni in merito agli obiettivi programmati, la necessità di rimodulare o riprogrammare le scadenze di alcuni obiettivi strategici e di alcuni obiettivi d'innovazione organizzativa e gestionale. Con determina del Direttore Generale n. 116 del 17 settembre 2012 è stato modificato il PDO.

Ad oggi è in corso la valutazione finale degli obiettivi strategici assegnati alle diverse strutture.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance approvato prevede che il soggetto demandato alla valutazione degli obiettivi formula 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 delle obiettivi definiti in fase di programmazione complete di descrizione, indicatori e valori attesi e - per il primo anno - si è effettuata anche la pesatura degli obiettivi.

All'interno dell'Ente si è registrato un atteggiamento in linea di massima collaborativo e di apertura all'applicazione del sistema di valutazione e misurazione della performance. In particolare si segnala il positivo apporto delle strutture centrale e di diversi comitati regionali anche se bisogna migliorare l'approccio all'utilizzo degli indicatori sia in fase di programmazione che di monitoraggio intermedio e finale. Bisogna precisare che comunque si rilevano buoni miglioramenti, rispetto al 2011, nella definizione e verifica degli indicatori.

B - Performance individuale

Il Sistema approvato riguarda sia la valutazione dei risultati dei Dirigenti, Medici e professionisti che il Sistema permanente di valutazione dei dipendenti.

La valutazione dei risultati dell'attività dei dirigenti, medici e professionisti si realizza secondo quanto prevista 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" e "individuale" (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 al 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", intesa come capacità di rispettare gli standard programmati attraverso la Mappa dei servizi e il Piano degli Standard.

Nella valutazione complessiva dell'attività dei dirigenti, medici 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.

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 migliore mix di fattori di valutazione da applicare in funzione alle specifiche caratteristiche delle mansioni affidate ad ogni dipendente o gruppi 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. In ogni caso non è possibile effettuare alcuna valutazione e



tanto meno procedere all'erogazione di incentivi legati alla produttività individuale in caso di mancata assegnazione, da parte del dirigente, di obiettivi individuali e/o di struttura.

Come evidenziato in precedenza la Direzione Generale ha provveduto ad assegnare gli obiettivi di PDO ai Capi Dipartimento, ai dirigenti dei Servizi autonomi e ai dirigenti delle Direzioni regionali mentre i Capi Dipartimento hanno provveduto a formalizzare gli obiettivi ai Dirigenti dei Servizi interni.

Si ribadisce che gli obiettivi formalizzati possono essere strategici o d'innovazione organizzativa e gestionale e 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.

Ciascun Dirigente ha poi proceduto ad assegnare gli obiettivi ai dipendenti delle proprie unità strutturali attraverso obiettivi di struttura o individuale.

La valutazione dei Dirigenti non è stata ancora conclusa e si basa sulle dimensioni base in precedenza richiamate (comportamento organizzativo, risultato di "struttura" e "individuale", andamento dell'attività ordinaria)

Per quanto riguarda la valutazione del comportamento organizzativo sono stati monitorati i diversi elementi di valutazione nel corso dell'anno che porteranno alla valutazione finale.

Per quanto riguarda la valutazione del risultato di struttura ed individuale del dirigente si è effettuata una misurazione intermedia monitorando gli obiettivi strategici delle diverse strutture e quelli assegnati al singolo dirigente.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata, secondo quanto previsto del regolamento di organizzazione approvato dall'Ente, da parte dell'Ufficio Programmazione e Controllo secondo i principi previsti dal Sistema di Valutazione.

Il monitoraggio intermedio ha determinato la variazione degli obiettivi strategici con Ordinanza Commissariale n. 411 del 04 settembre 2012 e la variazione degli obiettivi assegnati ai singoli dirigenti con determina del Direttore Generale n. 116 del 17 settembre 2012.

Infine, anche per il 2012 la valutazione non si può basare sulla valutazione dell'andamento dell'attività ordinaria in quanto l'Ente sta procedendo all'elaborazione delle mappe di attività con relativi indicatore.

Per quanto concerne la valutazione dei dipendenti ciascun dirigente provvederà al monitoraggio intermedio degli obiettivi assegnati alla struttura o al singolo dipendente e sta procedendo alla valutazione finale secondo lo schema di valutazione approvato all'interno del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nella valutazione complessiva dell'attività dirigenziale, il sistema è articolato in relazione alla diversa posizione dirigenziale esaminata e prevede che le tre dimensioni base individuate assumano diversi valori a secondo della funzione ricoperta. Il punteggio massimo raggiungibile sarà pari a 100.

Il Direttore Generale, sentiti i dirigenti delle strutture apicali interessate, provvede alla classificazione delle singole figure dirigenziali nelle diverse tipologie evidenziate e ad individuare tra le differenti opzioni esistenti, quella più coerente con la singola funzione dirigenziale esercitata.

C - Processo di attuazione del ciclo della performance

All'interno dell'Ente si è registrato un atteggiamento collaborativo e di apertura sia delle strutture centrali che dei diversi comitati regionali.



In particolare, in base alla struttura organizzativa di CRI, gli obiettivi strategici sono stati definiti su due livelli. Il primo ha coinvolto l'organo politico (Commissario Nazionale) che ha assegnato gli obiettivi al vertice amministrativo (Direttore Generale). Il secondo ha coinvolto il vertice amministrativo (Direttore Generale) che di concerto con l'organo politico (Commissari Regionali) ha assegnato gli obiettivi ai dirigenti (direttori regionali, responsabili dei servizi autonomi e capi dipartimento).

Per quanto riguarda gli obiettivi operativi sono stati definiti su due livelli. Il primo ha coinvolto il vertice amministrativo (Direttore Generale) che, di concerto con i dirigenti (direttori regionali, responsabili servizi autonomi e capi dipartimento), ha definito gli obiettivi operativi delle direzioni regionali, dei servizi interni collegati direttamente alla direzione generale e dei dipartimenti. Il secondo ha coinvolto i dirigenti (Capi Dipartimento) che, di concerto con i dirigenti (responsabili dei servizi interni), hanno definito gli obiettivi operativi dei servizi interni ai Dipartimenti. L'OIV ha la competenza a proporre la valutazione del Direttore generale e a verificare la correttezza della valutazione operata ai livelli sottostanti.

L'Ufficio Programmazione e Controllo, ufficio che risponde direttamente alla Direzione Generale, è la struttura demandata a svolgere un'attività di supporto per l'attuazione del ciclo della performance. Essa ha ben supportato l'OIV nell'azione di monitoraggio e valutazione degli obiettivi dell'Ente.

D - Infrastruttura di supporto

L'Ente non è ancora in grado di fornire sistemi informativi e informatici adeguati a supportare il funzionamento del ciclo della performance anche se nel 2013 ha inserito tra gli obiettivi programmati lo sviluppo di un sistema per l'informatizzazione dell'attività di programmazione e monitoraggio. Tale sistema permetterà sia di garantire tempi certi di programmazione e monitoraggio che l'interazione dell'Ente con molteplici attori.

E - Sistemi informativi e informatici a supporto per il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'Ente non è ancora in grado di fornire sistemi informativi e informatici adeguati a supportare la pubblicazione dei dati legati all'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità. I dati vengono comunque pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente dopo la raccolta e l'elaborazione degli stessi da parte del Dipartimento Risorse Umane e ICT con il coinvolgimento delle diverse strutture centrali e territoriali.

F - Definizione e gestione di standard di qualità

L'Ente sta procedendo alla redazione della Mappa dei Servizi e del Piano degli Standard che raccoglie e descrive tutte le funzioni fondamentali svolte dall'Ente e rappresenta la base di definizione del Piano degli standard.

Nel corso del 2012 si è provveduto alla informatizzazione della scheda di raccolta dati che risulta particolarmente dettagliata e complessa. Inoltre si è avviato un progetto pilota con la Regione Toscana, che ha fatto emergere la necessità di apportare alcune integrazioni sia a livello grafico che di contenuti. Pertanto l'Ente ha provveduto ad ultimare il sistema di raccolta dati che è stato pubblicato on line in intranet CRI a partire dal mese di settembre. Successivamente è stata avviata la mappatura delle attività rivolte verso l'esterno svolte a livello centrale e territoriale con particolare



riferimento all'attività in conto terzi che viene svolta tramite convenzioni con regioni, enti locali e sanità.

G - Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

A seguito del monitoraggio conclusivo, dopo il termine dell'esercizio 2012, nel rispetto di quanto richiamato dalla normativa in materia, l'Ufficio Programmazione e Controllo, predispone 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 2012 ai fini della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della programmazione per l'anno successivo.

Il processo avviato in questi anni ha permesso di ridurre i tempi di programmazione e sviluppare un'attività di monitoraggio più dettagliata anche se bisogna rilevare che non tutte le strutture rispondono nei tempi programmati.

Un rallentamento dell'attività di programmazione gestionale si è registrato nel 2013 in quanto da una parte l'Ente, dopo diversi anni di commissariamento, ha svolto l'elezione del Presidente, dall'altra si è proceduto ad una nuova riorganizzazione a livello centrale e territoriale. Bisogna segnalare che comunque il processo è stato avviato con la definizione delle linee ed obiettivi strategici e l'approvazione del piano triennale 2013-2015 entro la fine di gennaio..

H - Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha effettuato un monitoraggio infrannuale della dirigenza dal quale ha potuto verificare l'andamento dell'Ente nella sua articolazione centrale e periferica. A questo occorre aggiungere una serie di attività di colloqui e di confronti con il direttore generale e il personale di supporto che ha fornito tutte le informazioni durante l'anno di riferimento.

A questo occorre aggiungere il monitoraggio che ha effettuato l'OIV sulla pubblicazione sul sito degli atti previsti dal Piano sulla trasparenza e dalla normativa, che man mano ha introdotto nel nostro ordinamento ulteriori obblighi di pubblicazione.

Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.

Allegato 2: Obiettivi strategici.

Allegato 3: Documenti ciclo.

Allegato 4: Valutazione individuale.

L'Organismo indipendente di Valutazione

Il Presidente

Cons. Francesco Verbaro

I Componenti

Dott. Luca Andreoli

Dott.ssa Paola Paduano

Allegato 1:

Scheda standard di monitoraggio

Argomento n. 1- Obiettivi strategici	
Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente: <input type="checkbox"/> peggioramento <input type="checkbox"/> nessun cambiamento <input checked="" type="checkbox"/> lieve miglioramento <input type="checkbox"/> significativo miglioramento	
<i>1. Definizione degli obiettivi strategici</i>	
<i>1.1 Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politiche dell'amministrazione?</i>	<input checked="" type="checkbox"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole): 1) Individuazione di tutte le azioni necessarie per l'attuazione del decreto di riordino: definizione ed espletamento delle azioni attuative previste dal D.Lgs. 178 del 28 settembre 2012, con particolare attenzione alle tempistiche dettate in tema di elezioni e in materia di personale e patrimonio. Attuazione delle azioni previste dal D.Lgs di riordino della CRI 2) Sviluppo delle strategie di governance internazionale: rafforzare l'attività di soccorso, sviluppo e cooperazione internazionale in favore della Società Consorella e degli organismi internazionali della Croce Rossa e Mezzaluna Rossa. Organizzazione della conferenza europea	
<i>1.2 Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder esterni nel processo di definizione degli obiettivi, indicatori e target sono tali da assicurarne la rilevanza rispetto ai bisogni della collettività? C'è stato anche un coinvolgimento degli stakeholder interni?</i>	Risposta (max 140 parole) Gli obiettivi strategici sono stati definiti all'inizio dell'anno quando l'Ente era ancora Commissariato. La programmazione ha coinvolto l'organo politico (Commissario Nazionale) che ha assegnato gli obiettivi al vertice amministrativo (Direttore Generale).
Esempi (max 140 parole): 1) Negoziazione tra il Commissario straordinario e la Direzione generale per la definizione condivisa degli obiettivi da raggiungere in funzione delle priorità dell'Ente e vista l'immediata elezione del Presidente e termine dello stato di Commissariamento.	

<p>1.3 A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?</p>	<p>Risposta (max 140 parole)</p> <p>Non ci sono differenze. Dato lo stato di commissariamento dell'Ente, sia nel 2011 che nel 2012, gli obiettivi strategici sono stati programmati su una sola annualità.</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>1.4 Esistono significative differenze nelle modalità di definizione degli obiettivi strategici tra le diverse strutture di primo livello dell'amministrazione?</p>	<p><input type="checkbox"/> si <input checked="" type="checkbox"/> no</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>1.5 Se l'amministrazione ha redatto la Nota Integrativa</p>	<p>Risposta (max 140 parole)</p> <p>Si</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</p>	
<p>2. Indicatori associati agli obiettivi strategici</p>	
<p>2.1 Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?</p>	<p><input type="checkbox"/> si, tutti <input checked="" type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, meno del 50% <input type="checkbox"/> no</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p> <p>Completamento della mappa dei servizi erogati e sviluppo dei presidi territoriali: 1) Parametro di tempo: completamento inserimento dei dati a livello territoriale (valore atteso 30.09.2013) – Valore soglia (15.10.2013) 2) Parametro di valutazione: redazione mappa: valore atteso e valore soglia (SI)</p>	
<p>2.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?</p>	<p><input type="checkbox"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input checked="" type="checkbox"/> si, meno del 50% <input type="checkbox"/> no</p>

Esempi (max 140 parole):

2.3 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?

- si, per tutti gli indicatori
- si, per almeno il 50% degli indicatori
- si, per meno del 50% degli indicatori
- no, per nessun indicatore

(se si) specificare i 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:

1. _S ICON
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Esempi (max 140 parole):

2.4 Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?

- si, per almeno il 10% degli indicatori
- si, per meno del 10% degli indicatori
- no

(se si) specificare le 5 più importanti fonti esterne:

1. _____
2. _____

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

3. Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici

3.1 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?

- si, tutti
- si, almeno il 50%
- si, meno del 50%
- no

Esempi (max 140 parole):

3.2 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?

- si, tutti
- si, almeno il 50%
- si, meno del 50%
- no

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

4. Risorse assegnate agli obiettivi strategici	
<i>4.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?</i>	<p>Risposta (max 140 parole)</p> <p>Non sono state assegnate le risorse finanziarie agli obiettivi in quanto la tipologia degli obiettivi strategici non comporta stanziamenti di risorse finanziarie ad hoc.</p>
Esempi (max 140 parole):	
<i>4.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?</i>	<p>Risposta (max 140 parole)</p> <p>A livello di Amministrazione generale il Direttore Generale assegna le risorse umane alle singole strutture e, successivamente, il Dirigente della struttura assegna le risorse umane ai singoli obiettivi con proprie direttive.</p>
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	

Argomento n. 2- Obiettivi operativi

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente:
 peggioramento nessun cambiamento lieve miglioramento significativo miglioramento

5. Definizione degli obiettivi operativi

5.1 Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?

- sì, tutti
 sì, almeno il 50%
 sì, meno del 50%
 no

Esempi (max 140 parole):

5.2 Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione con il personale dirigente e non dirigente?

Risposta (max 140 parole)

La metodologia di definizione degli obiettivi adottata, come per gli anni precedenti, vede l'applicazione di due modelli: "top-down" e "bottom-up" con il coinvolgimento dei Dirigenti e dei Presidenti regionali. È in corso la definizione degli obiettivi operativi in quanto l'Ente, ad inizio anno, a seguito di 4 anni di Commissariamento ha svolto le elezioni del Presidente nazionale.

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative: Gli obiettivi, alla data di compilazione del presente questionario, non sono stati ancora adottati dall'Amministrazione.

6. Indicatori associati agli obiettivi operativi

6.1 Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?

- sì, tutti
 sì, almeno il 50%
 sì, meno del 50%
 no

Esempi (max 140 parole):

<p>6.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?</p>	<p> <input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no </p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?</p>	<p> <input type="checkbox"/> sì, per tutti gli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per almeno il 50% degli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per meno del 50% degli indicatori <input type="checkbox"/> no, per nessun indicatore </p> <p>(se sì) specificare i 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>4. _____</p> <p>5. _____</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>6.4 Gli indicatori sono alimentati da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?</p>	<p> <input type="checkbox"/> sì, per almeno il 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per meno del 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> no </p> <p>(se sì) specificare le 5 più importanti fonti esterne:</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>4. _____</p> <p>5. _____</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative: Gli indicatori, alla data di compilazione del presente questionario, non sono stati ancora definiti dall'Amministrazione.</p>	
<p>7. Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi</p>	
<p>7.1 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?</p>	<p> <input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no </p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	

<p>7.2 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?</p>	<p> <input type="checkbox"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, meno del 50% <input type="checkbox"/> no </p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</p>	
<p>8. Risorse assegnate agli obiettivi operativi</p>	
<p>8.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?</p>	<p>Risposta (max 140 parole)</p> <p><i>Le risorse finanziarie vengono assegnate alle singole strutture. In considerazione delle modalità di finanziamento della CRI e delle caratteristiche del bilancio il Piano della performance non è coordinato con il bilancio.</i></p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>8.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?</p>	<p>Risposta (max 140 parole)</p> <p><i>Le risorse umane vengono assegnate alle singole strutture e ciascun Dirigente provvede all'assegnazione degli obiettivi ai dipendenti con proprio atto</i></p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</p>	
<p>9. Analisi delle sedi territoriali</p>	
<p>9.1 Sono assegnati specifici obiettivi operativi alle sedi territoriali?</p>	<p> <input checked="" type="checkbox"/> si, a tutte <input type="checkbox"/> si, ad almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, a meno del 50% <input type="checkbox"/> no </p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	

<p>9.2 Gli obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali riguardano tutti i servizi dalle stesse erogati?</p>	<p> <input type="checkbox"/> sì, tutti i servizi <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input checked="" type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no </p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>9.3 Gli obiettivi e i relativi indicatori sono formulati in modo da consentire una valutazione comparativa (benchmarking tra sedi territoriali)?</p>	<p> <input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input checked="" type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no </p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p> <p>1) stesura della mappa territoriale delle attività svolte verso l'esterno con particolare riguardo all'attività svolta in convenzione e alla relativa analisi dei dati economici.</p>	
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</p>	



Argomento n. 3 - Qualità dei servizi

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente:
 peggioramento nessun cambiamento lieve miglioramento significativo miglioramento

10. Standard di qualità dei servizi a domanda individuale

10.1 In che misura i servizi per i quali sono definiti gli standard sono rappresentativi dell'attività dell'amministrazione?

- alta
- media
- bassa

Esempi (max 140 parole):

- 1) Viene effettuato un controllo economico sulle convenzioni su tutto il territorio.

10.2 Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder chiave nel processo di definizione e aggiornamento degli standard di qualità sono state tali da assicurare l'adeguatezza degli indicatori e dei valori programmati?

Risposta (max 140 parole)

Si, l'Amministrazione sta provvedendo alla redazione della mappa dei servizi e all'analisi delle convenzioni erogate su tutto il territorio. Per l'espletamento di questa attività, a livello nazionale e locale, le strutture stanno coinvolgendo i diversi portatori di interesse.

Esempi (max 140 parole): I volontari

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

Argomento n. 4 – Pari opportunità

11. Promozione delle pari opportunità

11.1 Sono stati pianificati interventi di promozione delle pari opportunità non già presenti tra gli obiettivi.

Risposta (max 140 parole)

Formalizzazione costituzione CUG e pianificazione attività.

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

Argomento n. 5 - Valutazione individuale

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente:
 peggioramento nessun cambiamento lieve miglioramento significativo miglioramento

12. Obiettivi individuali dei dirigenti

12.1 Sono assegnati obiettivi specifici individuali ai dirigenti oltre a quelli organizzativi presenti nel Piano e a quelli relativi alle competenze professionali e manageriali dimostrate?

- si, a tutti
- si, ad almeno il 50%
- si, a meno del 50%
- no

Esempi (max 140 parole):

12.2 Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore?

Risposta (max 140 parole)
Si

Esempi (max 140 parole): *In seguito a degli incontri tra il Direttore Generale e i Dirigenti vengono proposti gli obiettivi ed invitati i Dirigenti a compilare la scheda obiettivi. Le schede vengono successivamente approvate dal Direttore e pesate dall'OIV*

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

Argomento n. 6 - Processo di pianificazione

13. Coinvolgimento dei vari soggetti

13.1 Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di indirizzo politico?

- alto
 medio
 basso

Esempi (max 140 parole):

13.2 Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della dirigenza?

- alto
 medio
 basso

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

14. Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione

14.1 Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione? (possibile selezionare più risposte)

- parziale sostituzione
 accompagnamento
 controllo
 altro, specificare _____

Esempi (max 140 parole):

14.2 Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano?

Risposta (max 140 parole)

Di controllo e proposte di miglioramento.

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

15. Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria

<p>15.1 I sistemi informatici sono adeguati a favorire l'integrazione tra i processi?</p>	<p><input type="checkbox"/> i processi utilizzano gli stessi sistemi <input type="checkbox"/> i processi utilizzano sistemi diversi, ma con scambio automatico di informazioni <input type="checkbox"/> i processi utilizzano sistemi diversi, ma senza scambio automatico di informazioni <input checked="" type="checkbox"/> almeno uno dei due processi non utilizza sistemi informatici</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>15.2 Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?</p>	<p><input type="checkbox"/> si <input checked="" type="checkbox"/> no</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>5.3 Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti nei due processi è stato adeguatamente attuato?</p>	<p>Risposta (max 140 parole) No</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative: Il Bilancio della CRI risente della raccolta fondi per finanziarie attività in Italia e all'Estero e della stipula di convenzioni, con soggetti pubblici o privati, su tutto il territorio nazionale.</p>	
<p>16. Informazioni ulteriori sul processo</p>	
<p>16.1 E' stato effettivamente implementato l'eventuale modello di misurazione previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance?</p>	<p><input type="checkbox"/> si, specificare quale: _____ <input checked="" type="checkbox"/> si parzialmente, specificare quale: è stata approvato un nuovo sistema di misurazione e valutazione in linea con il D.Lgs 150/09 che ogni anno viene implementato e migliorato. <input type="checkbox"/> no</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>6.2 Quali modalità di informazione, formazione comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la massima diffusione e comprensione del Piano all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione?</p>	<p>Risposta (max 140 parole) Giornate formative.</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</p>	

Allegato 2:

Informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi presenti nel Piano della *performance* e non desumibili dai dati inseriti dalle amministrazioni nel Portale della Trasparenza

N. obiettivi operativi tot.	□□□□ In corso di definizio ne
N. obiettivi operativi con indicatori	□□□□
N indicatori tot	□□□□
N. indicatori privi di formula di calcolo	□□□□
N. indicatori privi di target annuale	□□□□
N. obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate	□□□□
N. obiettivi operativi con risorse umane assegnate	□□□□
N. obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali	□□□□

ALLEGATO 2 ALLA DELIBERA 5/2012:
Tabella 2.1 "obiettivi strategici"

Descrizione Obiettivo	Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Note
Definizione della mappa dei servizi erogati e sviluppo dei presidi territoriali	Standard di qualità e carte dei servizi	...	di tempo	Entro settembre 2012	Settembre 2012	100%	Modificata descrizione con O.C. 411 del 04/09/2012
Rafforzamento della CRi nell'ambito del Comitato Internazionale	-	...	di tempo	Entro settembre 2012	Settembre 2012	100%	Modificata descrizione con O.C. 411 del 04/09/2012
Implementazione dei rapporti con il Dipartimento della Protezione civile	-	...	di tempo	Entro settembre 2012	Settembre 2012	100%	
Analisi costi e ricavi delle convenzioni	Contenimento della spesa	...	di tempo	Entro settembre 2012	Settembre 2012	100%	
Liquidazione della Società SISE S.p.A.	-	...	di tempo	Entro settembre 2012	Settembre 2012	100%	
Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente	-	...	di tempo	Entro settembre 2012	Settembre 2012	100%	
Implementazione di un processo di gestione dati dei volontari, dei soci e delle attività	di tempo	Entro settembre 2012	...	100%	Rivniato con O.C. 411 del 04/09/2012
Assistenza tecnica alla definizione della nuova riforma dell'Associazione	di tempo	Entro giugno 2012	Settembre 2012	100%	Modificata indicatore con O.C. 411 del 04/09/2012
Ricostituzione degli organi statuari	di tempo	Entro settembre 2012	...	100%	Rivniato con O.C. 411 del 04/09/2012
Note generali							

ALLEGATO 3 ALLA DELIBERA 5/2012:

Tabella 3.1 "documenti del ciclo"

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	O.C. 376 del 22/07/2011	23/07/2011	O.C. 521 del 09/11/2011	http://cri.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/10306
Piano della <i>performance</i>	O.C. 411 del 09/09/2012	10/09/2012		http://cri.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/8200
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	O.C. 210 del 10/05/2011	11/05/2011	O.C. 96 del 19/04/2012	http://cri.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/13048
Standard di qualità dei servizi	---	---	---	



ALLEGATO 4 ALLA DELIBERA 5/2012:

Tabella 4.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% - 49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	3		SI			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	19		SI			
Non dirigenti	0					

Tabella 4.2 Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	10	20	0	40			30
Dirigenti di II fascia e assimilabili	10	30	0	30			30
Non dirigenti							

Tabella 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)	
	100%- 90%	89%- 60% inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili		
Dirigenti di II fascia e assimilabili		

Non dirigenti		
---------------	--	--

Tabella 4.4 Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri (se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili				
Non dirigenti				

Tabella 4.5 Obblighi dirigenziali

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell' illegalità nella pubblica amministrazione?	
Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
	X