

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE
POLITICHE SOCIALI

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
DELL'AGENZIA NAZIONALE
PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**

Relazione sul funzionamento nell'anno 2019

Premessa

Il presente documento dà conto delle evoluzioni e degli sviluppi del funzionamento complessivo dei sistemi di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell’Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) nell’anno 2019¹. Per sviluppare tale analisi l’OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (che opera in avvalimento all’Agenzia² per le attività di cui all’art. 14, comma 4 del d.lgs. n. 150 del 2009³), chiamato a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché l’applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti previsti dal d.lgs. n. 150/ 2009, ha richiesto all’Agenzia informazioni dettagliate in merito al funzionamento complessivo del sistema di misurazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l’anno 2019, sullo stato delle procedure di valutazione, distintamente per il personale dirigenziale e quello delle aree funzionali per l’anno 2019, nonché eventuali criticità riscontrate nell’applicazione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance. L’OIV ha, dunque, esaminato le risposte fornite dall’Ente in data 27 aprile 2020, in riscontro alla richiesta istruttoria prot.n.194 del 2 aprile 2020, formulata coerentemente alle indicazioni della delibera n. 23/2013⁴ della CiVIT.

Con il decreto istitutivo⁵, l’ANPAL è tenuta ad attuare le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali del Ministro del lavoro e delle politiche sociali in materia di politiche attive, con particolare riguardo alla riduzione della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio, alla quota di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

L’ANPAL è disciplinata, oltre che dal citato decreto istitutivo (d.lgs. 150 del 2015), dallo Statuto approvato dal DPR 26 maggio 2016, n. 108 e dal DPCM del 13 aprile 2016, che ha

¹ Ai sensi dell’art 14, co. 4, lett. a), del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dall’art. 11, co. 1, lett. c), n. 1), del d.lgs. n. 74/2017, che prevede che l’Organismo indipendente di valutazione della performance “*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*”.

² Ai sensi dell’art. 4, co.16, del d.lgs. n. 150 del 2015.

³ In base al quale:

“L’Organismo indipendente di valutazione della performance:

- a) *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;*
- b) *comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica;*
- c) *valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;*
- d) *garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;* (59)
- e) *propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;*
- f) *è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014.”*

⁴ Recante “Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. n. 150 del 2009”.

⁵ Decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015.

individuato le risorse finanziarie, umane e strumentali del nuovo Ente e le relative procedure di trasferimento dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dall'ISFOL. Si ritiene opportuno segnalare, inoltre, che l'ANPAL è subentrata nella titolarità delle azioni di Italia Lavoro S.p.A., in precedenza ente strumentale del MEF, che ha cambiato denominazione in Anpal Servizi S.p.A., continuando a promuovere e gestire azioni in materia di politiche del lavoro, occupazione e inclusione sociale, sotto il controllo dell'Agenzia. L'ANPAL è dotata, altresì, di propri Regolamenti di contabilità e di organizzazione del funzionamento delle strutture.

All'ANPAL è stato attribuito anche il coordinamento della Rete dei servizi per le politiche del lavoro che ha la funzione di promuovere *“l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione ed all'elevazione professionale previsti dagli articoli 1, 4, 35 e 37 della Costituzione ed il diritto di ogni individuo ad accedere a servizi di collocamento gratuito, di cui all'articolo 29 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro, assicurando, tramite l'attività posta in essere dalle strutture pubbliche e private, accreditate o autorizzate, ai datori di lavoro il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze ed ai lavoratori il sostegno nell'inserimento o nel reinserimento al lavoro.”*

L'Agenzia, posta sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha iniziato ad operare il 1° gennaio 2017, anche attraverso specifiche convenzioni con il Dicastero finalizzate a consentire l'esercizio di alcune funzioni (in particolare quelle di carattere strumentale e tecnologiche) in regime di avvalimento, per facilitarne la progressiva autonomia gestionale e organizzativa. È doveroso sottolineare, tuttavia, che, ancora oggi l'Agenzia risente di un rallentamento nell'attuare le proprie *mission* istituzionali e non sempre è stato possibile instaurare con gli uffici dell'Ente un rapporto istituzionale che valorizzasse pienamente canali di comunicazione permanenti tra referenti delle rispettive strutture, per facilitare le necessarie sinergie e collaborazioni.

Performance organizzativa

Con riferimento all'applicazione delle regole per la misurazione e valutazione della *performance* riferite al 2019, si segnala - quale elemento di novità rispetto all'annualità precedente - l'emanazione del Decreto Direttoriale 22 agosto 2018 che ha previsto una parziale revisione del Sistema di misurazione relativo alle aree funzionali. Della nuova regolamentazione, così come del processo di modifica del nuovo Sistema, l'OIV non è stato formalmente notiziato dall'Agenzia, avendo acquisito tale informazione incidentalmente dal sito istituzionale dell'Ente, quale dato riferito nel Piano della performance 2019 – 2021. La mancata informativa a questo Ufficio si discosta, di fatto, a quanto riportato nelle stesse delibere del CDA dell'ANPAL secondo le quali *“Il Consiglio di amministrazione, su proposta del direttore generale, sentito l'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'articolo 12 dello Statuto, definisce meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dall'Agenzia, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili”*. Tale circostanza, pertanto, ha precluso a questo Organismo la

possibilità di effettuare un esame di merito preliminare volto ad accertare la coerenza del nuovo impianto regolatorio alle specificità e alle finalità istituzionali dell'Ente e all'adattamento delle prescrizioni al suo nuovo assetto organizzativo.

In linea generale e in assenza di ulteriore documentazione al riguardo, si è potuto solo riscontrare che il Sistema adottato con il citato DD 22 agosto 2018 non risulta coerente con il quadro normativo vigente, in quanto non integra nei suoi contenuti nessun elemento di novità della vigente normativa, nè tanto meno regola la cd. *performance* organizzativa, fulcro centrale di tutta la riforma dei sistemi di misurazione e valutazione delle *performance*, ampiamente declinata dalle Linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica. Peraltro, allo stato attuale, non risultano allo scrivente aggiornamenti o revisioni ulteriori riferiti al Sistema adottato nel 2018.

Per ciò che concerne il personale dirigenziale, invece, l'Agenzia ha continuato ad applicare il sistema di valutazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (nonché il sistema di valutazione già in uso presso l'INAPP per il personale del comparto relativo agli enti di ricerca), con riserva di modificare tale Sistema per aggiornarlo alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 74 del 2017 (modificativo del d.lgs. n. 150 del 2009) e per renderlo più coerente con l'impianto organizzativo dell'Ente e le sue specificità, soprattutto in ordine alle funzioni di *governance*, alle finalità istituzionali e ai compiti normativamente affidati.

Performance individuale

1. Valutazione del processo

Quanto premesso è utile per segnalare che anche riguardo alla valutazione della *performance* individuale l'ANPAL non ha significativamente innovato il suo sistema di regole. Un punto su cui l'Agenzia è intervenuta con il DD 22 agosto 2018 è quello delle classi di punteggio. A fronte di n. 8 fasce previste dal Sistema in uso presso il Ministero del lavoro per il personale delle aree funzionali, l'ANPAL ne ha individuate solo n. 4, in ordine decrescente.

Ciò premesso, si forniscono, di seguito, le informazioni sugli esiti dei processi di valutazione della *performance* del personale, dirigenziale e delle aree funzionali per il 2018, poiché per il 2019 i procedimenti sono tuttora in corso.

2. Personale dirigenziale

La procedura di valutazione del personale dirigenziale per l'anno 2019 è tuttora in corso. Per l'anno 2018, invece, le predette procedure (per la posizione apicale e per i dirigenti di seconda fascia) si sono concluse il 30 novembre 2019.

Come riferito dall’Agenzia, la valutazione della dirigenza ha riguardato una sola posizione dirigenziale di I fascia (il cui procedimento non si è ancora concluso, pur avendo l’OIV formulato ritualmente la proposta di valutazione al Consiglio di Amministrazione dell’ANPAL) e n. 7 posizioni dirigenziali di II fascia. In relazione alla distribuzione per fasce di punteggio del personale dirigenziale, questo Ufficio è nell’impossibilità di fornire notizie utili e aggiornate alla valutazione del 2018, perché tali informazioni, a differenza della analoga rilevazione relativa al 2017, pur richieste all’Agenzia, non sono state mai comunicate alla scrivente.

La valutazione dei dirigenti di seconda fascia è stata operata dal Direttore generale dell’Agenzia, ai sensi dell’art. 10, co. 1, lett. f), dello Statuto. Per quanto concerne, invece, il Direttore generale, in assenza di un procedimento tipizzato previsto dal Sistema, si è stabilito che quest’ultimo venga valutato dal CdA dell’Agenzia, a seguito di una proposta dell’OIV formulata sulla base di elementi di analisi attinti non solo da una relazione illustrativa fornita dallo stesso interessato, ma più in generale da un esame complessivo svolto dall’OIV sull’andamento dell’intero ciclo della *performance* gestito dall’Agenzia, coinvolgente anche l’attuazione della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione.

3. Personale delle aree funzionali

Per la valutazione riferita all’anno 2018, le 75 unità di personale transitate dal Ministero del lavoro all’Agenzia sono state valutate con punteggi differenziati e collocate in 4 distinte classi di punteggio, come previsto dal sistema adottato con DD 22 agosto 2018⁶. La valutazione di tali unità si è conclusa in data 31 novembre 2019 (solo per 1 unità è ancora in corso la procedura di contraddittorio della valutazione). A tali unità se ne aggiungono altre 142 provenienti dal Comparto Enti di ricerca, per un totale di personale in servizio presso l’Agenzia di 217 unità. Il personale citato da ultimo è assoggettato ad altra procedura di valutazione che non rientra nell’analisi oggetto della presente indagine.

Nel Piano della *performance* dell’Agenzia è previsto che la valutazione sia effettuata sulla base di schede individuali assicurando un costante confronto tra valutatore e valutato, sia nella fase dell’individuazione degli obiettivi che in quella di valutazione.

C) Processo di attuazione del ciclo della *performance*

Il ciclo della *performance* si articola nelle diverse fasi della definizione e nell’assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell’attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della *performance*

⁶ Delle 75 unità, n. 36 sono state collocate in quarta fascia, n. 23 in terza, 9 in seconda e n. 7 unità in prima.

organizzativa e individuale, nonché nell'utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo, infine, si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi attraverso la pubblicazione della Relazione sulla *performance*.

Con riferimento al ciclo della *performance* dell'Agenzia, il momento di coordinamento tra l'analisi economico-finanziaria e le strategie politiche è dato dal Bilancio di previsione che, per l'esercizio finanziario 2019, è stato approvato con delibera del Consiglio di amministrazione dell'ANPAL n. 38 del 13 dicembre 2018. A tale documento si accompagna la Relazione tecnica nella quale l'Agenzia definisce il quadro economico generale di riferimento, illustrando le linee strategiche politiche e sociali, nonché gli indirizzi annuali e triennali di governo. La programmazione strategica è confluita nel Piano della *performance* per il 2019 adottato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione del 24 gennaio 2019, n. 1. Con tale documento l'Agenzia ha individuato i propri obiettivi triennali (generici e specifici) e annuali, nonché un obiettivo (triennale e annuale) trasversale, comprendente gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza.

Fase successiva del ciclo è quella della rendicontazione dei risultati. Per l'annualità 2018, su cui l'Agenzia ha rendicontato nel 2019, la Relazione sulla *performance*⁷ ha evidenziato a consuntivo i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate. La Relazione sulla *performance* è stata approvata dal CdA dell'Agenzia nella seduta del 17 ottobre 2019, con ritardo rispetto alle tempistiche previste dalla normativa⁸ ed è stata inoltrata all'Organismo in data 13 novembre 2019. L'OIV ha potuto validare il documento solo il 15 novembre 2019, formulando talune osservazioni circa i contenuti della Relazione, sulla base di quanto previsto dalle indicazioni di cui alle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento di Funzione Pubblica. Le criticità rilevate attengono soprattutto alla mancata declinazione, rappresentazione, misurazione e valutazione - nella Relazione - della cd. *performance* organizzativa, tema non presente nel Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Agenzia nel 2018 e, dunque, non rendicontato da quest'ultima, nonostante sia elemento di assoluta centralità nell'impianto complessivo delle riforme delineate dal legislatore nel 2009 e nel 2017. Come già evidenziato, l'Agenzia non ha normato una definizione di *performance* organizzativa che presenti le caratteristiche richieste dalla legge e la Relazione, che – ai sensi delle Linee guida n. 3/2018 - dovrebbe essere prevalentemente incentrata sulla rappresentazione del conseguimento soprattutto di

⁷ Di cui all'art. 10, co. 1 lett. b), del d.lgs. n. 150 del 2009.

⁸ Per ritardo nella ricostituzione del CDA, avvenuta solo con il DPCM 3 settembre 2019, e per la quale si sono dovuti attendere i tempi del perfezionamento dell'iter di nomina.

tale tipo di *performance* (delineata nelle modalità di cui ai decreti legislativi n.150/2009 e n. 97/2018) risulta solo parzialmente aderente al nuovo scenario normativo.

D) Infrastruttura di supporto

Nella comunicazione del 27 aprile 2019, con riferimento allo sviluppo degli obiettivi del Piano della *performance*, l'ANPAL, nell'avviare una modalità di monitoraggio semestrale, ha specificato che i destinatari della reportistica di rendicontazione sono stati il dirigente di I fascia e i dirigenti di II fascia e dichiara di non aver rilevato la necessità, in corso d'anno, di procedere ad alcuna rimodulazione.

Tra i sistemi informatizzati utilizzati dall'ANPAL si evidenziano il protocollo informatico e l'infrastruttura finalizzata all'attuazione del controllo di gestione, i sistemi informatizzati relativi alla contabilità generale SICOGE-ENTI e alla gestione del personale GLPERS⁹; tali sistemi sono stati utilizzati in regime di avvalimento, in quanto resi disponibili dal Ministero all'Agenzia. L'ANPAL fa, altresì, ricorso a un sistema di procedure informatizzato per la gestione e il controllo dei fondi strutturali (FSE e IOG) e degli investimenti europei. Tale sistema (SI.GE.CO), mutuato dall'esperienza dei fondi comunitari, è interconnesso con altri sistemi operativi¹⁰ ed è applicato per la gestione di tutti gli interventi gestiti dall'Agenzia e, dunque, non solo quelli riferiti alla gestione dei Programmi operativi finanziati con fondi SIE.

E) Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione della trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Con delibera n. 8 del 31 maggio 2017 del Consiglio di Amministrazione dell'ANPAL, è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Direttore Generale dell'ANPAL, dott. Salvatore Pirrone, e con Deliberazione del Presidente n.2 del 29 gennaio 2019 l'Agenzia ha adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2019-2021 (PTPC). Al riguardo, si evidenzia che è stata attuata la piena integrazione, in un unico documento, del precedente Programma triennale della trasparenza e dell'integrità con il Piano triennale di prevenzione della corruzione, sulla base di quanto disposto dalla normativa in materia, che ha previsto l'adozione di un solo Piano, inclusivo sia degli obblighi di prevenzione della corruzione che di quelli di promozione della trasparenza.

⁹ L'ANPAL ha modificato l'applicativo per la gestione del personale NOIPA in quanto tale strumento non è stato ritenuto idoneo per la gestione del personale del Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca.

¹⁰ Si fa riferimento al Sistema informativo di gestione, monitoraggio e audit (SIGMA) del PON SPAO e del PON IOG, al Sistema nazionale di monitoraggio dei fondi SIE del Ministero dell'Economia e Finanze e SFC e al Sistema informativo della Commissione europea per il monitoraggio dei fondi strutturali e di investimenti europei (*System for Fund Management in the European Union*).

Per quel che afferisce il collegamento del PTPCT con il Piano della *performance*, in linea di continuità metodologica rispetto all'annualità precedente, si evidenzia che la trasversalità e la continuità degli obiettivi per la trasparenza e la prevenzione della corruzione sono state perseguite includendo nel Piano della *performance* un obiettivo (cod. M) coinvolgente, *pro ratione materiae*, tutte le divisioni e le strutture dell'Agenzia. In quest'ottica le finalità connesse alla prevenzione della trasparenza e alla prevenzione dell'anticorruzione sono state implicitamente comprese negli obiettivi di tutta l'attività amministrativa, in modo da costituire un *modus* procedimentale trasversale e strutturale dell'azione amministrativa nel suo complesso. Corre, tuttavia, l'obbligo di precisare che di molte attività e progetti programmati nel Piano triennale di prevenzione della corruzione di ANPAL per l'anno 2018, richiamati anche nel Piano della *performance* del 2018 - 2020¹¹, e riproposti per l'annualità 2019 in entrambe le programmazioni (Piano della *performance* e Piano della trasparenza), non si hanno chiare evidenze dei risultati conseguiti, poiché gli esiti raggiunti non risultano essere stati esplicitati né in dettagliati *report* di monitoraggio comunicati anche all'OIV, né pubblicati sul sito istituzionale dell'Agenzia.

La mancanza di una rendicontazione chiara dei risultati, peraltro non facilmente acquisibile dal sito dell'Agenzia, rende difficoltoso poter seguire gli avanzamenti e gli sviluppi dell'implementazione delle misure anticorruptive e dell'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza. Ad esempio, la cd. "mappatura dei procedimenti", di cui pure si fa menzione nei suindicati documenti programmatici come un adempimento in *progress*, o i dati relativi agli *standard* di qualità dei servizi, non risultano pubblicati in alcuna pagina dedicata.

Nonostante si sia rilevata l'implementazione di talune informazioni sul sito dell'Agenzia (ad es. quelle riguardanti l'accesso civico semplice e generalizzato), in generale si segnala che molte pagine relative alla sezione "Amministrazione trasparente" risultano non aggiornate sia nei contenuti che nelle modalità temporali. Tra queste, non risulta pubblicata sul sito di "Amministrazione trasparente", in "Controlli e rilievi sull'Amministrazione" l'attestazione degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2019 che, per espressa previsione della delibera ANAC n. 241/2019, avrebbe dovuto essere effettuata dal Responsabile per la prevenzione dell'anticorruzione *pro tempore*, in sostituzione del Titolare OIV quale soggetto tenuto all'obbligo, per la *vacatio* della posizione di quest'ultimo nel periodo di riferimento dell'adempimento di cui alla delibera.

¹¹ Ci si riferisce ad alcune attività preventivate nel Piano della *performance* 2018 – 2020, in coordinamento con il Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'analogo, quali: la costituzione di un ufficio per i procedimenti disciplinari, l'elaborazione di un Codice di comportamento per ANPAL; la definizione del Piano della Formazione; il monitoraggio sulla rotazione degli incarichi, nonché sulle tipologie dei contenziosi (giudiziali o stragiudiziali) secondo i dati richiesti dall'ANAC, unitamente alle verifiche a campione delle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità; l'elaborazione di proposte di modifica al modello di gestione del rischio.

F) Definizione e gestione degli *standard* di qualità

Per il 2019 non risultano pubblicati o comunicati dall’Agenzia adempimenti relativi alla mappatura dei servizi erogati e all’individuazione della dimensione della loro qualità. Pertanto, come già segnalato per la scorsa annualità, necessita che l’Agenzia provveda, con il previsto coinvolgimento dei propri *stakeholder*, a elaborare e individuare la mappatura dei servizi erogati e la dimensione della loro qualità, in coerenza con quanto richiesto dalla normativa di settore; diversamente, qualora vi avesse già adempiuto, sarebbe necessario che l’Agenzia desse visibilità a tali procedure attraverso la pubblicazione delle stesse sul proprio sito istituzionale.

G) Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Come specificato, risulta conclusa la fase di valutazione dei risultati riferiti al 2018, con esiti sulla premialità che non sono stati rendicontati a questo Organismo dall’Agenzia per tale periodo. Per quanto concerne l’annualità 2019, invece, le procedure sono tuttora in corso.

H) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV

Questo Organismo non partecipa al monitoraggio¹² sull’attuazione degli obiettivi del Piano della *performance*, pur tuttavia esercita nei confronti dell’Agenzia un’attività di supporto tecnico-metodologico per il tramite di osservazioni, proposte migliorative e suggerimenti volti a garantire la coerenza delle linee operative con le disposizioni normative e con le indicazioni contenute nelle delibere CiVIT/ANAC¹³.

L'Organismo indipendente di Valutazione

Dott. Flavio Sensi



¹²Di cui all’art. 6 del d.lgs. n. 150 del 2009.

¹³ Ai sensi dell’art. 14, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009.

Allegato 1 – Questionario relativo al monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della *performance* precedente.

Il questionario è stato compilato da questo Organismo in base alle informazioni acquisite dall'ANPAL.

Come richiesto dal punto C dell'allegato 1 (*“Processo di attuazione del ciclo della performance Struttura Tecnica Permanente – STP”*), l'ANPAL, come già rappresentato, si avvale dell'OIV e della Struttura di supporto del Ministero.

Con riguardo alla sezione B.1 (*“A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?”*) si precisa che il dato si riferisce al personale dell'Agenzia appartenente al comparto Funzioni centrali, considerato che al personale del comparto Ricerca non vengono assegnati obiettivi operativi essendo tale personale valutato in ragione dell'effettivo espletamento delle prestazioni lavorative, secondo le indicazioni del dirigente o del capo struttura, in base a quanto previsto dal CCNL di riferimento.