



Agenzia per la Coesione Territoriale
L'Organismo Indipendente di Valutazione

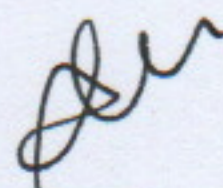
**Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Agenzia per la Coesione
Territoriale**

(art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009)

ANNO 2019

INDICE

PREMESSA	pag.	3
1. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE: elementi di sintesi	pag.	4
2. IL CICLO DELLA PERFORMANCE 2019: il processo di attuazione		
2.1 La fase di programmazione e definizione degli obiettivi 2019	pag.	7
2.2. La fase di misurazione e valutazione della performance 2018	pag.	9
3. IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA: modalità attuative	pag.	10
4. LE MODALITA' DI MONITORAGGIO E SUPPORTO DELL'OIV	pag.	10
5. OSSERVAZIONI E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	pag.	11



PREMESSA

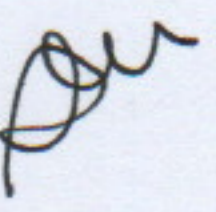
In linea a quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lett. a) D. Lgs. n.150/2009 e s.m.i. la presente Relazione rappresenta il momento di verifica annuale dell'applicazione da parte dell'Agenzia delle disposizioni relative al funzionamento del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni dell'Ente.

Nello svolgimento di tale compito, l'OIV dell'Agenzia - costituito in forma monocratica, secondo quanto prescritto dall'art 3 del DPCM 7 agosto 2015 di approvazione del Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia per la Coesione Territoriale, e nominato con Decreto del Direttore Generale n. 104 del 31 maggio 2019 - si è avvalso del supporto della Struttura Tecnica di Supporto che coadiuva l'Organismo nello svolgimento delle attività di presidio del processo di controllo interno nelle fasi di programmazione, formulazione del budget, misurazione, reporting e valutazione.

Quanto esplicitato nella presente Relazione e le indicazioni fornite dall'Organismo in merito all'esame complessivo del funzionamento del Sistema sono il frutto del percorso di collaborazione avviato con l'Ente nel corso degli ultimi 11 mesi che si è sostanziato, tra l'altro:

- in incontri con i soggetti interessati dal processo di valutazione;
- nell'acquisizione di informazioni specifiche ed evidenze documentali presso gli Uffici dell'Agenzia;
- in analisi della documentazione prodotta dall'Agenzia (Piano Triennale 2019-2021, budget 2019) e delle informazioni fornite tramite i canali di comunicazione *on line* dell'Amministrazione, in modo da valutarne anche il grado di trasparenza e di coinvolgimento degli utenti esterni;
- in resoconti sull'attività svolta e valutazione e verifica delle dichiarazioni rese.

In chiusura, anticipando quanto analizzato nel proseguo del documento ed al fine di meglio comprendere le complessità operative che interessano l'operato della Amministrazione in esame, non si può non sottolineare che l'Agenzia per la Coesione Territoriale nel periodo che va da agosto 2018 a gennaio 2020 (in sostanza poco più di 18 mesi) è stato interessato dall'alternanza di tre Direttori Generali, problematica che, unitamente all'avvicendamento dell'Autorità politica di



riferimento, ha determinato delle ricadute sulla operatività della struttura i cui esiti sono in parte evidenziati dal quadro operativo di seguito rappresentato.

1. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE: elementi di sintesi

Il ciclo di gestione della performance dell'Agencia per la Coesione Territoriale si sviluppa nel contesto procedurale/operativo delineato dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" (di seguito SMVP o Sistema) il cui ultimo aggiornamento è intervenuto nel corso del 2018, con Decreto del Direttore Generale n. 163.

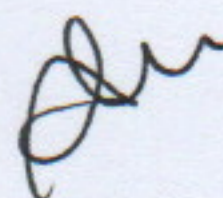
Nel solco di quanto previsto dal D. Lgs 150/2009, il Sistema adottato dall'Ente definisce le modalità ed i tempi con cui l'Agencia governa il Ciclo di gestione della performance, definisce gli obiettivi e gli indicatori, effettua il relativo monitoraggio, attribuisce i risultati, gestisce eventuali richieste di riesame. Il tutto nell'ambito di una linea di *policy* che considera il processo di misurazione e valutazione, "..... strumento gestionale finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione in un quadro di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate occasione di valorizzazione delle risorse umane e, quindi, strumento di crescita del personale anche tramite percorsi formativi".

In questo scenario, il Sistema in uso trova fondamento nella correlazione tra la pianificazione strategica formalizzata nel Piano Triennale dell'Agencia ⁽¹⁾ ed il processo di definizione, attribuzione e misurazione degli obiettivi ai dirigenti e al personale. In particolare, per i **dirigenti** il sistema prevede:

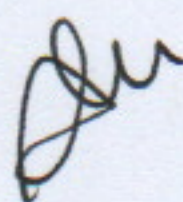
- due specifici ambiti di valutazione: la performance operativa, che misura il grado di realizzazione delle attività assegnate (connesse all'attuazione delle strategie generali dell'Agencia e/o all'andamento corrente delle strutture in termini di funzionalità e economicità) e la performance di ruolo, tramite la quale si valutano i comportamenti organizzativi dimostrati dal dirigente ⁽²⁾;

⁽¹⁾ Documento programmatico previsto dall' art 5 dello Statuto (approvato con DPCM 9 luglio 2014), in cui vengono esplicitati obiettivi, i risultati attesi, entità e modalità dei finanziamenti da accordare, le strategie per il miglioramento dei servizi, le modalità di verifica dei risultati di gestione e le modalità necessarie ad all'Autorità politica delegata la conoscenza dei fattori gestionali interni all'Agencia, quali l'organizzazione, i processi e l'uso delle risorse.

⁽²⁾ Per i Dirigenti i comportamenti organizzativi attesi o richiesti si articolano nelle seguenti 5 tipologie: capacità di gestione delle risorse umane, capacità realizzative - organizzative, competenze tecnico - professionali, capacità relazionali e di servizio, capacità di innovazione e gestione del cambiamento.



- l'assegnazione degli obiettivi ai Direttori di area e ai dirigenti di staff con atto del Direttore Generale a seguito della sottoscrizione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri della Convenzione con la quale viene approvato il citato Piano Triennale dell'Agenzia e definiti gli obiettivi strategici e generali;
- la successiva attribuzione da parte dei Direttori di Area degli obiettivi operativi ai rispettivi Uffici dirigenziali ulteriormente declinati e specificati, se necessario, sulla base delle esigenze operative emergenti e di una maggiore necessità di granularità;
- un momento di verifica in corso d'anno tra valutato e valutatore per monitorare l'andamento previsto e valutare i comportamenti attesi;
- la rimodulazione degli obiettivi assegnati in corso d'anno in caso di modifiche significative intervenute rispetto alla fase di assegnazione, mantenendo comunque la coerenza con la citata Convenzione:
 - ▲ *entro e non oltre il 30 novembre* a seguito di nuovi indirizzi dell'autorità politica e qualora sia necessario per dare una più efficace attuazione ad indirizzi già impartiti o per oggettivi mutamenti nelle condizioni di contesto;
 - ▲ *entro il mese di settembre* su richiesta di ciascun dirigente a fronte di un plausibile riscontro nei dati e negli eventi che hanno determinato l'opportunità di revisione;
- la trasmissione da parte di ciascun dirigente al proprio superiore gerarchico - *entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento* – della relazione sull'attività svolta redatta con il coinvolgimento del personale dell'ufficio;
- la valutazione dei Direttori di Area e dei dirigenti in Staff da parte del Direttore Generale con il supporto dell'OIV;
- la valutazione del grado di conseguimento della *performance operativa* (grado di raggiungimento di obiettivi operativi connessi all'attuazione delle strategie generali dell'Agenzia e obiettivi economici-gestionali correlati all'andamento corrente delle strutture in termini di funzionalità e economicità), quale media aritmetica semplice dei valori percentuali di conseguimento attribuiti a ciascun risultato/obiettivo, in ragione dell'eventuale ponderazione attribuita;

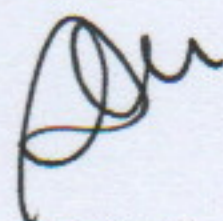


- la valutazione della *performance di ruolo* (capacità manageriali e tecniche dimostrate in relazione ai comportamenti richiesti per svolgere efficacemente la funzione dirigenziale) quale somma dei punteggi attribuiti a 5 comportamenti organizzativi (secondo una scala di valori da 1 a 5) declinati secondo dei descrittori stabiliti e modificabili in relazione a mutamenti del contesto di riferimento;
- la *valutazione complessiva della performance dei dirigenti* quale media aritmetica semplice del punteggio attribuito alla *performance operativa* e alla *performance di ruolo* (non è contemplata alcuna ponderazione) con la definizione in 40 punti della soglia al di sotto della quale la valutazione si intende negativa. In caso di incarichi temporalmente consecutivi, la valutazione compete al titolare dell'incarico vigente il 31 dicembre dell'anno di competenza, *sentiti* i valutatori referenti per i periodi precedenti.

Per il **personale non dirigenziale** il sistema ricalca nella sua articolazione le fasi che interessano i dirigenti, con personalizzazioni riguardo le componenti oggetto di valutazione e, conseguentemente, alle modalità di calcolo del relativo punteggio. In particolare:

- sono previste due componenti oggetto di valutazione: le prestazioni, che misurano il contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza e il comportamento organizzativo, tramite la quale si valutano i comportamenti organizzativi dimostrati dal personale ⁽³⁾;
- l'attribuzione del punteggio relativo alle *prestazioni* è basata sulla valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi di ciascuna unità organizzativa. La misurazione del ".....contributo del dipendente al raggiungimento dei risultati del dirigente....." è assicurata dall'attribuzione al personale del medesimo punteggio attribuito alla performance operativa del dirigente di riferimento (nel caso di prestazione fornita in corso d'anno a più dirigenti, il punteggio sarà pari alla media ponderata dei punteggi delle varie esperienze professionali);
- la valutazione del *comportamento organizzativo* del personale, si sviluppa in analogia a quanto disciplinato per i dirigenti ma su tipologie *dedicate* con un esito pari alla somma dei punteggi attribuiti a 4 comportamenti organizzativi (secondo una scala di valori da 1 a 5),

⁽³⁾ Per il personale i comportamenti organizzativi attesi o richiesti si articolano nelle seguenti tipologie: capacità realizzative ed organizzative, competenze tecnico - professionali, capacità relazionali e di servizio, capacità di innovazione e attitudine al cambiamento.



anche in questo caso declinati secondo dei descrittori stabiliti e modificabili in relazione a mutamenti del contesto di riferimento;

- o come per i dirigenti, il *punteggio complessivo della performance individuale* è ottenuto dalla media aritmetica semplice del punteggio delle prestazioni e del comportamento organizzativo; non è previsto alcun fattore di ponderazione.

All'esito della valutazione, infine, sia i dirigenti che il personale laddove non condividano il risultato, possono avvalersi di una procedura di riesame che, con step definiti per tempi e modi, conduce le parti a una nuova valutazione delle performance con il coinvolgimento in prima istanza del valutatore e quindi del Direttore Generale e dell'OIV.

2. IL CICLO DELLA PERFORMANCE 2019: il processo di attuazione

2.1. La fase di programmazione e definizione degli obiettivi 2019

Come anticipato, il ciclo della performance dell'Agenzia trae origine dall'approvazione del Piano Triennale dell'Ente che definisce la cornice strategica di riferimento per il periodo di competenza.

Nel corso del 2019, diversi elementi hanno impattato sul processo di elaborazione di tale documento cardine che ha registrato un *importante* slittamento temporale. Ci si riferisce, in particolare:

- al *processo di riorganizzazione* reso necessario per rendere la struttura dell'Agenzia coerente con le mutate competenze previste dall'art. 4-ter della legge n. 97 del 9 agosto 2018 (di conversione del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 86) e più funzionale anche alla luce delle esperienze del primo quadriennio di operatività dell'Ente. Tale intervento, avviato formalmente a gennaio 2019 con il preventivo confronto con l'Autorità politica di riferimento e - come previsto dall'art. 9 dello Statuto - con le Organizzazioni sindacali, il CUG, l'Organismo Paritetico per l'Innovazione ed il Comitato Direttivo si è tradotto nel D.D.G. n. 127 dell'8 luglio 2019 con cui è stato adottato il nuovo Regolamento che quindi, è stato approvato con DPCM dell'8 agosto 2019 a firma del Ministro per il Sud, del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro dell'Economia e delle Finanze. La registrazione da parte della Corte dei Conti - intervenuta il 19 settembre 2019 e formalizzata all'Agenzia con

nota prot. n.114 dell'8 ottobre 2019 del Gabinetto del Ministro del Sud e la Coesione territoriale - ha chiuso l'iter del provvedimento;

- all'emanazione del *nuovo regolamento per la disciplina ed il funzionamento del Nucleo di Verifica e Controllo*, che ha ridefinito le aree del Nucleo con una maggiore focalizzazione sulle funzioni di vigilanza nell'attuazione dei programmi nell'ambito di un intervento volto a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione di supporto nei confronti dell'Agenzia, anche attraverso la previsione di un coordinamento strategico unitario (D.D.G. n. 87 del 6 maggio 2019);
- agli effetti di quanto previsto dall'*art. 44 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34* convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019, n. 58, che ha demandato all'Agenzia il compito di procedere a una riclassificazione ed alla redazione di piani operativi unitari denominati "Piani sviluppo e coesione", in sostituzione degli attuali documenti programmatori dei cicli di programmazione 2000/2006, 2007/2013 e 2014/2020 del Fondo Sviluppo e Coesione, al fine di semplificare ed efficientare i processi di programmazione, vigilanza e attuazione degli interventi ⁽⁴⁾.

L'insieme di queste modifiche regolamentari e normative ha impattato sui processi organizzativi interni ed è solo con la conclusione dell'iter di approvazione del Regolamento di riorganizzazione (come detto, ottobre 2019) che la bozza di Piano Triennale è stata presentata informalmente e preliminarmente al Ministro per un riscontro, sia pure di massima, sulla coerenza strategica degli indirizzi.

Come rappresentato il 10 ottobre 2019 al Dipartimento della Funzione Pubblica, in ragione dello slittamento nell'adozione del Piano ed al fine di assicurare il rispetto del dettato normativo per la valutazione della performance dei dirigenti e del personale, l'Agenzia ha proceduto - sia pure con notevole ritardo - nell'attribuzione degli obiettivi operando in continuità con la precedente annualità: d'intesa con tutti i soggetti interessati, a seguito di incontri e riunioni dedicate, sono stati adottati, infatti, gli obiettivi e gli indicatori contenuti nel secondo anno Piano Triennale vigente -

⁽⁴⁾ Specificamente, la norma attribuisce all'Agenzia l'attività di riclassificazione degli attuali strumenti programmatori per ciascuna Amministrazione centrale, Regione o Città metropolitana, titolare di risorse a valere sul Fondo per lo Sviluppo e la Coesione e la partecipazione ai Comitati di sorveglianza, cui saranno trasferite le funzioni attribuite ai rispettivi strumenti di governance, istituiti con delibere del CIPE o, comunque, previsti dai documenti di programmazione.

relativo alle annualità 2018-2020 ed approvato dal Comitato direttivo dell'Agenzia il 29 gennaio 2018 - ricalibrati alla luce delle modifiche normative intervenute e dei risultati conseguiti nell'esercizio precedente.

Più puntualmente, gli obiettivi operativi alle strutture di primo livello (Aree e Uffici di Staff) sono stati assegnati con Decreto Direttoriale n. 203 del 19 novembre 2019, come detto sulla base dei contenuti del Piano Triennale 2018-2020 e successivamente i Direttori di Area hanno disposto specifiche assegnazioni ai rispettivi Uffici.

Anche per il 2019, In linea con quanto già effettuato per l'anno precedente, agli obiettivi non è stato attribuito alcun fattore di ponderazione, poiché ritenuti equivalenti in termini di importanza e rilevanza.

2.2. La fase di misurazione e valutazione delle performance 2018

Il processo di misurazione della performance 2018, svoltosi nel solco di quanto previsto dal SMVP di cui al DDG 163/2018, è iniziato nel corso dei primi mesi del 2019 con il monitoraggio dei risultati della performance operativa/prestazionale, la predisposizione dei relativi report di sintesi e la successiva predisposizione della Relazione della Performance 2018 approvata con DDG n. 150 del 25 luglio 2019.

La procedura di valutazione non è stata priva di problematiche. L'alternanza intervenuta nel corso del 2018 della figura del Direttore Generale (subentro avvenuto il 5 settembre del 2018) e di un Direttore di Area, ha determinato l'esigenza di riequilibrare differenti *sensibilità valutative*. La scelta compiuta dal DG pro-tempore di applicare estensivamente quanto previsto dal Sistema nel caso di più valutatori che si siano succeduti in corso d'anno, andando oltre il previsto "sentito" ed operando una valutazione parametrica dei punteggi attribuiti dai singoli valutatori per tenere conto dei rispettivi periodi di gestione, se da un lato è stata apprezzabile in quanto ha reso più trasparente il processo, dall'altro ha innescato inevitabili comparazioni tra i punteggi attribuiti, in un ambito, quello dei comportamenti/ruolo, che sconta implicitamente elementi di soggettività.

Ciò si è tradotto nella necessità di far ricorso alla procedura del riesame per compendiare le aspettative di alcune figure dirigenziali e di un più modesto numero di dipendenti che non si riconoscevano nelle valutazioni della componente "performance di ruolo" che erano state attribuite.

A ciò si deve aggiungere, più in generale, che l'intero processo di valutazione è stato presidiato, nel complesso, in modo poco coerente rispetto a quanto disciplinato dal citato Sistema sia dal lato della tempistica che delle modalità operative. La fase valutativa è stata infatti avviata con diversi mesi di ritardo rispetto a quanto senza che, in diversi casi, ci sia stato l'atteso momento di confronto valutato/valutatore con la consegna della Scheda Individuale di Valutazione.

3. PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT): modalità attuative

In linea con la tempistica prevista, l'8 febbraio 2019 l'Agenzia ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito Piano o PTPCT) 2019 – 2021. Tale documento esprime la strategia di prevenzione della corruzione che l'Ente intende attuare durante il triennio in esame, in linea di continuità ed in un'ottica di progressivo miglioramento rispetto a quanto già previsto nel Piano 2018-2020.

Nel Piano vengono preliminarmente analizzate le attività dell'Agenzia e i suoi processi, l'organizzazione e le sue prassi, al fine di individuare la possibile esposizione alla corruzione. Partendo dall'individuazione delle aree a rischio, così come delle misure di prevenzione trasversali e di quelle ulteriori, viene quindi delineato un programma di attività idonee a prevenire, ridurre o neutralizzare il fenomeno corruttivo.

In una apposita sezione del documento sono quindi definite le misure organizzative per l'attuazione degli obblighi di trasparenza i cui obiettivi sono strettamente connessi (ed in parte coincidenti) con quelli dettati per la prevenzione della corruzione ed ottemperano invece all'obbligo di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. di promuovere maggiori livelli di trasparenza, specifici e differenziati in ogni organizzazione.

Dal lato operativo, al fine di assicurare coerenza programmatica tra quanto previsto dal PTPCT e dal Piano delle Performance, nel corso del 2019 – in linea con quanto fatto nel più recente passato – sono stati declinati in capo ai Direttori di Area e ai Dirigenti obiettivi tesi a sensibilizzazione sui principi e misure di prevenzione della corruzione e sui temi dell'etica e della legalità, per l'emersione di eventuali processi a rischio. Lato trasparenza, infine, nel corso dell'anno il personale

appartenente alle singole unità organizzative ha operato al fine di assicurare la completezza e l'esattezza della pubblicazione dei dati e documenti di competenza.

4. LE MODALITA' DI MONITORAGGIO E SUPPORTO DELL'OIV

Come anticipato in premessa, durante il 2019 l'OIV ha esercitato una funzione 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, con il Direttore dell'Agenzia, i Direttori di Area e l'Ufficio di 2 Staff.

In questo quadro, l'OIV, in linea con il suo compito istituzionale, ha partecipato al processo di gestione del rischio, svolgendo compiti propri (definiti ex lege) connessi all'attività anticorruzione e nel settore della trasparenza amministrativa, anche per la verifica della coerenza tra gli obiettivi di performance organizzati va e individuale e per l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

5. OSSERVAZIONI E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Nel corso del 2019 lo sviluppo del Ciclo della Performance dell'Agenzia è stato condizionato da dinamiche che hanno interessato l'assetto organizzativo/operativo dell'Ente, con la conseguenza che:

- la tempistica del processo ha subito un deciso slittamento - *gli obiettivi sono stati definiti/assegnati nell'ultimo trimestre dell'anno* - con riflessi sui target;
- non è stato possibile gestire le fasi previste dal SMVP, tramite le quali intercettare e correggere eventuali criticità gestionali.

Oltre a tale importante deficit temporale, il Ciclo – come già avvenuto nel corso del 2018 – si è sviluppato in modo non pienamente rispondente rispetto a quanto previsto dalla normativa di riferimento e dalle Linee Guida di Funzione Pubblica: il Piano della Performance – anche per le problematiche temporali citate in precedenza – è stato elaborato con una modalità “sintetica” (adottata anche nel 2018) che si è concretizzata in un Decreto Direttoriale di assegnazione degli

obiettivi ai Direttori di Area e ai Dirigenti di Staff, innescando il conseguente processo di "cascading".

Gli stessi obiettivi, a volte eccessivi per numerosità, sono risultati misurati tramite indicatori, in taluni casi, poco rispondenti al dettato normativo e regolamentare in termini di specificità, misurabilità e chiarezza: ad esempio, sono stati rilevati ad esempio casi di evidente *over performing* che incidono sul giudizio relativo alla capacità di programmare e identificare in modo puntuale obiettivi operativi e relativi target.

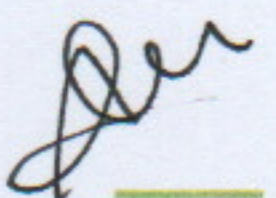
Parimenti, la scelta adottata di non differenziare la ponderazione degli obiettivi proposti (strategici ed operativi), sulla falsariga di una modalità già seguita nelle annualità precedenti, appare poco rispondente alla realtà operativa dell'Agenzia rendendo difficoltoso declinare le priorità operative, ma anzi concorre ad *appiattare* la complessità operativa della struttura declinata tra i diversi obiettivi e target.

L'assenza di uno strumento gestionale rende, poi, il governo del processo complesso, mancando di un supporto informatizzato alle varie fasi mediante la previsione di format specifici per la predisposizione degli obiettivi ed il loro monitoraggio nonché di una reportistica di sintesi.

Anche la fase di negoziazione e consuntivazione degli obiettivi, opportunamente declinata nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, ha mostrato alcune lacune: sono stati diversi i casi in cui è venuta meno la fase conclusiva del processo, vale a dire quella relativa alla comunicazione della valutazione, che deve essere tempestiva ed orientata ad una reciproca comprensione, con finalità di miglioramento e sviluppo.

In questo scenario, appare particolarmente opportuno che l'Agenzia prosegua nell'azione di sostegno alla filiera della programmazione e misurazione delle performance tramite:

- la revisione periodica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per renderlo più aderente alle recenti modifiche normative e alle prescrizioni del Dipartimento della Funzione Pubblica con particolare riguardo: a) alla disciplina della performance organizzativa; b) alla ponderazione dei vari "item" oggetto di valutazione; c) alla rimodulazione dei descrittori della performance di ruolo per ridurre gli spazi di ambiguità con conseguente rischi di incoerenza nella fase di valutazione; d) alla revisione del processo di



riesame. La recente emanazione da parte di Funzione Pubblica di Linee Guida in materia di valutazione partecipata e di obiettivi individuali faranno da corollario a tale processo.

- una più alta attenzione alla fase di programmazione, con l'obiettivo - a tendere - di ridurre o quanto meno di contenere al massimo lo sfasamento temporale tra la costruzione del budget economico-finanziario e la definizione degli obiettivi strategici e operativi. Ciò al fine di rendere effettivo il legame esistente tra obiettivi e risorse (finanziarie, umane e strumentali) necessarie per loro raggiungimento.
- una maggiore cura alla qualità degli obiettivi. Il loro contenuto, pur in progressivo miglioramento, deve focalizzarsi maggiormente su risultati esterni all'attività e sull'avanzamento, anche in termini finanziari, dei programmi e degli interventi realizzati.
- un presidio maggiormente strutturato che consenta di governare la gestione degli obiettivi in corso d'anno (con le previste fasi di monitoraggio e rimodulazione) e la fase di consuntivazione rispettando i tempi previsti/richiesti riguardo la chiusura delle valutazioni (incluse le richieste di riesame), la predisposizione della Relazione della Performance (da formalizzare entro il 30 giugno), la sua approvazione formale e, quindi il successivo pagamento delle indennità, avendo cura di seguire le indicazioni dettate dalle varie Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica
- l'adozione di un sistema di gestione dei flussi informativi, di acquisizione dei dati di misurazione delle performance attraverso procedure informatiche, nonché la progettazione di sistemi di reporting e "cruscotti direzionali" per la dirigenza e la direzione generale.

Tali azioni si ritengono necessarie ed opportune al fine di rendere la valutazione un effettivo strumento di gestione e sviluppo della performance dell'Amministrazione, in un'ottica di miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti all'utenza, di crescita professionale della struttura anche mediante la realizzazione di percorsi formativi diretti a colmare gap operativi, di maggior orientamento dell'attività di misurazione e di valutazione agli interessi dei diversi portatori di interesse nonché alla realizzazione di iniziative per la trasparenza e per l'integrità.

3 giugno 2020

OIV Monocratico
