



**RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE SUL
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**

(ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. a) del D.Lgs. 150/ 2009 e delle delibere ANAC n. 4/2012 e n. 23/2013)

Anno 2024

Sommario

1.	Premessa	3
2.	Contesto di riferimento.....	3
3.	Performance organizzativa	5
4.	Performance individuale	6
5.	Attuazione degli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione	6
6.	Sistemi informativi e informatici a supporto della pubblicazione dei dati in "Amministrazione Trasparente"	7
7.	Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	8
8.	Raccomandazioni conclusive	8

1. Premessa

La Giunta Nazionale, con delibera n. 162 del 17 aprile 2024 ha nominato ai sensi dell'art. 14 del d. lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 gli attuali membri dell'Organismo Indipendente di Valutazione (nel seguito anche "OIV"), il quale redige la presente relazione 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") per l'anno 2024.

Nel caso specifico, l'OIV opera in linea con il parere del Dipartimento per la Funzione Pubblica, Ufficio per la Qualità della Performance e le Riforme DFP-0018538-P-17.03.2023, ove è stabilito che i compiti dell'Organismo nei riguardi del c.d. contingente speciale ad esaurimento dell'Ente possano ricondursi ad atti di tipo ricognitivo del sistema di valutazione e misurazione della performance individuale.

Ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009 l'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una Relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

La presente Relazione, pertanto, costituisce un momento di verifica del corretto funzionamento, all'interno dell'Ente, del ciclo della performance, dell'implementazione e applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, del sistema dei controlli interni, nonché dell'attuazione di quanto previsto dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). L'obiettivo è quello di evidenziare, oltre che i punti di forza, le aree di criticità del sistema, per le quali suggerire possibili azioni correttive, al fine di contribuire a migliorare il modello di comportamento dell'Ente.

Nel prosieguo vengono sinteticamente ricostruite le tappe principali che il CONI ha realizzato nell'ambito della misurazione, del monitoraggio e della valutazione della performance, dei controlli interni, dell'anticorruzione e della trasparenza, al fine di impostare una struttura e un modello di comportamento dell'azione amministrativa in linea con quanto previsto dalla normativa vigente.

Nella stesura del documento l'Organismo si è ispirato ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato, nel rispetto delle linee guida e delle indicazioni di cui alle delibere ANAC (già CIVIT) n. 4/2012 e n. 23/2013.

2. Contesto di riferimento

Il CONI, Confederazione delle Federazioni sportive Nazionali 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 e coordina l'organizzazione delle attività sportive sul territorio nazionale e detta i principi fondamentali per la disciplina delle attività sportive e per la tutela della salute degli atleti, anche al fine di garantire il regolare e corretto svolgimento delle gare, delle competizioni e

dei campionati nonché quelli per promuovere la massima diffusione della pratica sportiva in ogni fascia di età e di popolazione.

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 degli anni, la legislazione di riferimento – e conseguentemente la struttura organizzativa – del CONI è profondamente mutata.

Sinteticamente, la CONI Servizi S.p.A. (oggi Sport e Salute S.p.A.), istituita dall'art. 8 del D.L. 138/2002, convertito con modificazioni nella l. 178/2002, espletava le attività strumentali per l'attuazione dei compiti del CONI e a tal fine era succeduta all'Ente in tutti i rapporti attivi e passivi nonché nella titolarità dei beni, assumendo in carico tutto il personale alle dipendenze del CONI; con la l. n. 145 del 30 dicembre 2018 sono scaturite svariate modifiche di governance riguardanti proprio la predetta società ridenominata in Sport e Salute S.p.A., nonché i rapporti di essa col CONI.

successivamente, con D.L. 5/ 2021, recante "Misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento del Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI)", convertito dalla legge 24 marzo 2021, n. 43, e successive modifiche e integrazioni, il legislatore ha fissato la dotazione organica del CONI nella misura di 165 unità di personale, delle quali 10 unità di personale dirigenziale di livello non generale (art. 1, co. 1).

L'art. 1 della l. 234/2021 (legge di bilancio 2022), al comma 917 ha stabilito la cessione al CONI di alcuni specifici contratti di lavoro da Sport e Salute S.p.A. e al comma 919 ha previsto che il personale di cui al comma 917, "mantiene i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi, nazionali, territoriali ed aziendali applicati alla data del trasferimento, ivi inclusi l'inquadramento e i trattamenti economici individuali in godimento alla data di entrata in vigore della presente legge, fino alla loro scadenza o comunque fino alla stipula da parte del CONI di nuovi contratti collettivi di settore, regolati dalla sola disciplina privatistica e non dalla normativa generale di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed è collocato in un contingente speciale ad esaurimento presso il CONI, non alimentabile successivamente. I costi del personale sono interamente riconosciuti dal CONI".

Di conseguenza, il CONI è stato autorizzato all'assunzione a tempo indeterminato, secondo le modalità previste dalla normativa vigente in tema di pubblico impiego, delle unità di personale non dirigente sino al completamento della dotazione organica così come stabilita dalla legge, per i posti vacanti all'esito della cessione dei contratti.

A tal fine, sono state avviate procedure di mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii;

Pertanto, ai sensi dell'art. 1, co. 919, della citata l. 234/2021, all'interno dell'Ente opera un doppio regime di regolazione dei rapporti del personale, che distingue tra il personale ceduto a vario titolo da Sport e Salute S.p.A. (personale appartenente al contingente speciale ad esaurimento), che è regolato dalla sola disciplina privatistica, e il personale assunto dal CONI ai sensi della normativa sul pubblico impiego, cui si applicano le regole ordinariamente vigenti per il personale dipendente da pubbliche amministrazioni.

Nello specifico si applicano i seguenti contratti:

- ✓il 1° contratto collettivo nazionale triennio 2022/24 del personale non dirigente del CONI;
- ✓il 1° contratto collettivo nazionale triennio 2022/24 dei dirigenti e dei quadri del CONI;
- ✓CCNL Funzioni Centrali 2021/2024;
- ✓la legge 7 giugno 2000, n. 150, recante "Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni", e relative implicazioni connesse alla cessione da Sport e Salute S.p.A. di un'aliquota di dipendenti il cui regime è disciplinato dal contratto collettivo nazionale giornalistico FIEG-FNSI.

Inoltre, è stato disposto l'ingresso del CONI nella compagine associativa di Formez spa e sono in corso scambi finalizzati alla sottoscrizione di una convenzione per la gestione delle procedure concorsuali che l'Ente intende bandire entro l'anno 2025.

Infine, in data 11 luglio 2024 con delibera n. 547 della Giunta è stato adottato il Regolamento sul lavoro a distanza dei dipendenti del CONI.

3. Performance organizzativa

È compito dello scrivente OIV esprimere una valutazione sull'intero processo relativo alla performance organizzativa con riferimento alla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati.

Ai fini di una costante validità degli obiettivi assegnati per il quadriennio olimpico e di governance di riferimento, con delibera di Giunta Nazionale n. 76 del 27 marzo 2023, il CONI ha approvato il Piano della Performance, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, l'Accordo sui criteri di distribuzione delle risorse destinate al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale del personale non dirigente, dirigente e quadro del contingente speciale ad esaurimento anno 2023, che è rimasto invariato nell'anno 2024.

Con ulteriore Delibera di Giunta Nazionale n. 36 del 17 febbraio 2025, di ratifica della delibera presidenziale n. 5/1 del 31 gennaio 2025, il CONI ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, con gli acclusi allegati:

Sez. 2.2 – All. 1: Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Sez. 2.3. – All. 1: Mappatura, analisi e valutazione del rischio dei processi e misure di prevenzione.

Sez. 2.3. – All. 2: Dati e informazioni da pubblicare, tempistiche e referenti

Al riguardo, si evidenzia che il CONI sta attuando, grazie all'elaborazione di strumenti di regolazione, una profonda ristrutturazione organica, che permetterà di raggiungere i risultati attesi dall'Ente, fondandosi sul lavoro continuativo e trasversale delle risorse coinvolte a diversi livelli di gestione.

Con Delibera n. 96 del 1° aprile 2022, la Giunta Nazionale del CONI ha approvato il "Regolamento degli uffici e dei servizi del CONI", con cui si definisce l'assetto organizzativo dell'Ente e si disciplinano i rapporti funzionali tra le sue componenti, in relazione alle specifiche esigenze per rispondere ai criteri di autonomia, funzionalità, efficienza, efficacia, ed economicità della gestione (da ultimo modificato con delibera n. 92 del 14 marzo 2024 di Giunta Nazionale).

Nel citato PIAO sono stati individuati gli obiettivi della performance organizzativa.

4. Performance individuale

Con riferimento alle eventuali competenze dell'OIV nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del contingente speciale ad esaurimento del CONI, regolato dalla sola disciplina privatistica, l'Ente ha rivolto apposito quesito alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 17 marzo 2023, il citato Dipartimento ha formulato il parere prot. DFP n. 18538, secondo il quale le competenze dell'Organismo consisterebbero nella validazione della Relazione sulla performance e in atti di tipo ricognitivo del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, come sostanzialmente attuato tramite la contrattazione collettiva, del citato contingente speciale ad esaurimento a regime privatistico.

Per il restante personale, con Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Centrali – EPNE il PIAO sistematizza gli obiettivi della performance individuale, uniformando il ciclo della performance dei due differenti regimi di regolazione dei rapporti del personale, in ossequio al principio di non discriminazione.

Da ultimo si suggerisce di aggiornare il sistema di misurazione della performance individuale al fine di ottenere un dato aggregato tra la performance individuale di ruolo (comportamentale) e la performance individuale operativa che tenga conto di valori misurabili in termini numerici e/o percentuali.

5. Attuazione degli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione

Preliminarmente si evidenzia che, a seguito di una riorganizzazione degli uffici, nel corso del 2024 il RPCT, avv. Francesca Macioce, ha assunto il ruolo di dirigente dell'Ufficio del personale, conservando al contempo quello di dirigente dell'Ufficio riconoscimenti ai fini sportivi; di conseguenza, si è resa necessaria l'individuazione di un nuovo RPCT. Alla luce di quanto previsto dalla normativa, l'organo di indirizzo ha quindi provveduto a nominare la Dott.ssa Manuela Vullo, il cui incarico ha una durata non inferiore a tre anni e prorogabile una sola volta, anche tacitamente.

L'Ente è dotato di una sezione "Amministrazione Trasparente" sul proprio sito istituzionale, in conformità alla delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 "Prime Linee Guida recanti indicatori sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016".

Gli adempimenti di legge previsti dal D.lgs. 33/2013 e schematizzati nella delibera prima menzionata sono assolti dal RPCT, che a tal fine si avvale del supporto dei responsabili degli uffici che concorrono alla pubblicazione dei dati.

Il monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione è attribuito allo scrivente Organismo, che con cadenza annuale ne attesta il regolare adempimento mediante rilascio di apposita attestazione ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. 150/2009.

L'oggetto dell'attestazione, nonché le relative modalità e tempistiche, sono definite annualmente dall'ANAC con propria delibera; al riguardo si evidenzia che, ai fini del rilascio dell'attestazione relativa agli obblighi di pubblicazione 2025, alla data di redazione della presente relazione l'ANAC non ha ancora fornito le consuete indicazioni.

Quanto agli adempimenti previsti dalla normativa anticorruzione e trasparenza, con Delibera di Giunta Nazionale n. 36 del 17 febbraio 2025, di ratifica della delibera presidenziale n. 5/1 del 31 gennaio 2025, il CONI ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, comprensivo della sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" e dei suoi allegati:

All. 1: Mappatura, analisi e valutazione del rischio dei processi e misure di prevenzione

All. 2: Dati e informazioni da pubblicare, tempistiche e referenti.

Dall'analisi del documento, in particolare della ridetta sezione dedicata alla gestione del rischio corruttivo e dell'allegato contenente la mappatura delle aree a rischio corruttivo e la pianificazione delle relative misure di mitigazione, emerge il rispetto dei principi fondamentali e delle indicazioni operative contenute nel PNA 2022.

Nel PIAO 2025-2027, infatti, le misure sono state adeguate anche a seguito degli esiti dell'attività periodica di controllo e monitoraggio svolta nel secondo semestre 2024, con formazione specifica rivolta ai dirigenti/responsabili di struttura, strumentale al perseguimento degli obiettivi di prevenzione della corruzione e presidio irrinunciabile al corretto e continuo svolgimento della programmazione.

Lo scrivente OIV prende atto, infine, che il RPCT ha provveduto ad elaborare una procedura (attualmente in bozza) per il monitoraggio dello stato di attuazione delle misure previste nella sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. Tale procedura disciplina le attività di monitoraggio dei flussi Informativi da parte dei dirigenti degli uffici a rischio corruzione ed è applicabile a tutti gli uffici e le strutture dell'ente individuati come "a rischio corruzione" nella predetta sezione 2.3 del PIAO. Apprezzabili appaiono anche gli allegati alla procedura e, in particolare, il modello di report informativo periodico sullo stato di attuazione delle misure previste nella sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, redatto al fine di semplificare e armonizzare le attività di raccolta dei flussi informativi dai dirigenti degli uffici coinvolti.

Nella medesima ottica di sistematizzazione dei processi, il RPCT ha elaborato una bozza di procedura per disciplinare le modalità operative da seguire in caso di ricezione di una segnalazione whistleblowing, in conformità al D.lgs. 24/2023. L'obiettivo è garantire un trattamento efficace, riservato e tempestivo delle segnalazioni, tutelando il segnalante da ogni forma di ritorsione.

6. Sistemi informativi e informatici a supporto della pubblicazione dei dati in "Amministrazione Trasparente"

I sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati rivestono fondamentale rilevanza ai fini del rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Per quanto concerne il modello organizzativo del CONI, la raccolta dei dati è curata dal RPCT, che riceve dagli Uffici i dati di competenza necessari ad adempiere gli obblighi di legge e li predispone per la pubblicazione, attivando a tal fine la società informatica che gestisce il sito istituzionale (CONINET S.p.A.).

Al fine di garantire gli auspicati livelli di trasparenza, il RPCT attua misure di controllo e di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi, secondo le tempistiche stabilite nel PIAO 2025-2027 (allegato 2), in coerenza con le indicazioni fornite dall'ANAC. In particolare, il Responsabile periodicamente provvede a effettuare controlli a campione sul sito istituzionale.

Nel 2024 il sistema per la rilevazione quantitativa degli accessi e dall'analisi del Registro accessi, introdotto nel 2022, non ha rilevato richieste di accesso civico semplice.

In merito all'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, tenuto conto degli obblighi previsti dal PNA 2022 e dal Codice dei contratti pubblici (D.lgs. 36/2023), l'OIV prende atto che l'Ente si è adeguato alle modifiche apportate alla sottosezione "Bandi di gara e contratti" dalla Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, nonché dalla successiva Delibera ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023, che stabiliscono quali atti, informazioni e dati devono essere pubblicati riguardo al ciclo di vita dei contratti pubblici previsti dal D.lgs. 36/2023.

7. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV, nell'ambito dell'attività di pianificazione, ha svolto le funzioni previste dalla normativa di riferimento, seppur con le limitazioni imposte dalla particolare situazione venutasi a creare a seguito della cessione al CONI di alcuni specifici contratti di lavoro da Sport e Salute S.p.A., avvenuta con la legge di bilancio 2022, e del conseguente "doppio regime" di regolazione dei rapporti del personale in precedenza descritto, in ragione del quale lo scrivente OIV ha ritenuto indispensabile il ricorso al Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di dirimere i dubbi interpretativi vertenti sull'ampiezza del perimetro della propria attività di vigilanza.

La presente analisi si è basata sull'attività di monitoraggio svolta dall'OIV, su documentazione interna, incontri con le strutture competenti e accesso ai dati disponibili nel sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Nel corso del 2024 l'OIV si è riunito periodicamente, in presenza e da remoto, effettuando le verifiche di competenza con la fattiva collaborazione del RPCT del CONI e del Dirigente dell'Ufficio Politiche del Personale, con la sua struttura di supporto. Delle riunioni svolte è stato puntualmente redatto verbale.

Ogni qualvolta si sono resi necessari approfondimenti e/o verifiche, l'OIV ha altresì tenuto riunioni di confronto e di approfondimento con il RPCT e il Dirigente dell'Ufficio Politiche del Personale, acquisendo la documentazione necessaria per le verifiche di propria competenza.

Per quanto detto, l'OIV esprime una valutazione complessivamente positiva sull'efficacia delle azioni poste in essere nel 2024 dall'amministrazione al fine di giungere a definire il ciclo della performance e, conseguentemente, migliorare la qualità della gestione.

Trattasi, con evidenza, di attività tuttora *in itinere* e pertanto sicuramente suscettibile di essere meglio analizzata e valutata una volta che, assorbiti e messi a sistema i profondi cambiamenti verificatisi negli anni 2021 e 2022, l'Ente abbia completato il proprio processo di riorganizzazione.

8. Raccomandazioni conclusive

A valle dell'analisi condotta dall'OIV, il sistema dei controlli interni risulta attivo, seppure migliorabile sotto il profilo della sistematicità e della formalizzazione degli esiti.

In conclusione, pur rilevando una generale conformità alle disposizioni normative, l'OIV raccomanda:

- un ulteriore rafforzamento del sistema di indicatori di performance, in termini di qualità e misurabilità;

- una maggiore integrazione tra i documenti di programmazione strategica e il ciclo della performance;
- il consolidamento delle attività di controllo interno e delle verifiche sui dati pubblicati;
- la piena attuazione delle Delibere ANAC citate, con particolare attenzione al ciclo di vita dei contratti pubblici.

Infine, l'OIV attribuisce grande rilevanza alle attività formative – pianificate dall'Ente – mirate su etica, integrità e prevenzione dei rischi corruttivi, il cui svolgimento è fondamentale ai fini della diffusione della cultura della legalità e della corretta attuazione delle misure di mitigazione dei rischi da parte degli uffici destinatari.

Roma, 8/04/2025

L'Organismo Indipendente di Valutazione

f.to Dott. Marco Polesello

f.to Prof. Eugenio D'Amico

f.to Dott.ssa Antonella Greco