

Organismo Indipendente di Valutazione

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

Anno 2016

Art. 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. n. 150/2009

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Nella presente Relazione, l'OIV ha lo scopo di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dell'Ente LILT, al fine di verificare la corretta applicazione delle linee guida e delle metodologie, indicate dall'ANAC e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, da parte dell'Ente.

L'applicazione da parte della LILT degli strumenti indicati dal decreto legislativo n.150/2009 e dei relativi indirizzi emanati dall'ANAC e dal Dipartimento continua ad essere adeguata alla dimensione dell'Ente e coerente con quanto previsto.

La LILT sta implementando il ciclo integrato di gestione della performance.

La definizione degli obiettivi e degli indicatori è frutto del coinvolgimento dei soggetti portatori di interesse (stakeholder) interni ed esterni; gli indicatori appaiono trasparenti ed accessibili, così come la descrizione degli obiettivi.

Si conferma anche quest'anno un giudizio positivo sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Di seguito viene sviluppato l'indice analitico della presente relazione secondo lo schema della delibera CIVIT 23/2013.

30/4/2017

L'OIV MONOCRATICO

Dott. Adriano De Nardis

Indice del Documento

PRESENTAZIONE

- A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
- B. PERFORMANCE INDIVIDUALE
- C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE
- D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO
- E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI DI SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
- F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ
- G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
- H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

A. Performance Organizzativa

Il processo di definizione della performance organizzativa della LILT risponde a quanto richiesto dall'art 5 del d.lgs n.150/2009 ed ha per oggetto sia la misurazione e valutazione della performance organizzativa, intesa quale contributo che il personale dipendente, singolarmente e nell'ambito di ciascuna unità organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente, sia la misurazione e valutazione della performance individuale con specifico riferimento al personale non dirigenziale.

L'Ente ha un organico totale pari a 10 unità, più il Direttore Generale che è l'unica figura dirigenziale dell'organizzazione pertanto, il sistema di valutazione delle performance tiene conto dell'esigenza di una graduazione delle responsabilità e mira al miglioramento della qualità delle funzioni istituzionali svolte e dei servizi offerti nonché alla crescita delle competenze professionali sviluppando una forte integrazione con il processo di programmazione e controllo.

B. Performance Individuale

Con il termine "Performance individuale" si intende il contributo che ciascun dipendente apporta attraverso la propria azione al mantenimento dell'ordinaria gestione ed al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi complessivi dell'Ente.

1. Definizione degli obiettivi

La LILT ha come compito istituzionale principale la promozione della prevenzione oncologica, ma in particolare si concentra su tre aree strategiche (prevenzione primaria, prevenzione secondaria e prevenzione terziaria) che insieme alla missione istituzionale generano gli obiettivi strategici dell'Ente. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua principalmente le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance.

Per quanto riguarda la valutazione vengono individuate due macro-aree rispettivamente denominate "Competenze" e "Comportamenti".

Le prime individuano 4 criteri di valutazione:

- Competenze di processo e metodologia;
- Competenze tecniche e conoscenze linguistiche;
- Spirito di squadra;
- Problem solving;

Le seconde invece individuano:

- Capacità di lavorare e di gestire il ruolo e le mansioni di competenza;
- Competenza professionale;

- Affidabilità;
- Capacità propositiva e di comunicazione;
- Impegno, disponibilità e motivazione;
- Grado di produttività rilevato in base alle presenze.

2. *Misurazione e valutazione*

Per quanto attiene all'adeguatezza della metodologia per la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale attraverso l'analisi di specifici indicatori riferiti al grado di raggiungimento dei risultati attesi, si esprime un parere CONVALIDANTE in quanto risulta raggiunta una maggiore responsabilizzazione del funzionario titolare di posizione organizzativa, la valorizzazione della professionalità e della capacità gestionale finalizzata al perseguimento degli obiettivi istituzionali nonché al conseguimento di specifici obiettivi o progetti individuali o di gruppo.

Nel complesso è stata posta particolare attenzione agli indicatori, di natura prevalentemente temporale, capaci di misurare nel tempo l'andamento di una determinata attività o processo entrambi soggetti a valutazione di quantità e qualità delle risorse impegnate nel processo di valutazione.

C. **Processo di attuazione del ciclo delle performance**

Il ciclo di gestione della performance è il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di performance, al fine di programmare, misurare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

Nell'ottica della definizione di uno stretto legame tra gli obiettivi dell'organizzazione e quelli del personale, per quanto riguarda il processo di attuazione del Sistema di valutazione, l'OIV svolgendo funzioni di verifica, garanzia e certificazione esprime parere COMPLESSIVAMENTE POSITIVO in quanto i dati dimostrano che 9 unità hanno raggiunto gli obiettivi di periodo con una percentuale pari al 100%. Per maggior chiarezza di seguito si riporta la tabella contenuta nella "Relazione sulla Performance 2016" approvata dal Consiglio Direttivo Nazionale della LILT in data 7 Giugno 2017:

RISORSE IN BASE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (Performance Individuale e Performance Organizzativa)	
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	n. Unità di personale
100%	9
50% - 75%	1
50%	0

D. **Infrastrutture di supporto**

Al fine di poter valutare l'adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance viene preso in considerazione in primo luogo il "Sistema di misurazione e

valutazione delle performance” che illustrando gli elementi costitutivi e le modalità di funzionamento del sistema di valutazione rappresenta il supporto necessario e il riferimento operativo dell’OIV; ed in secondo luogo un sistema di indicatori legati alla pianificazione strategica che devono servire a tenere sotto controllo gli elementi che si ritengono prioritari per il miglioramento dell’Ente con l’obiettivo finale di offrire una rappresentazione sintetica della performance realizzata. Inoltre si evidenzia che la tempistica di valutazione e misurazione ha coinvolto il 100% delle risorse interessate ed è stata completata per tutte le unità attraverso la compilazione della scheda di valutazione finale. Pertanto, alla luce di quanto detto si esprime un parere COMPLESSIVAMENTE POSITIVO in quanto la LILT ha elaborato un modello di assegnazione degli obiettivi, capace di coniugare, nella relativa scheda di valutazione del personale, sia la parte della performance individuale, che quella organizzativa.

E. 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

Il “Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità” è l’insieme degli strumenti e dei processi volti ad assicurare un adeguato livello di trasparenza all’azione amministrativa sulle procedure e sui sistemi utilizzati dalla LILT, nonché la piena informazione sulle performance dell’Ente e il consolidamento del rapporto con gli stakeholder.

A tal riguardo, valutati i Sistemi informativi e informatici per l’archiviazione, trasmissione e pubblicazione dei dati ed in particolare valutata la qualità e la quantità dei documenti caricati nella sezione “Amministrazione Trasparente”, si è riscontrato un costante aggiornamento delle suddetta sezione presente sul sito internet della LILT; pertanto, nell’anno 2016 si è risposto a pieno agli obblighi di pubblicazione e alle disposizioni normative in materia.

Si segnala che nel corso degli incontri tra l’OIV e il Responsabile per la Trasparenza, si è proceduto al caricamento anche dei dati in formato aperto, oltre che all’adeguamento della sezione Amministrazione Trasparente con quanto previsto dal D.LGS. 97/2016

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Gli standard sono un punto di riferimento per orientare l’azione dei dipendenti verso gli obiettivi istituzionali e nello stesso tempo sono punti di riferimento per l’utenza infatti quest’ ultima trova negli standard una “guida” ai livelli di qualità del servizio, e quindi è in grado di verificare concretamente la qualità del servizio erogato. La gestione degli standard della qualità va collocato all’interno del “Ciclo di gestione della Performance”, previsto dal d.lgs n. 150/09.

Per quanto attiene al processo di gestione degli standard di qualità sono stati individuati degli indicatori che hanno portato ad una corretta ed attenta analisi, la quale si è conclusa con un giudizio POSITIVO in quanto l’Amministrazione ha attuato, in modo coerente ed efficace rispetto alla dimensione oggetto di misurazione, tutte le misurazioni per il controllo della qualità dei servizi erogati.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Il processo di funzionamento del sistema di valutazione della performance ha interessato tutta l'organizzazione della LILT ed in particolare a livello operativo, le fasi del processo di assegnazione, valutazione e misurazione, hanno dovuto tener conto necessariamente delle criticità organizzative e temporali. Il processo di valutazione è tipicamente un processo comparativo, di raffronto cioè tra il valore che gli indicatori definiti in fase di misurazione hanno assunto e il valore obiettivo che era stato definito. Operativamente questa azione di misurazione dei risultati è stata effettuata attraverso la compilazione della scheda di valutazione finale per ogni unità organizzativa.

Ciò quanto premesso e valutate le azioni poste in essere dall'amministrazione alla luce dei risultati conseguiti nel precedente ciclo della performance si evidenzia un complessivo miglioramento in quanto il sistema di valutazione corrente è stato impostato nella logica di migliorare la professionalità dei dipendenti al fine di conseguire i migliori risultati sul lavoro.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Le modalità attraverso le quali si è potuto operare un esame del funzionamento del sistema e attraverso le quali è stato possibile esprimere un giudizio sono molteplici.

Innanzitutto si è proceduto all'analisi e all' esame della sottoelencata documentazione:

- Piano della performance 2016-2018;
- Piano della performance 2014-2016;
- Sito internet della LILT, con particolare utilizzo dei documenti caricati nella "Sezione Amministrazione Trasparente";
- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Inoltre l'OIV attraverso incontri periodici con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPTC) e attraverso l'ausilio della risorsa dedicata al supporto delle attività di monitoraggio ha potuto condurre delle analisi approfondite su quanto operato nella struttura.