



**RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DELL'ENTE STRUMENTALE ALLA CROCE ROSSA ITALIANA
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 2017

m
U *G*

1. Presentazione

La Croce Rossa Italiana, a seguito del Decreto Legislativo 28 settembre 2012, n. 178 (d'ora innanzi Decreto di Riordino) è stata oggetto di un processo di riorganizzazione che ha portato alla costituzione dell'Associazione della Croce Rossa Italiana, persona giuridica di diritto privato. Per pervenire a detto risultato l'Ente pubblico Croce Rossa Italiana ha subito una radicale trasformazione che ha comporto:

Dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2017 alla coesistenza di due soggetti giuridici distinti e con natura diversa:

- ✓ l'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana, di natura giuridica pubblica, che, secondo le originarie previsioni del d.lgs. 178/2012 a far data dal 1 gennaio 2018 era soppresso e posto in liquidazione;
- ✓ l'Associazione, persona giuridica di diritto privato ai sensi del Libro Primo, titolo II, capo II del codice civile, iscritta di diritto nel registro nazionale, nonché nei registri regionali e provinciali delle associazioni di promozione sociale.

Nel tempo il D.Lgs. 178/2012 è stato oggetto di diversi interventi legislativi tra i quali si rammentano le importanti modifiche apportate con la legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) soprattutto in tema di personale, e il Decreto Legge 30 dicembre 2015, n. 210, convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2016 n. 21, con il quale sono state introdotte alcune proroghe ai termini previsti dal Decreto di Riordino.

Da ultimo, nel 2017, il legislatore è intervenuto con l'art. 16 del D.L. n. 148/2017 convertito in legge 172/2017 modificando l'art. 8 del d.lgs. 178/2012 e s.m.i. che ad oggi recita "... A far data dal 1° gennaio 2018, l'Ente è posto in liquidazione ai sensi del titolo V del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, fatte salve le disposizioni di cui al presente comma. Gli organi deputati alla liquidazione di cui all'articolo 198 del citato regio decreto sono rispettivamente l'organo di cui all'articolo 2, comma 3, lettera c) quale commissario liquidatore e l'organo di cui all'articolo 2, comma 3, lettera b) quale comitato di sorveglianza. Detti organi, nominati dal Ministro della salute, restano in carica per 3 anni e possono essere prorogati, per motivate esigenze, per ulteriori 2 anni.....".

Pertanto, a seguito delle sopradette modifiche normative a far data dal 1° gennaio 2018 l'Ente non è più soppresso, ma posto in liquidazione e, pertanto, soggetto alla disciplina pubblica. In particolare possiamo dire che l'Ente è assoggettato a disciplina speciale in quanto l'applicazione della disciplina di cui al titolo V del r.d. 267/1942 va necessariamente armonizzata con quanto previsto dall'art. 8 del d.lgs. 178/2012 s.m.i. in materia di riordino della Croce Rossa Italiana.

Nel 2017, pertanto, così come negli ultimi anni, a seguito dell'entrata in vigore del decreto di riordino, l'attività di programmazione è stata condizionata dal profondo cambiamento e dalle continue evoluzioni normative imposte dal legislatore.

L'Amministrazione, tra le varie azioni intraprese, ha implementato un sistema di *governance* interna, coerente con la struttura, 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.

m

S *P*

Indice

1. Presentazione	2
A- Performance organizzativa	5
B - Performance individuale.....	7
C - Processo di attuazione del ciclo della performance.....	9
D - Infrastruttura di supporto	10
E - Sistemi informativi e informatici a supporto per il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione ..	10
F - Definizione e gestione di standard di qualità	10
G - Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	11
H - Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.....	11
Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.	11
Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso.	11





A- Performance organizzativa

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Croce Rossa Italiana è stato approvato con Ordinanza Commissariale n. 521 del 9 novembre 2011.

A seguito dell'intervenuto riordino, attesi i tempi ristretti e la carenza di personale, coinvolto nei processi di mobilità, si è ritenuto di mantenere vivo il predetto sistema di misurazione considerato che ai sensi dell'art. 2 comma 1 del d.lgs. 178 "La CRI è riordinata secondo le disposizioni del presente decreto e fino alla data della sua liquidazione assume la denominazione di <Ente strumentale alla Croce Rossa Italiana>....".

La Performance Organizzativa si riferisce, pertanto, ai risultati raggiunti dall'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana nel suo complesso nonché dalle singole articolazioni organizzative e si misura attraverso la determinazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle diverse strutture.

La valutazione della Performance Organizzativa viene effettuata a consuntivo sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture e degli standard erogativi programmati.

Tale valutazione, sulla base dell'articolazione organizzativa dell'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana, viene espressa anche per il 2017 a livello di Ente nel suo complesso, di Amministratore, di Dipartimenti, di Servizi autonomi e di Servizi interni. Gli obiettivi strategici, in coerenza con quanto previsto dal ciclo della Performance, derivano dagli indirizzi strategici, dettati dal Comitato dell'Ente ai sensi dell'art. 13 dello Statuto, con una struttura "ad albero". Risulta pertanto evidente il collegamento tra pianificazione strategica e programmazione strategica.

Gli indirizzi strategici sono stati approvati, con delibera n. 5 del 7 aprile 2017, dal Comitato dell'Ente Strumentale. L'Ufficio Pianificazione e Controllo, struttura, ha effettuato, in base alle indicazioni ricevute dall'Amministratore, un'attività di concertazione per la definizione degli obiettivi di PDO con i Dirigenti dei Servizi Autonomi e dei Dipartimenti.

Gli obiettivi sono stati delineati 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 finali.

Il PDO, in coerenza con quanto previsto dal ciclo della Performance, contiene gli obiettivi strategici nonché gli obiettivi funzionali di innovazione organizzativa.

Gli obiettivi risultano chiari, ben dettagliati, completi di indicatori e target e coerenti con gli adempimenti previsti dal Decreto. Inoltre, come per gli anni precedenti, gli obiettivi sono stati pesati e quindi è stato attribuito un valore diverso a ciascuno di essi.

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 della Performance adottato in via definitiva con Determinazione dell'Amministratore n. 12 del 23 maggio 2017.

Il predetto piano è stato redatto limitatamente all'anno 2017 tenuto conto che, ai sensi dell'art. 8 comma 2 del d.lgs. 178/2012 e s.m.i. l'Ente Strumentale doveva essere soppresso e posto in liquidazione a far data dal 1° gennaio 2018.

Pertanto sono stati formalizzati gli obiettivi ai Dipartimenti e ai Servizi Autonomi.

I Capi Dipartimento hanno, altresì, proceduto, come per gli anni precedenti, all'assegnazione degli obiettivi ai Servizi interni.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema di Valutazione. Il primo monitoraggio degli obiettivi, è stata effettuato il 30 giugno 2017, quello conclusivo alla data del 31 dicembre 2017.

In seguito al monitoraggio sugli obiettivi di PDO, l'Ufficio Pianificazione e Controllo, ha predisposto, al fine di fornire i dati all'Amministratore, il referto sull'andamento delle attività in base ai report di "feed back comunicativo" sviluppati dai Dirigenti.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato prevede che il soggetto demandato alla valutazione degli obiettivi formuli 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 degli obiettivi definiti in fase di programmazione completi di descrizione, indicatori e valori attesi e – come per gli anni precedenti – 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.

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 previsto 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" (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 a 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".

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.

M
de
G

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 mix migliore di fattori di valutazione da applicare in funzione alle specifiche caratteristiche delle mansioni affidate ad ogni dipendente o gruppo 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, l'Amministratore ha provveduto ad assegnare gli obiettivi ai Capi Dipartimento ed ai Dirigenti dei Servizi autonomi 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, ivi compreso l'Amministratore per i propri uffici, ha poi proceduto ad assegnare gli obiettivi ai dipendenti delle proprie unità strutturali attraverso obiettivi di struttura o individuali.

La valutazione dei Dirigenti relativa all'anno 2017 è conclusa e si fonda 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 hanno portato alla valutazione finale.

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

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata, come previsto nel Regolamento di Organizzazione approvato dal Comitato, da parte dell'Ufficio Pianificazione e Controllo secondo i principi dettati dal Sistema di Valutazione.

Per quanto concerne la valutazione dei dipendenti, ciascun dirigente ha provveduto al monitoraggio degli obiettivi assegnati alla struttura o al singolo dipendente ed ha proceduto alla valutazione finale secondo lo schema 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 esaminata e prevede che le tre dimensioni base sopra esplicitate assumano diversi valori a secondo della funzione ricoperta. Il punteggio massimo raggiungibile sarà pari a 100.

c - Processo di attuazione del ciclo della performance

All'interno dell'Ente si è registrato un atteggiamento collaborativo e di apertura.

In particolare, in base alla struttura organizzativa, attesi gli adempimenti imposti dal decreto di riordino gli obiettivi strategici sono insiti nello stesso d.lgs. 178/2012. Gli obiettivi dei servizi autonomi e dei Dipartimenti sono stati assegnati dall'Amministratore. Successivamente i Capi Dipartimento, ciascuno nell'ambito da Loro diretto, di concerto con i Dirigenti, hanno definito gli obiettivi dei servizi afferenti. L'O.I.V. ha competenza a verificare la valutazione operata dall'Amministratore ai livelli sottostanti.

L'Ufficio Pianificazione e Controllo, ufficio che risponde direttamente all'Amministratore, è la struttura demandata a svolgere un'attività di supporto per l'attuazione del ciclo della performance.



D - Infrastruttura di supporto

L'Ente nel 2017 ha utilizzato l'applicazione informatica per supportare il funzionamento del ciclo della performance e garantire sia 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

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 33/2013 di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP. AA., l'Ente ha aderito all'applicativo "Amministrazione trasparente" fornito gratuitamente alle pubbliche amministrazioni dalla Fondazione Gazzetta Amministrativa, a seguito del Protocollo d'Intesa firmato dalla stessa Fondazione e dal Ministero della Semplificazione e della Pubblica Amministrazione. Tale soluzione ha permesso all'Ente di adempiere al dettato normativo in materia di trasparenza, nel rispetto dell'obbligo di invarianza della spesa.

Stante l'assetto informatico operante nell'ambito dell'Ente, tenuto conto del riordino in atto e della coesistenza dal 1° gennaio 2016 di due distinti soggetti giuridici è stato creato un apposito sito istituzionale dell'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana.

In attuazione di quanto previsto dalla delibera ANAC n. 141/2018, l'O.I.V. in data 21 marzo 2018 ha provveduto alla redazione ed alla relativa certificazione delle griglie di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, secondo quanto previsto dalla predetta Delibera.

F - Definizione e gestione di standard di qualità

A seguito del processo di riordino di cui al D.lgs. 178/2012, nel corso del 2017 si è interrotta l'attività, precedentemente avviata, connessa al completamento della Mappa dei Servizi e del Piano degli Standard, che aveva lo scopo di raccogliere e descrivere tutte le funzioni fondamentali svolte dall'Ente e rappresentava la base di definizione del Piano degli standard. La mappatura avrebbe riguardato le attività rivolte verso l'esterno svolte a livello centrale e territoriale con particolare riferimento all'attività in



conto terzi, attività che dal 1 gennaio 2014 vengono svolte tramite convenzioni con Regioni, Enti locali e Sanità, da parte dei Comitati provinciali e locali privatizzati e divenuti Associazioni di promozione sociale.

G - Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

A seguito del monitoraggio conclusivo, terminato l'esercizio 2017, nel rispetto di quanto richiamato dalla normativa in materia, l'Ufficio Pianificazione 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 2017 ai fini della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della programmazione per l'anno successivo.

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

H - Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha effettuato un monitoraggio della dirigenza, dal quale ha potuto verificare l'andamento dell'Ente. A questo occorre aggiungere colloqui e confronti con l'Amministratore e il personale di supporto per tutte le informazioni relative all'anno di riferimento.

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: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Flavio Sensi

Dott.ssa Stefania Pompili

Dott. Nicola Saponara