

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**

---

## Premessa

Il presente documento fornisce informazioni sul funzionamento complessivo dei sistemi di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni in uso presso l’Agenzia, processi che l’OIV monitora ai sensi dell’art 14, co. 4, lett. a), del d.lgs. n. 150/2009<sup>1</sup>, in quanto Organismo preposto a garantirne la correttezza, nonché l’applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti previsti dal citato d.lgs. n. 150/ 2009 anche per l’ANPAL, operando in regime di avvalimento<sup>2</sup> per le attività di cui all’art. 14, comma 4 del d.lgs. n. 150 del 2009<sup>3</sup>.

Per tale analisi l’OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha richiesto all’Agenzia informazioni in merito all’attuazione del sistema di misurazione e alle modalità e alle procedure applicate per l’attuazione degli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione relativamente all’**anno 2020**.

L’OIV ha, dunque, esaminato le risposte fornite dall’ANPAL in data 22 aprile 2021, in riscontro alla richiesta istruttoria prot. n. 235 del 12 aprile 2021, formulata coerentemente alle indicazioni della delibera n. 23/2013<sup>4</sup> della CiVIT.

---

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, 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*”.

## ***Performance organizzativa***

Con riferimento all'applicazione delle regole per la misurazione e la valutazione della *performance*, non si segnalano aggiornamenti significativi forniti dall'Agenzia relativamente all'anno 2020. L'ANPAL dalla sua istituzione - avvenuta con il decreto legislativo del 14 settembre 2015 n. 150 - non ha aggiornato il proprio sistema di misurazione e valutazione e continua ad applicare quello mutuato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Una parziale modifica, riferita alle sole aree funzionali, è stata apportata al predetto Sistema nel 2018 con Decreto Direttoriale del 22 agosto 2018. La irritualità della procedura seguita dall'Agenzia nell'adozione di tale aggiornamento (relativamente al mancato coinvolgimento dell'OIV nella richiesta di parere obbligatorio, così come richiesto dalla normativa vigente<sup>5</sup> e dalle norme regolamentari dell'Agenzia<sup>6</sup>) è stata già rappresentata da questo Organismo nella relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni riferita all'anno 2019.

Nel corso del 2020 non sono stati avviati approfondimenti in materia mentre, per ciò che concerne il 2021, l'Agenzia ha comunicato all'OIV di essere impegnata a rivedere il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, da definire sulla base delle indicazioni di cui al d.lgs. n. 150/2009, come riformulato dal d.lgs. n. 74/2017.

Nella prospettiva delineata dal legislatore, la cd. *performance* organizzativa costituisce certamente il momento più importante e innovativo di tutta la riforma voluta dal decreto legislativo n. 150/2009. L'auspicio di questo OIV è che l'Agenzia traduca nel nuovo Sistema le indicazioni fornite nelle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del dicembre 2017 riferite alla *performance* "organizzativa" dell'Amministrazione, da declinare secondo gli ambiti dell'art. 8 del citato d. lgs n. 150/2009. Rispetto a tale tipo di *performance*, infatti, è necessario che l'Agenzia individui e codifichi un complesso di regole, oggettivamente declinabili, che possano misurarla e valutarla, con riferimento alle diverse unità di analisi da valutare quantitativamente e qualitativamente (Amministrazione, singoli uffici, singoli progetti) e ricorrendo a precisi indicatori.

Una volta definita in tal modo la *performance* organizzativa, potranno essere successivamente implementate anche le modalità per avviare la cd. *performance* "partecipativa" prevista dalle Linee Guida di Funzione pubblica n. 4 del novembre 2019. Una novità procedurale, quest'ultima, introdotta dal legislatore del 2017 e incentrata sul presupposto di favorire la partecipazione aperta

---

<sup>5</sup> Art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009, riformulato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74.

<sup>6</sup> Nelle delibere del CDA dell'ANPAL è riportato che "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".

degli *stakeholders* nella valutazione della *performance* dell'Amministrazione rispetto alla capacità di quest'ultima di produrre i servizi attesi e di soddisfare i bisogni qualificati dell'utenza.

## **Performance individuale**

### **1. Valutazione del processo**

È doveroso rappresentare che il Dipartimento di Funzione Pubblica ha emanato nuove indicazioni anche in materia di *performance* individuale. Riguardo alla misurazione e valutazione di tale *performance*, infatti, nel dicembre 2019 il Dipartimento ha emanato le Linee guida n. 5. Tale documento invita le Amministrazioni a rivedere il tema della valutazione individuale alla luce di prospettive più ampie rispetto al passato, che sappiano prevedere modalità e percorsi di premialità che vadano oltre il criterio della sola incentivazione economica.

La revisione generale del Sistema di misurazione che l'ANPAL ha dichiarato di voler attuare a breve, dovrà, pertanto, tenere conto anche degli elementi innovativi che sono stati, da ultimo, tracciati dal Dipartimento di Funzione Pubblica, mettendo mano a una significativa riscrittura delle regole che presidiano la valutazione individuale.

Ciò detto, non si segnalano, come già accennato, novità specifiche sul tema della valutazione individuale per quanto concerne l'annualità 2020. Relativamente alla *performance* individuale del personale dirigenziale, l'ANPAL non ha significativamente innovato il suo sistema di regole. Per quanto riferito, invece, al personale delle aree funzionali, come sopra evidenziato, l'Agenzia già nel 2018, con il citato DD 22 agosto 2018, aveva apportato una leggera modifica sul numero delle classi di punteggio, individuandone 4 in luogo delle 8 previste dal Sistema in uso presso il Ministero del lavoro per il personale delle aree funzionali.

Tanto premesso, si forniscono, di seguito, le informazioni fornite dall'Agenzia con nota prot. n. 8750 del 22 aprile 2021 relative agli esiti dei processi di valutazione della *performance* del personale, dirigenziale e delle aree funzionali, svolti in riferimento all'anno 2019. In tale comunicazione l'ANPAL riferisce che per l'anno 2020 i procedimenti di valutazione - sia della dirigenza (apicale e di seconda fascia) che del personale delle aree funzionali - sono tuttora in corso.

### **2. Personale dirigenziale**

Alla data del 22 aprile 2021, l'Agenzia ha comunicato che per l'anno 2019 le procedure (per la posizione apicale e per i dirigenti di seconda fascia) si sono concluse nei mesi di settembre e ottobre del 2020 e, precisamente, il 30.10.2020 per il dirigente apicale che ha ricoperto l'incarico durante l'annualità 2019; e il 3 settembre 2020 per i dirigenti di seconda fascia.

Come riferito dall’Agenzia, la valutazione della dirigenza (effettuata nel 2020) ha riguardato per l’anno 2019 una sola posizione dirigenziale di I fascia (il Direttore generale)<sup>7</sup> e n. 6 posizioni dirigenziali di II fascia.

Dalla comunicazione inviata dall’Agenzia il 13 novembre 2020 allo scrivente, in occasione di un altro monitoraggio CiVIT/ANAC<sup>8</sup> svolto da questo Organismo sulla premialità, l’ANPAL, relativamente alla distribuzione per fasce di punteggio del personale dirigenziale, ha comunicato che le 6 unità di seconda fascia sono state così collocate: n. 4 nella terza fascia e n. 2 in seconda fascia (classe di punteggio da 89% al 60%). La valutazione dei dirigenti di seconda fascia è stata effettuata dal Direttore generale dell’Agenzia, ai sensi dell’art. 10, co. 1, lett. f), dello Statuto.

La valutazione del Direttore generale dell’Agenzia è riferita all’annualità 2019, ed effettuata nel 2020. Il dirigente apicale è stato collocato in terza fascia (nella classe di punteggio più alta, ricompresa tra il 100% e il 90 %), ed è stato valutato dal CdA dell’Agenzia, sulla base di una proposta dell’OIV (inviata al CdA il 6.10.2020, prot. n. 531) formulata tenendo conto non solo degli elementi forniti dal dirigente stesso in una relazione illustrativa guidata, ma considerando anche gli esiti delle analisi che l’Organismo<sup>9</sup> effettua abitualmente sugli adempimenti svolti dal dirigente e riferibili all’attuazione dei processi dell’intero ciclo della *performance* e della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione. Tale soluzione (valutazione del CdA su proposta dell’OIV) è stata adottata dal vertice politico *pro tempore* all’indomani dell’istituzione dell’Agenzia, a causa dell’assenza di un procedimento tipizzato previsto dal Sistema del Ministero del lavoro per la valutazione di tale specifica figura apicale, essendo il Sistema del Ministero antecedente all’istituzione dell’ANPAL.

Tale *vulnus* regolamentare dovrà essere sanato dal Ministero del lavoro nella prossima revisione del suo sistema di misurazione della *performance*, prevedendo norme *ad hoc* per la valutazione di tale figura apicale. Per la *performance* del 2020, invece, anno nel quale l’incarico di Direttore generale è stato assegnato ad altro dirigente<sup>10</sup>, la procedura di valutazione è tuttora in corso.

### **3. Personale delle aree funzionali**

Per l’anno 2019, la valutazione delle aree funzionali del personale del comparto Funzioni centrali (ossia il personale non dirigenziale proveniente dai ruoli del Ministero del lavoro e delle politiche sociali) si è conclusa il 9.7.2020 (in tale data sono stati conclusi anche i contraddittori) e il personale cui è stato attribuito un punteggio si compone di n. 73 unità complessive di cui n. 45

---

<sup>7</sup> La posizione di I fascia valutata nel 2020 per la *performance* del 2019 è quella del Dr. Salvatore Pirrone

<sup>8</sup> Ai sensi della Delibera CiVIT n. 23/2013, All. 3.

<sup>9</sup> Ai sensi dell’art. 4, comma 4 dell’art. 14 del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

<sup>10</sup> Con decorrenza 6.12.2019 l’incarico di Direttore Generale è ricoperto dall’Avv. Paola Nicastro.

unità sono state collocate nella quarta fascia (quella con punteggio più alto); n. 21 nella terza, n. 3 nella seconda; n. 4 nella prima fascia (con l'assegnazione del punteggio minimo).

Al personale del comparto delle Funzioni centrali si aggiunge il personale del Comparto Enti di ricerca, la cui valutazione, sulla base di un sistema dedicato, ha interessato n. 92 unità, così ripartite: n. 84 unità sono state collocate in quarta fascia (fascia che esprime il valore massimo); n. 8 unità sono state collocate in seconda fascia e nessuna unità è stata collocata in prima fascia, ossia quella con il punteggio più basso. Tale valutazione si è conclusa nel febbraio 2021 a seguito dei tempi di adozione degli accordi integrativi per le pregresse annualità riferite al 2017-2018-2019<sup>11</sup>.

Come già accennato in precedenza, alla data del 22 aprile 2021 (data in cui l'Agenzia ha debitamente compilato i questionari forniti dall'OIV) non risultavano ancora compiute le procedure di valutazione riferite all'annualità 2020, né per il personale dirigenziale, né per il personale delle aree funzionali.

### **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* 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 dell'Ente è costituito dal Bilancio di previsione che, per l'esercizio finanziario 2020, è stato approvato e pubblicato sul sito dell'Agenzia, nella "*Sezione amministrazione trasparente*", alla voce "*Bilanci*", con i relativi decreti di variazione e la delibera del CdA che approva la manovra di assestamento. 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 2020, adottato dal CdA con deliberazione 30 luglio 2020, n. 12, in notevole ritardo rispetto alla tempistica prevista dal d.lgs. 150 del 2009 (31 gennaio).

---

<sup>11</sup> A decorrere dal 2020, l'ANPAL ha introdotto un proprio sistema di valutazione anche per il personale dei livelli IV-VIII del comparto Enti di ricerca, con decreto n. 460 del 30 ottobre 2019.

Fase successiva del ciclo è quella della rendicontazione dei risultati. Per l'annualità 2019, la Relazione sulla *performance*<sup>12</sup> (elaborata nel 2020) ha evidenziato a consuntivo i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate. Tale Relazione è stata approvata dal CdA dell'Agenzia nella seduta 30 luglio 2020. L'OIV ha validato il documento, pubblicato nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" del sito dell'Agenzia, nella sottosezione "*Rilievi e controlli sull'Amministrazione*", formulando talune osservazioni sui contenuti della Relazione e sulla loro aderenza alle indicazioni delle 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.

#### **D) Infrastruttura di supporto**

Tra i sistemi informatizzati utilizzati, l'ANPAL ha dichiarato di fare uso del protocollo informatico e di una infrastruttura finalizzata all'attuazione del controllo di gestione<sup>13</sup>, a cui sono interessate tutte le strutture dell'Amministrazione. Con specifica annotazione, l'Agenzia riferisce di fare ricorso a un sistema di controllo di gestione (SI.GE.CO) dedicato alla gestione e al controllo dei Fondi Strutturali e di investimento europei (FSE e IOG). Tale manuale delle procedure si avvale della gestione dei fondi attraverso i suoi sistemi informativi: il SIGMA – sistema informativo di gestione, monitoraggio e *audit*- del Pon Spao e del Pon Iog; il Sistema nazionale di monitoraggio dei fondi SIE del Ministero dell'Economia e delle Finanze; e il SFC – System for Fund Management in the European Union, il sistema informativo della Commissione europea per il monitoraggio dei fondi strutturali e di investimenti europei. L'Agenzia riporta anche che "*detto sistema di procedure è applicato alla gestione di tutti gli interventi gestiti da ANPAL e non unicamente alla gestione dei Programmi Operativi finanziati con fondi SIE e che tale sistema è stato mutuato dall'esperienza dei fondi comunitari nell'ottica di ottimizzazione dei processi e della spesa*".

Da tale annotazione, a margine del questionario allegato, non si evince se questa metodologia adottata concorra - unitamente al controllo strategico e a quello di regolarità amministrativa-contabile - a caratterizzare il sistema dei controlli interni di cui al d.lgs. n. 286/1999, e – in caso affermativo - in che misura si interfacci con questi ultimi.

---

<sup>12</sup> Di cui all'art. 10, co. 1 lett. b), del d.lgs. n. 150 del 2009.

<sup>13</sup> Sistema di controllo di gestione alimentato dal sistema di contabilità generale e dal protocollo informatico.

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

Nel corso del 2020 l’Agenzia ha emanato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2020 – 2022, documento programmatico approvato con la delibera del Presidente n. 1 del 31 gennaio 2020 e ratificato con la delibera del CdA n. 2/2020.

Con riferimento all’anno 2020 si segnala, altresì, l’avvicendamento nella funzione di Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dell’ANPAL. Tale incarico, di cui è stato titolare il Direttore generale dell’Agenzia fino al 30 marzo 2020, è stato poi assegnato a una dirigente di II fascia in servizio presso l’Agenzia medesima,<sup>14</sup> con decorrenza 30 luglio 2020.

Per quel che afferisce il collegamento del PTPCT con il Piano della *performance* si evidenzia che la trasversalità e la continuità degli obiettivi per la trasparenza e la prevenzione della corruzione sono state perseguite includendo, come nelle precedenti programmazioni, nel Piano della *performance* - tra gli obiettivi annuali - 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.

Sul sito istituzionale dell’Agenzia è stato pubblicato un *report* (in excel) concernente la “Relazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza”, riepilogativo delle misure di anticorruzione presenti e attuate nel corso del 2020.

Anche tale *report* concorre a far esprimere a questo Organismo un giudizio positivo sulla progressiva attuazione, da parte dell’Agenzia, degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. n.33/2013. Nel corso del 2020 l’Amministrazione, infatti, ha incrementato la quantità delle informazioni che devono essere presenti nella Sezione dedicata del sito istituzionale. A tal riguardo ha aggiornato i dati presenti, o inserito quelli mancanti, anche per ottemperare a quanto richiesto dal monitoraggio svolto dall’ANAC sulla pubblicazione degli obblighi di cui al d.lgs. n. 33/2013 ad opera delle P.A.. Per effetto di tale normativa l’OIV, interessando il Responsabile circa le verifiche sulla presenza delle informazioni richieste dalla legge (in virtù dell’azione di vigilanza continuativa che quest’ultimo svolge ai sensi dell’art. 40 del citato d.lgs. n. 33/2013), annualmente deve attestare la presenza o l’assenza di tali dati, riferendone all’Autorità. In tal senso, nel corso del 2020, l’Agenzia ha avviato un progressivo lavoro di implementazione delle pagine *internet*, pubblicando ciò che la normativa richiede come contenuto necessario della sezione denominata

---

<sup>14</sup> Fino al 31.3.2020 titolare dell’incarico di RPTC è stata l’Avv. Paola Nicastro, Direttore generale dell’Agenzia; con decorrenza 30.7.2020 è stata nominata la D.ssa Marianna D’Angelo, dirigente presso l’Agenzia, con la delibera del CdA n. 13 del 30.7.2020.



“*Amministrazione trasparente*” del sito istituzionale. Al riguardo, si rinnova, pertanto, l’attenzione in merito all’attività di aggiornamento continuativa del sito, così come richiesto dal legislatore anche in ordine alle tempistiche delle pubblicazioni. Ciò al fine di considerare tale adempimento come attività permanente e non occasionale o sporadica, vigilata dal Responsabile durante tutto l’anno, in una prospettiva non solo meramente adempitiva, ma di valorizzazione – a fini valutativi - delle capacità performanti dell’Amministrazione e dei singoli referenti delle procedure.

#### **F) Definizione e gestione degli *standard* di qualità**

Per il 2020 nella sezione di “*Amministrazione trasparente*” risultano pubblicate informazioni che non possono a rigore considerarsi corrispondenti a ciò che la normativa richiede. La pagina contiene, infatti, informazioni concernenti *report* di consuntivazione, mentre sarebbero da pubblicare specifiche schede che, traendo spunto dalla mappatura dei servizi erogati dall’Amministrazione, mettano in chiaro i caratteri qualitativi e quantitativi dei servizi erogati, fornendo ai fruitori esterni e agli *stakeholder* il dettaglio di una serie di informazioni che devono indirizzare a una conoscenza più analitica delle prestazioni e dei servizi resi all’utenza.

#### **G) Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

Come specificato, risulta conclusa la fase di valutazione dei risultati riferiti al 2019. Per quanto concerne l’annualità 2020, invece, le procedure sono tuttora in corso.

#### **H) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV**

Questo Organismo non partecipa al monitoraggio<sup>15</sup> 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/ANAC<sup>16</sup>.

**Organismo Indipendente di Valutazione**

*dott. Flavio Sensi*

---

<sup>15</sup>Di cui all’art. 6 del d.lgs. n. 150 del 2009.

<sup>16</sup> 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 allegato alla richiesta istruttoria che questo Organismo ha inviato all'ANPAL è stato compilato dall'Agenzia e i suoi dati saranno inseriti dallo scrivente nel Portale Performance, nella sezione dedicata.

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 si applicano regole e norme del CCNL di riferimento che non investono la competenza di questo OIV.

In occasione di tale rilevazione, l'ANPAL ha comunque fornito informazioni al riguardo, sinteticamente riportate in questa relazione, nel paragrafo relativo alla valutazione del personale non dirigenziale.