

**Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul  
funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e  
integrità dei controlli interni**

*Ciclo Performance 2018*

(ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. a) del d.lgs. n.150/2009 e della delibera ANAC n.4/2012)

# Indice

|  |          |
|--|----------|
| <b>1. Presentazione e indice .....</b>   | <b>3</b> |
| 1.1 Finalità del documento .....   | 3        |
| 1.2 Struttura della relazione.....   | 3        |
| <b>2. Contesto di riferimento.....</b>   | <b>4</b> |
| <b>3. Il Piano delle Performance 2018 – 2020 .....</b>   | <b>5</b> |
| <b>4. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance<br/>organizzativa .....</b> | <b>6</b> |
| 4.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target.....   | 6        |
| 4.2 Misurazione e valutazione.....   | 7        |
| 4.3 Performance individuale .....  | 7        |
| <b>5. Attuazione degli obblighi di trasparenza.....</b>  | <b>8</b> |
| <b>6. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’Organismo Indipendente di Valutazione.....</b>                  | <b>9</b> |

## **1. Presentazione e indice**

### ***1.1 Finalità del documento***

La presente Relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (nel seguito anche "OIV") ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettere a) ed f) del D.lgs. 150 del 2009 ed è finalizzata all'analisi del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni nel ciclo della performance del Comitato Olimpico Nazionale Italiano (nel seguito anche "CONI" o "Ente").

Lo scrivente Organismo, nominato con delibera della Giunta Nazionale n.365 del 21 settembre 2017 per il triennio 2017-2020 ha elaborato la presente relazione annuale ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. a) del d.lgs. n.150/2009 e delle linee guida e delle indicazioni della delibera ANAC (già CIVIT) n. 4/2012.

Secondo quanto previsto dalla delibera di cui sopra, nella stesura di tale relazione l'Organismo si è ispirato ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

### ***1.2 Struttura della relazione***

A seguito delle premesse, presentazione e indice, segue la rappresentazione del contesto di riferimento dell'Ente e, successivamente, viene ripercorsa la redazione del Piano delle Performance 2018-2020, nel quarto capitolo viene analizzato il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, segue poi la descrizione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza nonché dei sistemi informativi a supporto. Infine, vengono illustrate le modalità del monitoraggio adottate da codesto Organismo.

## 2. Contesto di riferimento

Il CONI, Confederazione delle Federazioni Sportive Nazionali e delle Discipline Sportive Associate, è regolato dalla Carta Olimpica, dal d.lgs. 23 luglio 1999, n. 242, successivamente modificato dal d.lgs. 8 Gennaio 2004, n. 15.

Ai sensi dell'art.1, comma 2, dello Statuto, il CONI è autorità di disciplina, regolazione e gestione delle attività sportive, intese come elemento essenziale della formazione fisica e morale dell'individuo e parte integrante dell'educazione e della cultura nazionale.

In tal senso, l'Ente cura l'organizzazione e la promozione dello sport italiano, con lo scopo di ottenere la massima diffusione della pratica sportiva, la preparazione degli atleti, e si occupa di approntare i mezzi idonei per la partecipazione ai Giochi Olimpici ed alle manifestazioni sportive nazionali ed internazionali.

Sono inoltre affidate al CONI, nell'ambito dell'ordinamento sportivo, la predisposizione di misure di prevenzione e repressione per l'uso di sostanze che alterino le naturali prestazioni fisiche nell'ambito dell'attività sportiva e l'adozione di ogni iniziativa idonea ad evitare ed eliminare ogni forma di discriminazione e violenza nello sport.

\*\*\*

Nel corso del 2018, per l'espletamento dei suoi compiti il CONI si è avvalso strumentalmente di Sport e salute S.p.A. (già CONI Servizi S.p.A., nel seguito anche "Società"), istituita dall'art. 8 del Decreto Legge 8 luglio 2002 n. 138, convertito con modificazioni nella Legge 8 agosto 2002 n. 178, e modificata ai sensi del comma 629 e seguenti, articolo 1 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Sino alla riforma di cui alla Legge n. 145/2018 i rapporti, anche finanziari, tra CONI, CONI Servizi S.p.A. e/o Sport e salute S.p.A. sono stati disciplinati da un contratto di servizio sottoscritto dal Presidente di CONI e dall'Amministratore Delegato di Sport e salute S.p.A.

Tale contratto si configurava come fonte giuridica degli obblighi e adempimenti concreti in ordine al conseguimento degli obiettivi affidati alla Società, rappresentando lo strumento attraverso cui il CONI, di intesa con la Società, individuava gli obiettivi stessi e l'entità delle risorse a ciò destinate.

\*\*\*

La Legge 30 dicembre 2018 n.145 ha apportato significative modifiche di governance che riguardano il CONI, la Società e i rispettivi ambiti di operatività nonché i loro rapporti.

Inoltre, il 16 gennaio 2019 è stato approvato lo Statuto della Società Sport e salute S.p.A., dando attuazione alla legge di cui sopra.

Alla luce di tali novità legislative, le risorse assegnate e il sistema delle relazioni tra CONI e la Società hanno subito delle necessarie modifiche cui dovrà seguire una puntuale definizione degli aspetti operativi necessari alla individuazione delle attività e degli obiettivi dell'Ente.

### 3. Il Piano delle Performance 2018 – 2020

Il CONI ha redatto il Piano delle Performance per il triennio 2018-2020. Precedentemente l'Ente aveva comunicato alla CIVIT (ora ANAC) che in assenza di uffici, personale e asset (tutti trasferiti ex lege nel 2012 alla Società) era nell'impossibilità oggettiva di definire obiettivi, indicatori e valutare performance individuali e degli uffici.

Nel 2016 la competenza in materia è passata al Dipartimento della Funzione Pubblica (con il Decreto del Presidente della Repubblica 105/2016) e nel 2017 è intervenuto il d.lgs.74/2017 emendando il decreto 150 suddetto introducendo, tra l'altro:

- gli "obiettivi generali" determinati con linee guida adottate con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- gli "obiettivi specifici" definiti da ciascuna amministrazione in coerenza con gli obiettivi generali.

Ad oggi non sono stati definiti "obiettivi generali" e ogni pubblica amministrazione programma i propri obiettivi specifici.

Nel febbraio 2018, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha richiesto al CONI la pubblicazione del Piano delle Performance. Il Presidente dello scrivente Organismo, incaricato ai sensi di legge di attribuzioni, oltre che nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche nell'ambito del processo della performance, con propria nota dell'11 aprile 2018 ha ribadito al Dipartimento che riteneva che continuavano a persistere le medesime condizioni che avevano fatto ritenere sostanzialmente non applicabili al CONI le disposizioni in materia di pianificazione, controllo e misurazione delle performance previste dall'art. 10, comma 1, del d.lgs. 150/2009, rendendosi in ogni caso disponibile in ipotesi di diverse indicazioni.

Il Dipartimento ha comunque ritenuto di richiedere al CONI la redazione di un Piano della Performance "organizzativa" con riferimento all'amministrazione dell'Ente nel suo complesso, pur tenendo conto dell'assenza di strutture organizzative proprie e di dipendenti.

Tale Piano è stato approvato dalla Giunta Nazionale del CONI il 20 settembre 2018.



## 4. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa

### 4.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Lo scrivente Organismo è tenuto a esprimere una valutazione circa l'applicazione dei criteri minimi di definizione del sistema di misurazione e valutazione, previsti dalla delibera n.89/2010, nonché sul livello di coerenza degli obiettivi dell'amministrazione formulati nel Piano delle performance con i requisiti metodologici, previsti dall'art.5 del d.lgs. 150/2009, così come di seguito elencati:

#### Delibera n.89/2010

- I. *Chiara definizione degli obiettivi*
- II. *Presenza consistente di indicatori di outcome*
- III. *Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target*
- IV. *Caratterizzazione degli indicatori e target secondo le schede anagrafiche e relativi test di qualità e fattibilità proposti alla CIVIT*
- V. *Rilevazione effettiva della performance secondo la frequenza e le modalità degli schemi di caratterizzazione degli indicatori*

#### Art.5 del d.lgs. 150/2009

- I. *Rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione*
- II. *Specificità e misurabilità in termini concreti e chiari*
- III. *Idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi*
- IV. *Riferibilità a un arco di tempo determinato*
- V. *Commisurazione ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe*
- VI. *Confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione*
- VII. *Correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili*

\*\*\*

Il Piano delle Performance 2018-2020 presenta un "indice" e una struttura conforme a quanto definito dalla Delibera 112/2010 della CIVIT.

La definizione degli obiettivi presenti nel Piano segue un'ottica di "filiera", prendendo a riferimento quanto espresso nelle "Linee guida per il Piano della performance-Ministeri" (2017) circa le amministrazioni che non

realizzano direttamente ma indirettamente, secondo una funzione di indirizzo e controllo, politiche pubbliche con allocazione delle risorse presso soggetti intermedi che costituiscono una filiera che permette l'attuazione delle politiche.

Gli obiettivi rappresentati nel Piano riflettono la missione istituzionale dell'Ente risultando quindi correlati a temi strategici quali la promozione della massima diffusione della pratica sportiva a qualsiasi età, la salvaguardia del patrimonio sportivo nazionale nonché a temi quali la tutela della salute degli atleti, l'integrazione sociale, il contrasto all'esclusione, diseguaglianza, discriminazione e violenza. Temi questi che risultano strettamente correlati allo "sport" come definito nel Bilancio di Sostenibilità dell'Ente.

L'albero delle performance individua in modo chiaro e ben definito sia gli obiettivi strategici sia i relativi obiettivi specifici afferenti a ciascuna area strategica individuata, tenendo sempre in conto che la misurazione degli impatti sociali e di outcome dello "sport" presenta forti difficoltà correlate alle interdipendenze con altri fattori e all'arco temporale di riferimento della misurazione stessa.

I legami logici tra obiettivi, indicatori e target sono rappresentati chiaramente nelle tabelle appositamente predisposte ed è stato inoltre introdotto per ciascun target il concetto di "risk tolerance" che rappresenta la soglia di tollerabilità dello scostamento dei risultati a consuntivo dal target di riferimento. Tutti gli obiettivi individuati sono associati a un periodo di tempo determinato.

Gli obiettivi inseriti nel Piano tengono conto di quanto definito dall'Ente in termini di Budget e contratto di servizio con la Società.

#### ***4.2 Misurazione e valutazione***

La misurazione di quanto definito nel Piano delle Performance 2018-2020 avverrà entro il 30 giugno p.v. come da termini di legge.

#### ***4.3 Performance individuale***

Non risultano applicabili al CONI le disposizioni in materia di performance individuale in quanto l'Ente è rimasto del tutto sprovvisto di dipendenti, di patrimonio, di uffici e di mezzi strumentali che sono transitati ex lege (2002) in Sport e salute S.p.A. (già CONI Servizi S.p.A.), società interamente partecipata dal MEF.

## 5. Attuazione degli obblighi di trasparenza

Nel Piano Triennale Condiviso di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018 – 2020 sono stati declinati i seguenti obiettivi specifici per l'anno 2018:

- a. revisione delle sezioni del sito “amministrazione trasparente” e “società trasparente” al fine di aumentare la fruibilità e i diminuire i costi di gestione e alimentazione;
- b. implementazione di un applicativo per la gestione dell'accesso documentale ex D.Lgs. 97/16 e redazione della procedura relativa;
- c. realizzazione di un convegno sui temi della governance dello Sport in ambito nazionale e internazionale.

\*\*\*

Nella “Relazione sulle attività svolte nell'esercizio 2018 in riferimento al Piano Triennale 2018-2020 della Prevenzione della Corruzione di CONI e di Sport e Salute S.p.A. (già CONI Servizi S.p.A.)” redatta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di CONI e Sport e salute S.p.A. (nel seguito anche “RPCT”) si riporta che:

- a. *“È stato avviato un progetto di revisione della pagina “amministrazione trasparente”, con l'intento di rendere tali pagine più facilmente fruibili dagli utenti. La revisione della struttura del sito è stata effettuata anche in relazione alle “Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle Pubbliche Amministrazioni e degli enti pubblici economici” (Delibera ANAC n.1134 dell'8 novembre 2017);*
- b. *é stato implementato un applicativo dedicato per la gestione informatizzata dell'accesso civico, generalizzato e ai sensi della L.241/90, a seguito dell'entrata in vigore delle norme sul cd “FOIA” (d.lgs.97/16);*
- c. *Il 19 Aprile 2018 è stato organizzato presso la Scuola di Perfezionamento delle Forze di Polizia in collaborazione con Il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri il seminario di alto livello “Contrastare la corruzione nello sport. Verso una solida alleanza pubblico-privato nel quadro della Risoluzione UNCAC 7/8. Lo scenario italiano”.*

In ultimo, lo scrivente Organismo, in riferimento alle verifiche di competenza, rimanda alla propria “attestazione al 31 marzo 2019” e ai documenti di cui alla delibera ANAC n.141/2019 “ Attestazioni OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2019 e attività di vigilanza dell'Autorità”.





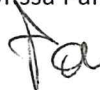



## 6. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'Organismo Indipendente di Valutazione

L'Organismo ha effettuato le verifiche di competenza con la fattiva collaborazione dell'Ufficio di Presidenza, Corporate Compliance e Internal Auditing nonché del Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di CONI.

Roma, 23 Aprile 2019

L'Organismo Indipendente di Valutazione

|  |   |
|--|---|
| Dott. M<br>        |    |
| Dott.ssa Bar<br>   |    |
| Prof.ssa Par<br> |  |