



Agenzia per la Coesione Territoriale

Organismo Indipendente di valutazione

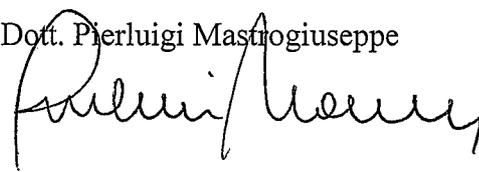
Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance dell'Agenzia per la coesione territoriale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D.Lgs. n. 150/2009)

Anno 2017

La presente relazione riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia per la coesione territoriale nell'anno 2017. Le valutazioni ed i riferimenti in essa contenuti si fondano sulla lettura dei documenti prodotti dall'Agenzia, nonché sui riscontri effettuati in sede di monitoraggio e valutazione compiuti da questo OIV, relativi al periodo di interesse.

Roma, 28/9/2018

Dott. Pierluigi Mastrogiuseppe



INDICE

1. Performance operativa	2
1.1 Definizione degli obiettivi inseriti nel piano della performance.	2
1.2 Modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi	5
Piano triennale.....	6
Assegnazione degli obiettivi	8
Miglioramenti.....	8
1.3 Fase della misurazione	9
2. Performance di ruolo	9
2.1 Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance di ruolo	9
2.2 Fase della misurazione	10
2.3 Valutazione complessiva della performance individuale.....	10
Miglioramenti.....	11
3. Processo di attuazione del ciclo della performance	11
4. Sistemi informativi a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	12
5. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	12
6. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV	12

1. Performance operativa

1.1 Definizione degli obiettivi inseriti nel piano della performance.

L'Agenzia, istituita con il D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125, ha una unica sede, in Roma.

Ai sensi dell'art. 4 del Regolamento di organizzazione dell'Agenzia di cui al DPCM del 7 agosto 2015, l'Agenzia si articola in due Aree di livello dirigenziale generale, 19 Uffici di livello dirigenziale non generale, di cui 5 Uffici di Staff, a due dei quali sono attribuite le funzioni di Autorità di Gestione dei Programmi Operativi Nazionali affidati all'Agenzia.

Le due Aree di livello dirigenziale generale sono: Area Programmi e Procedure e Area Progetti e Strumenti.

Sulla base del Piano Triennale 2017-2019, approvato con la Convenzione del 14 novembre 2017 ai sensi dell'art. 5 comma 1 dello Statuto dell'Agenzia, dove sono illustrati gli obiettivi che rappresentano la traduzione in termini operativi degli indirizzi dell'Autorità politica delegata per le politiche di coesione, con decreto direttoriale n. 54 del 4 marzo 2017 sono state assegnati gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi, alle strutture di riferimento (Aree e Uffici di Staff).

Successivamente, a loro volta, i Direttori di Area hanno disposto specifiche assegnazioni ai rispettivi Uffici.

A detti obiettivi non è stato attribuito alcun fattore di ponderazione, poiché ritenuti equivalenti in termini di importanza e rilevanza.

Di seguito si riportano sinteticamente i contenuti degli obiettivi strategici ed operativi definiti nell'ambito delle Aree stesse e degli Uffici di Staff.

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Area Programmi e Procedure	Area Progetti e Strumenti	Staff Direttore Generale				
				Uff	Uff	Uff	Uff	Uff
				1	2	3	4	5
1: 2007-2013: supporto alle Amministrazioni per la certificazione della programmazione comunitaria e l'attuazione della programmazione nazionale. Consolidamento del monitoraggio rafforzato	1.1: Accompagnamento alle Amministrazioni centrali e regionali per il completamento delle attività legate alla certificazione delle spese dei Programmi comunitari.							
	1.2: Partecipazione agli ambiti di governance della programmazione negoziata e sorveglianza sull'attuazione degli APQ e del PAC 2007-2013.							
	1.4: Completamento delle attività di certificazione delle spese del PON GAT							
	1.5: Adempimento delle funzioni di beneficiario e Ufficio competente per le operazioni del Programma d'azione coesione complementare al PON GAT							
2: 2014-2020: Coordinamento, supporto e accompagnamento alle Amministrazioni per l'attuazione della politica di coesione comunitaria (performance framework e pieno assorbimento delle risorse) e nazionale. Attuazione dei Patti per lo sviluppo. Attuazione della Strategia Nazionale di Specializzazione Intelligente. Attuazione della Strategia Nazionale Aree Interne. Miglioramento della qualità progettuale. Aspetti attuativi del negoziato sul futuro delle	2.1: Accompagnamento alle Amministrazioni centrali e regionali per l'attuazione della programmazione comunitaria e nazionale. Supporto all'attuazione dei PO FSC e dei Patti per lo sviluppo.							
	2.2: Sviluppo di progettualità qualificata, anche a carattere sperimentale. Supporto all'attuazione della SNSI e della SNAI							
	2.4: Esercizio delle funzioni di AdG del PON Metro 2014 -2020							

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Area Programmi e Procedure	Area Progetti e Strumenti	Staff Direttore Generale				
				Uff	Uff	Uff	Uff	Uff
				1	2	3	4	5
politiche di coesione post 2020	2.5: Esercizio delle funzioni di Unita di Gestione del Programma Azione coesione complementare al PON Metro 2014 -2020							
	2.6: Esercizio delle funzioni di AdG del PON GOV 2014 -2020							
	2.7: Esercizio delle funzioni di Autorità di Gestione del PON GOV 2014 -2020							
4: Rafforzamento della capacità amministrativa e consolidamento strutturale dell'Agenzia. Adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.	4.1: Rafforzamento della capacità amministrativa e consolidamento strutturale dell'Agenzia, attraverso lo sviluppo e la valorizzazione dei processi di lavoro e del personale. Sviluppo dei sistemi informativi. Rispetto degli adempimenti legati alla trasparenza dell'azione amministrativa e alla prevenzione della corruzione.							
	4.2: Promozione di partnership strategiche. Attività di comunicazione dirette a sostenere le politiche di coesione ed evidenziarne gli impatti positivi.							
	4.3: Attuazione e monitoraggio del PRA dell'Agenzia e partecipazione alla rete dei Responsabili dei PRA. Costituzione della rete dei responsabili del personale delle Amministrazioni titolari di PRA							
	4.4: Partecipazione alle riunioni organizzate nell'ambito dei semestri di Presidenza dell'Unione Europea; predisposizione di documenti rappresentativi del contributo italiano ai temi affrontati							
	4.5: Sviluppo ed aggiornamento dei sistemi informativi. Adozione di un							

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Area Programmi e Procedure	Area Progetti e Strumenti	Staff Direttore Generale				
				Uff	Uff	Uff	Uff	Uff
				1	2	3	4	5
	Piano per l'informatizzazione dei processi attraverso un uso efficace delle risorse, anche al fine della ottimizzazione dello scambio di informazioni e del flusso documentale.							

Per quanto riguarda il collegamento con la pianificazione economico-finanziaria, occorre evidenziare che l'art. 1 dello Statuto stabilisce che l'Agenzia è dotata di autonomia organizzativa, contabile e di bilancio e, all'art. 12, viene stabilito altresì che l'autonomia contabile e di bilancio sarà disciplinata mediante un apposito regolamento di contabilità redatto secondo i principi civilistici, diverso rispetto alle Amministrazioni centrali che sono strettamente connesse alle Note integrative alla legge di bilancio.

Il Budget 2017, approvato dal Ministro per la coesione territoriale e il mezzogiorno in data 17 maggio 2017 evidenzia il rapporto tra le spese e le Missioni e i Programmi delle amministrazioni centrali dello Stato.

1.2 Modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi

Nell'anno 2017 si è avviato a conclusione il processo di consolidamento del nuovo assetto organizzativo attraverso l'assunzione (e conseguente immissione in ruolo) di 30 unità di personale, assegnate a seguito degli esiti del concorso "RIPAM Coesione", avviato nell'ultimo trimestre dell'esercizio precedente.

La pianificazione della gestione nell'Agenzia per la Coesione è stata effettuata attraverso i seguenti strumenti:

- piano triennale;

- decreto di assegnazione degli obiettivi operativi ai direttori delle Aree e ai dirigenti degli Uffici di staff.

In coerenza con le indicazioni contenute nella precedente relazione di questo Organismo, l'assegnazione degli obiettivi operativi è stata effettuata sulla base della Ipotesi di Piano triennale 2017-2019, inviato alla PCM in data 31 gennaio 2017, nelle more della definizione della Convenzione ai sensi dell'art. 5 comma 2 dello Statuto.

Il processo di programmazione dell'attività e di definizione degli obiettivi, strategici ed operativi si è svolto con il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, attraverso la partecipazione a periodiche riunioni di tutti i dirigenti e l'acquisizione, presso gli uffici competenti, dei dati e delle informazioni utili alla stesura del Piano della performance.

Piano triennale

Il piano triennale, condiviso con tutto il personale dirigente, sulla base di quanto previsto dall'art. 5 comma 2 dello Statuto dell'Agenzia è presentato entro il 31 gennaio di ogni anno dal Direttore dell'Agenzia, sentito il Comitato direttivo, al Presidente del Consiglio dei Ministri.

Il piano, aggiornato annualmente, contiene:

- gli obiettivi e i risultati attesi;
- l'entità e le modalità dei finanziamenti da accordare;
- le strategie per il miglioramento dei servizi;
- le modalità di verifica dei risultati di gestione;
- le modalità necessarie ad assicurare al Presidente del Consiglio dei Ministri o all'Autorità politica, ove delegata, la conoscenza dei fattori gestionali interni all'Agenzia, quali l'organizzazione, i processi e l'uso delle risorse.

Esso è definito mediante stipula di apposita convenzione tra il Presidente del Consiglio dei Ministri o l'Autorità politica ove delegata e il Direttore dell'Agenzia.

Del piano è data informativa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano.

Il piano 2017-2019 è stato approvato dal Comitato direttivo dell'Agenzia nella riunione del 26 gennaio 2017 ed inviato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 31 gennaio 2017. La Convenzione è stata stipulata in data 14 novembre 2017. Esso ha rappresentato il secondo aggiornamento annuale del Piano 2015-2017.

Il Piano triennale 2017-2019 è articolato in sei capitoli.

Nel **capitolo 1** – I risultati del Piano triennale 2016-2018, sono illustrati i principali risultati raggiunti nell'ambito del perseguimento degli obiettivi ivi indicati, con indicazione, nello specifico, di quanto realizzato al fine del rispetto dei target individuati al 31 dicembre 2016, con specifico riferimento agli indicatori di cui all'allegato 3 della Convenzione stipulata, ai sensi dell'art. 5, c. 2 dello Statuto, tra l'Autorità politica delegata per la politica di coesione e il Direttore Generale dell'Agenzia il 2 dicembre 2016. Le tavole di dettaglio in allegato.

Nel **capitolo 2** – Definizione delle priorità per il triennio 2017-2019 – si riportano gli esiti dei confronti e dei tavoli tecnici che l'Agenzia ha avviato al suo interno, con i dirigenti, il personale e gli esperti tematici ma anche con interlocutori esterni direttamente coinvolti nell'attuazione della politica di coesione ed osservatori privilegiati, al fine di condividere, nell'ambito del Comitato Direttivo, in maniera informale e più diretta possibile, obiettivi ed attività del prossimo periodo.

Nel **capitolo 3** – Il Piano triennale 2017-2019: contesto di riferimento – si riportano i principali aggiornamenti intervenuti a seguito di disposizioni normative, quali la Legge di bilancio, e le più significative iniziative per la cui definizione ed attuazione l'Agenzia è chiamata a svolgere un ruolo di primo piano.

Nel **capitolo 4** – Obiettivi, strategia, target e risultati attesi – sono illustrati gli obiettivi strategici del prossimo triennio con i quali si dà attuazione al mandato dell'Agenzia, attraverso le attività che si svilupperanno nell'arco temporale considerato, unitamente ai risultati che si prevede di conseguire e l'indicazione di target specifici da raggiungere al 31 dicembre 2017.

Nel **capitolo 5** – Organizzazione, processi, entità e uso delle risorse proprie – è illustrata l'organizzazione interna dell'Agenzia, le dinamiche e i processi di lavoro e interrelazione tra gli Uffici, nonché le risorse che l'Agenzia stessa ha a disposizione anche considerando quelle che è chiamata direttamente a gestire nell'ambito dei due Programmi Operativi Nazionali – Governance e Capacità Istituzionale e Città Metropolitane – di cui è Autorità di Gestione e relativi Programmi complementari. È inoltre fornito il quadro delle professionalità esterne selezionate oltre alla prima

definizione del fabbisogno per garantire lo svolgimento di attività di supporto rafforzato programmate nel 2016.

Infine, nel **capitolo 6** – Quadro di sintesi delle risorse aggiuntive nazionali e comunitarie relative alla programmazione delle politiche di coesione – si restituisce lo stato della programmazione delle risorse aggiuntive nazionali – Fondo Sviluppo e Coesione – e comunitaria, con riferimento al periodo di programmazione 2007-2013 e a quello attuale 2014-2020.

Per le finalità della presente relazione, si specifica dunque che il piano triennale individua:

- obiettivi strategici triennali;
- obiettivi operativi, corredati di indicatori, target e tempi di realizzazione.

Per ciascun obiettivo strategico e per gli obiettivi operativi in cui esso si articola, sono indicati:

- i target da raggiungere, che rivestono carattere strategico ed il cui raggiungimento contribuisce direttamente alla missione dell’Agenzia;
- un cronoprogramma delle principali attività per il triennio.

Assegnazione degli obiettivi

A seguito della definizione del piano, il Direttore dell’Agenzia provvede, con proprio atto, all’assegnazione degli obiettivi ai direttori di area, nonché ai dirigenti degli uffici di staff.

Miglioramenti

Il percorso intrapreso dall’Agenzia di condivisione, innanzitutto al proprio interno, dei contenuti del Piano triennale ha sicuramente portato ad un miglioramento del processo di programmazione. Opportuna è apparsa la scelta di procedere comunque all’assegnazione degli obiettivi ai Direttori di area e Dirigenti di staff, pur nelle more della definitiva conclusione dell’iter del piano.

Resta comunque la criticità rappresentata da obiettivi ancora troppo focalizzati su output di primo livello, per lo più di tipo amministrativo o strettamente correlati alle attività poste in essere. Si sottolinea, anche per il presente anno, l’esigenza di spostare maggiormente l’attenzione su effetti esterni delle attività poste in essere, anche in termini di avanzamento finanziario dei programmi di spesa.

Ulteriore elemento di miglioramento è rappresentato dal contenimento dei tempi di assegnazione degli obiettivi da parte dei Direttori di Area ai dirigenti dei loro uffici (cosiddetto “cascading”).

1.3 Fase della misurazione

Il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* (SMVP) è stato adottato con decreto n. 202 del 4 agosto 2016.

Il processo di misurazione è cominciato nel febbraio 2018, con la richiesta ai responsabili delle due Aree, dei rispettivi uffici e degli Uffici di Staff di predisporre la relazione dell’attività svolta nel corso del 2017 e i report illustrativi, attraverso la compilazione di apposite schede sulle quali è riportato, per ogni obiettivo operativo, il relativo target ed il risultato raggiunto.

I soggetti valutatori individuati al punto 1.4 del Sistema hanno espresso il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo e operato la media aritmetica al fine della valutazione della Performance Operativa di ciascun dirigente.

2. Performance di ruolo

2.1 Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance di ruolo

La performance di ruolo è il secondo oggetto di valutazione per consentire di determinare la performance individuale di ciascun dirigente.

Il Sistema prevede che, sulla base dei comportamenti organizzativi dimostrati in relazione ai comportamenti richiesti per svolgere efficacemente la funzione dirigenziale (alleg. A del sistema), il soggetto valutatore esprima una valutazione sulla base di una scala di punteggi e relativi giudizi sintetici. Il totale conseguito viene poi percentualizzato.

Medesima metodologia viene seguita per la valutazione della performance comportamentale del personale non dirigenziale sulla base di quattro tipologie di descrittori di cui all’allegato B del sistema.

2.2 Fase della misurazione

Nel mese di marzo 2018 è iniziata la valutazione della performance comportamentale dei dirigenti e, nel contempo, della performance comportamentale del personale non dirigente da parte dei dirigenti assegnatari del personale.

Si sono svolte tra maggio e luglio 2018 numerose riunioni tra Direttore dell'Agencia, Direttori di Area, dirigenti degli uffici e OIV per chiarire e condividere l'interpretazione di alcuni punti del Sistema, nonché per verificare il grado di omogeneità dei criteri valutati utilizzati.

2.3 Valutazione complessiva della performance individuale

Come disposto dal Sistema, la performance individuale dei dirigenti è ottenuta come media aritmetica semplice del punteggio percentuale sulla performance operativa e del punteggio percentuale sulla performance di ruolo.

In analogia, per il personale non dirigenziale il punteggio complessivo è ottenuto come media aritmetica del punteggio percentuale sulla performance operativa dell'unità organizzativa di appartenenza e del punteggio percentuale sulla performance del comportamento organizzativo.

La valutazione complessiva della performance individuale è stata riassunta in una scheda nella quale è stato dato spazio anche alle osservazioni del valutatore.

Il peso % dei criteri di valutazione incidono per i Dirigenti al 50% sugli obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità e al 50% sulle competenze/comportamenti professionali e organizzativi posti in essere. Per il personale non dirigente, il 50% si riferisce al contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e il 50% ai comportamenti organizzativi assicurati alla struttura.

Nel mese di luglio 2018 si è concluso il ciclo della performance con la consegna delle schede valutative:

- il Direttore dell'Agencia ai Direttori di Area ed ai Dirigenti degli uffici di Staff
- i Direttori di Area ai Dirigenti dei propri Uffici
- tutti i Dirigenti al personale assegnato ai rispettivi uffici.

Risultano attivate n. 4 procedure di conciliazione in ordine all'esito della valutazione.

Il collegamento tra valutazione conseguita e sistema premiante è stato definito negli accordi sindacali.

Miglioramenti

Nell'ottica del miglioramento continuo, l'Agenzia si è dotata nell'agosto del 2018 di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance che dovrebbe creare le premesse per risolvere alcune delle attuali criticità.

In particolare, anche attraverso le osservazioni e i suggerimenti modificativi/integrativi avanzati dalle Organizzazioni sindacali in sede di confronto, è auspicabile che l'attuazione del nuovo sistema accresca il grado di conoscenza del sistema, riduca i tempi per l'assegnazione degli obiettivi annuali, consenta di chiudere il processo valutativo in tempi più contenuti.

Si raccomanda, comunque, un maggior utilizzo, nella scheda di valutazione, del campo riservato ai commenti relativi all'attività lavorativa del valutato, in quanto particolarmente utili alla comprensione, da parte di quest'ultimo, dei punti di forza e di debolezza delle proprie prestazioni.

Ulteriore punto sul quale lavorare per il miglioramento, come già evidenziato nella precedente relazione, riguarda il monitoraggio in corso d'anno: al riguardo questo OIV raccomanda di effettuare delle verifiche in corso d'anno anche tra ciascun dirigente ed il personale assegnato alla propria struttura per la condivisione degli obiettivi ed il relativo monitoraggio, nonché per eventuali *feedback* sui comportamenti organizzativi dimostrati.

3. Processo di attuazione del ciclo della performance

Tenuto che l'Agenzia è entrata a regime operativo nel corso del 2016 e che alcune criticità hanno riguardato il consolidamento organizzativo della stessa ancora per l'anno 2017, questo OIV ha comunque riscontrato la sostanziale realizzazione del ciclo della performance.

Il supporto funzionale al ciclo della performance è stato fornito dall'Ufficio di Staff 2 “*Organizzazione, bilancio e personale*” che ha coordinato tutte le fasi di chiusura del ciclo performance 2017.

4. Sistemi informativi a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'Agenzia per la coesione territoriale ha adottato il Programma per la trasparenza e l'integrità in appendice al primo Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2017-2019.

Nel Piano sono stati individuati i nominativi dei dirigenti responsabili per l'Agenzia degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii., fermo restando che ogni Ufficio deve garantire il costante aggiornamento e adeguamento dei dati di propria competenza per una corretta implementazione del sito internet istituzionale.

Nel corso del 2016 il personale appartenente alle singole unità organizzative ha contribuito al monitoraggio effettuando verifiche riguardo alla pubblicazione dei dati e documenti di propria competenza.

Questo OIV raccomanda l'adozione di una procedura finalizzata a garantire la regolarità e la tempestività del flusso delle informazioni da pubblicare.

5. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Nel 2018 l'Agenzia ha portato a compimento tutti gli atti relativi al ciclo della performance 2017, con l'approvazione dei documenti previsti dalla normativa e l'esecuzione degli adempimenti prescritti. Si ritiene che i criteri sostanziali del Sistema siano funzionali ad una corretta gestione del ciclo della performance, pur con alcuni elementi di criticità, soprattutto nella fase di definizione degli obiettivi.

6. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Nel corso del 2017 e per tutto il primo semestre 2018 l'OIV ha esercitato una funzione essenzialmente di supporto e di verifica per quanto riguarda gli adempimenti legati alla gestione del ciclo della performance e di adempimento degli obblighi dell'Agenzia. L'attività è stata esercitata attraverso riunioni formali, nonché attraverso frequenti contatti informali, soprattutto attraverso la

posta elettronica, con il Direttore dell'Agenzia e l'Ufficio di 2 Staff. Ove necessario, è stata richiesta la collaborazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.