



*Organismo indipendente di valutazione della performance*

**RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE SULLA  
PERFORMANCE DELL'AGENZIA NAZIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO  
(ANPAL) - ANNO 2018**

**2019**

Con il presente documento l'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali intende descrivere il procedimento attraverso il quale ha validato, con osservazioni, la Relazione sulla *performance* dell'ANPAL, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. c), del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub. 3) del d.lgs. n. 74/2017.

In base all'articolo 10, c. 1, lett. b), del d.lgs. n. 150/2009, modificato dal d.lgs. n. 74/2017, la Relazione annuale sulla *performance* evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Successivamente, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica ha emanato le "*Linee guida per la Relazione annuale sulla performance*"<sup>1</sup> n. 3 del 3 dicembre 2018 ("*Linee guida*"), per fornire specifiche indicazioni sulle nuove modalità di redazione della "Relazione" e di validazione della stessa da parte dell'OIV. In particolare, le "*Linee guida*" hanno precisato che la validazione non può essere considerata una "certificazione" puntuale dei dati riguardanti i risultati ottenuti dall'Amministrazione, ma deve essere riferita al processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale attuato; ciò anche in coerenza con il ruolo dell'OIV, volto ad assicurare "lungo tutto il ciclo della *performance* la correttezza e la coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione".

Questo OIV ha, quindi, esaminato la Relazione sulla *performance* inviata dall'ANPAL in data 13 novembre 2019 e approvata dal Consiglio di Amministrazione della stessa Agenzia nella seduta del 17 ottobre 2019.

Nel corso dell'analisi si è tenuto conto anche dei risultati emersi dalla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'ANPAL per l'anno 2018.

In esito a tale analisi, tenuto conto del sostanziale raggiungimento degli obiettivi programmati, si è proceduto alla "validazione con osservazioni" del documento. Tali osservazioni, pur non inficiando il processo di validazione sotto il profilo di positiva e sostanziale attuazione della programmazione, rappresentano per l'Agenzia argomento di approfondimento, nonché stimolo per la messa a punto di soluzioni appropriate per il miglioramento della capacità di programmazione e rendicontazione dell'Amministrazione.

I parametri di riferimento assunti dall'OIV nel processo di validazione sono stati ricavati dalle norme di legge e dalle prescrizioni delle citate "*Linee Guida*" n. 3/2018.

Per quanto riguarda le norme legislative si segnala l'articolo 14, comma 4, lett. c) del d.lgs. n. 150 del 2009, come riformulato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del d.lgs. n. 74 del 2017 e comma 4 *bis* del citato art. 14, d.lgs. n. 150/2009. La prima disposizione stabilisce che l'OIV valida la Relazione sulla *performance* "*a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali*". La seconda disposizione prevede che l'OIV nella validazione tenga conto, ove presenti, delle risultanze "*delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti*".

In linea generale, si rileva, sotto il profilo formale, che la Relazione ha rispettato lo schema strutturale e contenutistico delineato dalle "*Linee guida*", constatando nel contempo margini di miglioramento.

Nello specifico, si sottolinea la necessità di un perfezionamento stilistico in termini di sintesi e

---

<sup>1</sup> Le "*Linee guida per la Relazione annuale sulla performance*" n. 3/2018 sostituiscono le delibere CIVIT/ANAC n. 5/2012 e n. 6/2012.

chiarezza espositiva, al fine di un'efficace comunicazione nei confronti dei cittadini destinatari. Nel documento, infatti, si privilegia una illustrazione ampia, spesso sovraccarica di informazioni non essenziali, piuttosto che concentrarsi sulla rappresentazione degli elementi più rilevanti e significativi che dia conto con immediatezza dei risultati raggiunti nel corso dell'anno.

Per quanto concerne, poi, le risorse finanziarie, sarebbe stata auspicabile una più chiara rappresentazione, tenuto conto della rilevanza della tematica. Al riguardo, si rileva, infatti, che le "Linee guida" prevedono "l'aggiornamento del quadro delle risorse umane, strumentali e finanziarie descritte nel Piano, con riferimento sia alla quantità che alla qualità (salute) delle stesse nonché la relativa incidenza sul grado di raggiungimento degli obiettivi". In particolare, in tale sede si evidenzia che "... lo stato delle risorse, in quanto presupposto della programmazione, è un elemento centrale dell'intero ciclo della performance". Per altro verso, invece, si sottolinea che la dotazione di personale è descritta in forma adeguata, anche attraverso grafici e tabelle.

Si riscontra, inoltre, uno scostamento della Relazione rispetto alle indicazioni delle "Linee Guida" nella parte riguardante la "misurazione e valutazione della performance organizzativa", argomento centrale nell'attuale contesto normativo. Necessita, tuttavia, considerare che tale tematica presenta profili di notevole complessità nella concreta declinazione concettuale. L'articolo 7, c. 1 del d.lgs. n. 150/2009, dispone che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale e a tal fine "adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance". Da ciò si evince una stretta correlazione tra performance organizzativa e Sistema di misurazione e valutazione che deve determinarne il perimetro; su tale argomento il Dipartimento Funzione Pubblica ha impartito indicazioni con le "Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance" - Ministeri – n. 2 dicembre 2017, specificando, tra l'altro, tre unità di analisi utili per la misurazione della performance organizzativa: amministrazione nel suo complesso, singole unità organizzative dell'amministrazione, processi e progetti. Ciascuna amministrazione deve indicare, poi, nel proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance le unità di analisi alle quali verrà fatto riferimento in sede di misurazione e valutazione della performance organizzativa.<sup>2</sup>

Appare di tutta evidenza, dunque, la necessità di un Sistema di misurazione e valutazione della performance aggiornato in conformità alla normativa vigente, al fine di una puntuale definizione della performance organizzativa, delle modalità di coinvolgimento dei cittadini e degli stakeholders.

Nel Piano della performance 2018-2020 dell'ANPAL, in attesa di sviluppare un autonomo sistema di valutazione, era stata prevista l'applicazione al personale dirigenziale e delle aree funzionali del comparto Ministeri il Sistema di valutazione in uso presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali al 31/12/2017. Successivamente, con Determina del Direttore generale ANPAL dell'agosto 2018, è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione del personale del comparto funzioni centrali. Tale sistema, secondo una prima analisi dello scrivente Organismo, non sembra coerente con il quadro normativo in vigore, poiché non recepisce le più significative novità legislative in materia di valutazione.

Per quanto riguarda, invece, la valutazione del personale del comparto "Enti di ricerca", era stata indicata l'applicazione del Sistema di valutazione utilizzato dall'Istituto nazionale di analisi delle politiche pubbliche (INAPP) al 31/12/2017, nelle more dell'adozione di un proprio sistema di valutazione.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 150/2019 alla retribuzione della performance organizzativa deve essere destinata una quota delle risorse del fondo relativo al trattamento economico accessorio.

<sup>3</sup> Piano della performance ANPAL 2018, pag. 27-28.

Si auspica che l'Anpal possa celermente adeguare i sistemi indicati per i due comparti in un unico omogeneo sistema, pur garantendo le dovute differenziazioni che la normativa prevede per i due CCNL in parola.

In merito all'aspetto formale di rappresentazione della *performance* organizzativa nella Relazione annuale, le "Linee guida" n. 2/2018 forniscono elementi utili alle Amministrazioni per una corretta stesura del documento, pur lasciando loro spazi di flessibilità. In particolare, secondo le indicazioni di Funzione Pubblica, nell'apposita sezione devono essere presentati i risultati degli obiettivi annuali, evidenziando gli eventuali scostamenti, nonché i risultati raggiunti rispetto ai *target* annuali degli obiettivi specifici triennali e la valutazione complessiva della *performance* organizzativa.<sup>4</sup>

Nella Relazione presentata da ANPAL, invece, è descritta - ampiamente - l'attività svolta per raggiungere gli obiettivi, senza focalizzare in modo chiaro e sintetico i risultati raggiunti e gli eventuali scostamenti. In altri termini, è stata utilizzata una metodologia di monitoraggio/resoconto analitico del lavoro svolto nel corso dell'anno, piuttosto che una rendicontazione puntuale come richiesto dalle citate "Linee guida". Si evidenzia, inoltre, che il contenuto del paragrafo denominato "*Il processo di misurazione e valutazione*" non corrisponde a quanto indicato nelle "Linee guida" che prevedono una "*descrizione di come si è svolto il processo di misurazione e valutazione nel suo complesso*".<sup>5</sup> Nel documento ANPAL, invece, sono descritte le fasi di elaborazione della Relazione sulla *performance*, con l'indicazione dei soggetti coinvolti e dei punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*, ma non viene fatto alcun accenno all'argomento indicato nel titolo.

In conclusione, attualmente non risulta avviato né il processo di perfezionamento del Sistema di misurazione e valutazione del personale delle aree funzionali (recentemente approvato), né quello di definizione di un sistema di valutazione per il personale dirigenziale.

In considerazione di quanto sopra rappresentato, le presenti osservazioni vengono segnalate agli organi competenti ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009.

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
dott. Flavio Sensi

---

<sup>4</sup> Le Linee guida indicano che: "Questa sezione è dedicata alla rendicontazione dei risultati di performance organizzativa. Lasciando flessibilità sulle modalità di rappresentazione, questa sezione deve presentare:

- 1.i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali (misurazione), evidenziando gli scostamenti rispetto ai target e come gli eventuali fattori interni o esterni abbiano influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi stessi (valutazione);
- 2.i risultati ottenuti rispetto ai target annuali degli obiettivi specifici triennali (misurazione), evidenziando gli eventuali scostamenti riscontrati e come gli eventuali fattori interni o esterni abbiano influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento dei target stessi (valutazione);
- 3.la valutazione complessiva della performance organizzativa relativa all'anno di riferimento, tenendo conto del contesto illustrato nella precedente sezione."

<sup>5</sup> Nelle "Linee guida" si sottolinea "... come, in questo caso, non si tratti di una rendicontazione "puntuale" relativa ai singoli obiettivi quanto, piuttosto, della descrizione di come si è svolto il processo di misurazione e valutazione nel suo complesso" e si sottolinea "...che l'amministrazione deve dare conto dell'effettivo rispetto delle indicazioni contenute nel SMVP per quanto concerne, in particolare:

- le modalità di misurazione e valutazione degli obiettivi inseriti nel Piano della performance;
- il processo di misurazione e valutazione della performance non inclusa nel Piano, evidenziando: di aver verificato che gli obiettivi formalizzati in altri documenti siano stati correttamente rendicontati; l'avvenuta analisi di eventuali scostamenti rispetto ai valori attesi con particolare riferimento all'indicazione di come questa analisi abbia influito sugli esiti della valutazione;
- l'indicazione delle fonti di dati utilizzate anche per la misurazione degli obiettivi non inclusi nel Piano;
- l'utilizzo di tutti gli strumenti di coordinamento eventualmente previsti dal Sistema stesso, quali ad esempio colloqui di feedback (finale o intermedio), incontri di calibrazione, ecc.."