

# RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

ANNO 2018

## Sommario

Premessa .....	3
Oggetto della Relazione.....	3
Documentazione esaminata.....	6
Procedura di valutazione.....	7
Conclusioni .....	10
Allegati .....	11

## Premessa

Il sottoscritto, Adriano De Nardis, Organismo Indipendente di Valutazione della LILT – Lega Italiana per la Lotta ai Tumori, ha elaborato la valutazione del Direttore Generale relativa al ciclo della performance anno 2018, a seguito della relazione formulata dallo stesso in data 05/03/2019 n. Prot. 2019U0000810.

La proposta è sottoposta al Consiglio Direttivo Nazionale, affinché lo stesso, possa utilmente formulare la valutazione conclusiva del Direttore Generale, così come previsto dall'art. 14, co,4 lett. e) del Dlgs. 150/09 e secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione per l'anno 2018 come da delibera del 12/06/2018.

Il sottoscritto Organismo Indipendente di Valutazione dichiara pertanto di aver proceduto alla redazione della presente relazione, precisando che la stessa è basata principalmente sulla documentazione acquisita nel corso dell'anno e pertanto la bontà delle conclusioni ottenute in questa sede si fonda sulla precisione dei dati, delle informazioni e dei documenti ivi citati.

## Oggetto della Relazione

L'oggetto della presente relazione è fornire il filo logico seguito nella compilazione della scheda di valutazione del Direttore Generale della LILT al fine dell'assegnazione della valutazione relativa al risultato di performance di cui al D.lgs. 150/09.

In primis risulta utile richiamare gli aspetti essenziali relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla LILT.

In particolare questo si caratterizza:

- per la sua compattezza ed omogeneità. Tutto il personale è valutato con gli stessi criteri e gli stessi meccanismi;
- per aver posto un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale;
- per essere il frutto di una proposta condivisa dall'amministrazione e dall'OIV ed una innovazione rispetto al precedente sistema di valutazione.

La misurazione delle performance avviene attraverso specifici indicatori collegati ad obiettivi assegnati in fase di delibera di assegnazione. Sebbene si ritenga che gli stessi debbano sempre più seguire un carattere di multidimensionalità, si dà atto all'organo di indirizzo politico di aver tarato gli stessi avendo delineato le

singole attività relative all'obiettivo e caratterizzando spesso l'indicatore come un indicatore quali-quantitativo di raggiungimento percentuale (completamento) delle singole attività.

Pertanto tali indicatori, strutturati come sopra accennato, devono tener conto di varie dimensioni, quali:

- *stato delle risorse*: umane, economico-finanziarie, strumentali;
- *efficienza*: economica e produttiva, relativi alla capacità di utilizzare le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali (input) in modo sostenibile e tempestivo nella realizzazione delle varie attività dell'amministrazione (output);
- *efficacia*: quantitativa e qualitativa;
- *impatto*: sociale, economico e ambientale.

E devono essere raffrontabili con un target di riferimento, ovvero devono assumere un ben preciso valore raffrontabile con il risultato atteso.

Pertanto i target di riferimento devono essere:

- rilevanti in termini di correlazione con le esigenze e le aspettative degli stakeholder più significativi e con le politiche e strategie dell'organizzazione;
- aggiornati, affidabili e precisi con i dovuti riferimenti alla ripetibilità delle misure e alla qualità e certificabilità dei dati;
- segmentati per offrire la possibilità di analizzare, con il giusto livello di approfondimento, aspetti generali e problematiche specifiche delle differenti aree dell'Ente o dei servizi erogati;
- confrontabili nel tempo (trend analysis).

In questo quadro il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti dai singoli ed i comportamenti organizzativi dimostrati. La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del 60%; la valutazione dei comportamenti fornisce un contributo del 40%.

Di seguito troviamo le fasi relative al processo di misurazione e valutazione:



In particolare, alla data della presente relazione, ci troviamo nella fase di valutazione finale nella quale, secondo quanto previsto dal SMVP, si procede ad analizzare lo scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti dall'amministrazione e quelli programmati e si conclude con l'assegnazione di un punteggio, così come definito dal SMVP. Gli esiti della valutazione della performance organizzativa sono riportati nella Relazione sulla Performance.

L'Ente, facendo riferimento a quanto previsto in sede di programmazione, individua gli obiettivi da perseguire per l'anno di riferimento in capo al Direttore Generale, delineando i risultati attesi attraverso gli indicatori e i relativi target, specificando:

- le attività e i progetti da realizzare per il raggiungimento dell'obiettivo;
- i risultati attesi in termini quantitativi;
- il valore di partenza del/degli indicatori (baseline) al fine di dare visibilità ai risultati conseguiti nell'anno/i precedente/i;
- le unità organizzative che devono contribuire al raggiungimento dei risultati attesi;
- l'integrazione fra il ciclo della performance e il ciclo di bilancio.

I criteri di Valutazione predisposti per la Direzione Interessano le due distinte aree:

- a) la valutazione dei risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel piano della performance ( Tot. 100 pt);
  - Convenzione MIUR-LILT (Peso: 20 pt)
  - Regolamento/Direttiva su attuazione del D.Lgs. 231/01 (Peso: 25 pt)
  - Annual Report 2016/2017 (Peso: 20 pt)
  - Scuola Nazionale del Volontariato LILT (Peso: 15 pt)
  - Progetto nazionale di prevenzione terziaria LILT (Peso: 20 pt)
  
- b) la valutazione dei comportamenti (Tot. 40 pt.)
  - Capacità di direzione organizzativa (Peso: 15 pt);
  - Capacità di gestione delle risorse umane e trasparenza dell'azione amministrativa, da valutarsi sulla base dei seguenti fattori(Peso: 15 pt);
  - Capacità di comunicazione, relazione ed integrazione (Peso: 10 pt).

Pertanto, a seguito della suddetta assegnazione si è proceduto alla valutazione della documentazione inerente le attività e gli obiettivi assegnati, come di seguito evidenziata.

## Documentazione esaminata

La documentazione esaminata ai fini della presente relazione è stata la seguente:

- *Sistema di Misurazione e Valutazione anno 2018;*
- *Assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale, delibera del Consiglio Direttivo Nazionale n. 17 del 4 dicembre 2017;*
- *Relazione del Direttore Generale del 5/3/2019 sulle attività svolte;*
- *Convenzione MIUR/LILT del 11/09/2017;*
- *Progetto “Guadagnare Salute con la LILT” con piano finanziario;*
- *Convenzione MIUR/LILT - Modifica del 13/06/2018;*
- *Verbale di Riunione Consiglio Direttivo Nazionale del 11/4/2018 – Relazione Performance 2017*
- *Convenzione MIUR/LILT – Proroga al 30/06/2019;*
- *Verbale di Riunione del Consiglio Direttivo Nazionale del 29/8/2018;*
- *Lettere di trasmissione delle Convenzioni;*
- *Circolare 38 LILT;*
- *Manuale di realizzazione del Progetto Guadagnare sulla Salute – LILT anno scolastico 2018;*
- *Convenzione tra LILT e UPO- Consiglio del Dip. Di Medicina Traslazionale;*
- *Convenzione LILT/ISPRO;*
- *Schema di regolamento in materia di applicazione del Dlgs.231/01 alle Sez. Prov.li adottato il 12/6/2018 con deliberazione n. 13;*
- *Circolare n. 37 – LILT su Annual Report;*
- *Verbale n. 1 del Consiglio Direttivo Nazionale del 31 Gennaio 2018;*
- *Nota di Istituzione della Scuola Nazionale del Volontariato LILT*
- *Nota sul corso di formazione della Scuola Nazionale del Volontariato LILT – 16 Maggio 2018*
- *Bozza del Progetto “La Cura della Persona guarita dal cancro: riabilitazione, stile di vita e follow up” del 04.01.2018;*
- *Corrispondenza con il Presidente dell’AIOM- Associazione Italiana Oncologia Medica.*

## Procedura di valutazione

Avendo pertanto acquisito ed esaminato la documentazione, come sopra individuata, ho proceduto alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale, come di seguito indicato.

In particolare nella compilazione della scheda (**Allegato 1**) ho proceduto alla valutazione delle sezioni relative all'*Area dei Risultati* e all'*Area dei comportamenti*.

Con riferimento all'Area dei risultati rimetto le seguenti considerazioni:

**Convenzione MIUR-LILT (Peso: 20 pt):** Per quanto attiene la convenzione MIUR/LILT la Direzione ha ottemperato all'obiettivo generale di *"coordinare le attività relative alla Unità operativa Sede Centrale ed attuare le azioni previste per la durata della convenzione"*, addirittura ottenendo nel corso dell'anno il rinnovo della convenzione. Avendo ravvisato la presenza di documentazione idonea ad attestare l'attuazione delle fasi previste per il coordinamento e la gestione della convenzione stessa è stato assegnato il massimo punteggio.

**Regolamento/Direttiva su attuazione del D.Lgs. 231/01 (Peso: 25 pt):** Per quanto attiene il presente macro obiettivo, avendo riscontrato che in data 11.6.2018 la Direzione ha inviato la proposta di atto di indirizzo, nel caso di specie di un regolamento avente ad oggetto il tema della responsabilità amministrativa degli Enti e che in data 12.06.2018, lo stesso è stato approvato con deliberazione n.13, risulta raggiunto il valore target previsto per l'obiettivo e pertanto è stato assegnato il massimo punteggio.

**Annual Report 2016/2017 (Peso: 20 pt):** In riferimento all'obiettivo relativo alla Predisposizione Stampa e Consegna dell'Annual report con riferimento alle annualità 2016 e 2017, si è potuto riscontrare che già in data 14 Dicembre 2017 con la Circolare n.37, la Direzione provvedeva ad avviare la raccolta dei dati utili per l'avvio delle attività previste per il raggiungimento dell'obiettivo. Il 5 Febbraio 2018, la stessa Direzione provvedeva a sollecitare le informazioni ancora mancanti a quanto ancora non avevano risposto. La stessa Presidenza rendendosi conto della difficoltà di approvvigionamento del dato, prorogava la presentazione da parte della direzione della documentazione idonea. Il 12.06.2018 la Direzione presentava l'Annual Report (280 pp.) al CDN pur sottolineando la disomogeneità dei dati e la lacunosità degli stessi. Da quella data la bozza è rimasta al vaglio del CDN. Pertanto pur non potendosi dire raggiunto l'obiettivo di pubblicazione dell'Annual Report 2016/17 lo scrivente reputa che la Direzione abbia correttamente occorso alla predisposizione di quanto necessario, ma che l'obiettivo sia diventato non raggiungibile nel corso dell'anno per cause indipendenti dalla direzione. Pertanto pur valutando positivamente l'operato della direzione, in merito all'obiettivo, non potendosi dire raggiunto è stato considerato non raggiungibile (n/a).

**Scuola Nazionale del Volontariato LILT (Peso: 15 pt):** Nell'analisi da me svolta si è rinvenuta la documentazione relativa alla istituzione della Scuola Nazionale del Volontariato LILT, Intitolata a "Gianni Ravasi" e alla organizzazione delle seguenti attività formative:

1. Corso sul Terzo Settore (7 Febbraio 2018 e 16 Maggio 2018);
2. Corso di formazione ed Aggiornamento Professionale ( 11- 12 - 13 Dicembre 2018) – I Modulo;
3. Corso di formazione ed Aggiornamento Professionale ( 15 -16 -17 Gennaio 2019) – II Modulo.

Avendo pertanto, con l'organizzazione di 8 gg formative, raggiunto e superato gli obiettivi previsti dagli indicatori (istituzione della scuola ed organizzazione di almeno 6 giornate formative) è stato assegnato il massimo punteggio.

**Progetto nazionale di prevenzione terziaria LILT (Peso: 20 pt):** Per quanto attiene "*l'attivazione e il coordinamento delle 9 sezioni coinvolte nel progetto, dell'AIOM della SIMG, della FIMMG formazione operatori delle sezioni provinciali, e approvvigionamento del supporto informatico per la gestione dati*", è stato possibile ricostruire dai dati e documenti di cui sopra, l'effettività dell'azione della Direzione nel supportare e raggiungere tale obiettivo. Pertanto ravvisando il compiuto raggiungimento del macro obiettivo si è assegnato il valore di raggiungimento dello stesso.

Infine a conclusione dell'area risultati si precisa che avendo calibrato i pesi in 100 pt. totali (e non in 60 pt. Totali, come previsto dal SMVP), si è ritenuto di riportare nella tabella di sintesi della valutazione in un valore di raggiungimento percentuale.

Per quanto attiene invece l'area dei comportamenti prima di procedere alla valutazione si rimettono le seguenti considerazioni.

Innanzitutto preme specificare che la valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi del Direttore Generale non può che basarsi sulla documentazione disponibile, sulle informazioni ricavate, anche tramite l'Amministrazione Trasparente, e attraverso gli incontri che sono occorsi nel tempo all'interno della struttura, anche alla presenza del Direttore Generale.

In tal senso, anche la Relazione resa dal Direttore Generale per illustrare le attività de 2018 propone elementi utili per valutare alcune delle capacità manageriali e offre riferimenti e collegamenti utili per effettuare verifiche e rintracciare documenti che danno dimostrazione delle attività realizzate.

Gli allegati alla Relazione sono prevalentemente documenti prodotti nello svolgimento di progetti specifici, nella diffusione di modelli e pratiche e nella organizzazione e coordinamento delle attività stesse, offrendo informazioni utili circa le attività condotte con l'impulso del Direttore Generale.

Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dalla LILT, individua come obiettivi di valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi i seguenti:

**Capacità di direzione organizzativa:**

- capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e temperando i diversi impegni;
- capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione e promuovendo la qualità dei servizi;
- capacità dimostrata nel gestire e promuovere innovazioni tecnologiche e nuovi procedimenti amministrativi ed i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;
- capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

**Capacità di gestione delle risorse umane e trasparenza dell'azione amministrativa, da valutarsi sulla base dei seguenti fattori:**

- capacità dimostrata nel motivare, guidare, responsabilizzare e valutare in modo differenziato i collaboratori e di generare un clima organizzativo e di squadra favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
- assicurare il puntuale adempimento degli obblighi di trasparenza e anticorruzione, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale;

**Capacità di comunicazione, relazione ed integrazione:**

- capacità di comunicare all'interno e all'esterno la realtà, le novità ed i processi che caratterizzano la vita dell'Ente;
- capacità di integrazione dei diversi uffici e servizi;
- capacità di gestire crisi ed emergenze;
- capacità di adattarsi ai cambiamenti di modalità operative.

Apprezzando lo sforzo di rendicontazione delle attività svolte dal Direttore Generale, e preso atto della loro rilevanza anche ai fini della valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi, che possono essere indirettamente testimoniate dal grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi e individuali, il sottoscritto Organismo propone una valutazione positiva assegnando ai macro obiettivi organizzativi il raggiungimento del 100% anche in considerazione delle contenute dimensioni dell'Ente, che se da una parte non consentono una differenziazione minuziosa dell'apporto individuale, certamente consentono di carpire in maniera più immediata la presenza di inefficienze o problematiche inerenti la gestione del gruppo e l'analisi dei fattori sopra richiamati.

Al fine di un continuo miglioramento, si segnala l'opportunità di fornire nelle future relazioni del Direttore Generale elementi aggiuntivi circa la valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti

organizzativi, individuando valutazioni per le componenti e fornendo maggiore evidenza circa gli elementi per la sua valutazione.

Per la scheda di valutazione compilata si rimanda all'**Allegato 1**.

## Conclusioni

Pertanto agli esiti delle valutazioni sopra riportate e dei riscontri documentali operati, anche attraverso un colloquio di feedback avvenuto in data 11.03.2019, si ritiene di esprimere un parere favorevole alla valutazione complessiva del 100% con riferimento al raggiungimento degli obiettivi conseguiti dal Direttore Generale.

Adriano De Nardis



# Allegati

## ALLEGATO 1 - VALUTAZIONE DEL DIRETTORE OBIETTIVI 2018

### 1.a. AREA DEI RISULTATI – SCHEDA DI VALUTAZIONE

OBIETTIVO	INDICATORE	PESO (a)	TARGET (b)	VALORE OTTENUTO (c)	PUNTEGGIO CONSEGUITO (d=c*100/b)	TOTALI PARZIALI (e=d*a/100)
Convenzione MIUR LILT	Coordinamento ed implementazione delle fasi di progetto come previste (documentazioni, tempistiche, etc..) dalla convenzione e sue modificazioni (Indicatore quantitativo)	20	Mantenimento della convenzione	1	100%	20
Regolamento Dlgs. 231/01	Proposta al CDN di un atto di indirizzo in materia Dlgs.231/01 (indicatore quali quantitativo)	25	Stesura ed approvazione di n. 1 regolamento/direttiva	1	100%	25
Annual Report 2016/2017	Predisposizione Stampa e Consegna (indicatore quali quantitativo)	20	Raccolta dati predisposizione e proposta al Cda	n/a	n/a	n/a
SCUOLA NAZIONALE DEL VOLONTARIATO LILT	Istituzione scuola e Numero eventi (indicatore quantitativo)	15	Almeno organizzazione di 2 eventi annui (3gg. di lavoro)	1	100%	15
Progetto Nazione di Prevenzione Terziaria	Attività amministrativa di coordinamento del progetto (Indicatore quantitativo)	20	Attivazione del progetto con banca dati dedicata	1	100%	20
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>				<b>100%</b>

Legenda: 1 = Ottima; 0,75 = Buona; 0,5 = Discreta; 0,25 = Sufficiente; 0 = Insufficiente.

### 1.b. AREA DEI COMPORAMENTI – SCHEDA DI VALUTAZIONE

Descrizione dei macro-fattori	Peso attribuito ai macro-fattori	PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE					Punteggio ponderato (Peso x Punteggio)
		0	0,25	0,5	0,75	1	
Capacità di direzione organizzativa	15	0	0,25	0,5	0,75	1	15
Capacità di gestione delle risorse umane e trasparenza dell'azione amministrativa	15	0	0,25	0,5	0,75	1	15
Capacità di comunicazione, relazione ed integrazione	10	0	0,25	0,5	0,75	1	10
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>						<b>100%</b>

Legenda: 1 = Ottima; 0,75 = Buona; 0,5 = Discreta; 0,25 = Sufficiente; 0 = Insufficiente.

### 1.c. TABELLA RIASSUNTIVA

Area dei RISULTATI	Totale Parziale (a)	(100/100) 100%
Area dei COMPORAMENTI	Totale Parziale (b)	(40/40)100%
<b>Valutazione COMPLESSIVA</b>	<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>