

# **VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2019**

## **RELAZIONE ANALITICA**

(redatta ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e delle Linee Guida n. 03/2018)

**30 Giugno 2020**

## INTRODUZIONE:

Con la presente relazione, l'Organismo Indipendente di valutazione in forma monocratica dell'ANVUR, descrive le modalità di svolgimento del processo di *Validazione* della Relazione sulla Performance dell'anno 2019 approvata dal Consiglio Direttivo dell'Agenzia con delibera n. 98 del 18.06.2020.

Ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009 *“le PP.AA., al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, redigono e pubblicano sul sito istituzionale, entro il 30 giugno la Relazione annuale sulla performance approvata dall'organo di indirizzo politico e validata dall'OIV che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato”*.

Il processo di validazione della relazione è quindi previsto dall'art. 14, comma 4, lett. c del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017 che stabilisce l'OIV *“valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”*.

Inoltre, l'art. 14, comma 4*bis* stabilisce che *“gli OIV procedono alla validazione della Relazione sulla performance tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti dei risultati prodotti dalle indagini svolte da agenzie esterne di valutazione”*. Principio enunciato anche dall'art. 19*bis* così come modificato dal d.lgs. 74/2017.

Ad integrazione dei suddetti principi generali, specifiche indicazioni circa il processo di validazione della Relazione sulla performance sono state fornite dal Dipartimento Funzione Pubblica (DFP) con le Linee Guida n. 03/2018. Tali Linee Guida sostituiscono le precedenti delibere della CIVIT n. 05/2012 e n. 06/2012 e sono applicate a partire dalle Relazioni sulla performance relative all'annualità 2018.

La Relazione sulla performance persegue le seguenti finalità:

- è uno strumento di *miglioramento gestionale* grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare e ripensare gli obiettivi e le risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente al fine di migliorare progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- è uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

Nel paragrafo 4 delle suddette Linee Guida si evidenzia che la validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV deve essere intesa come *“validazione”* dell'intero processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione e non come *“certificazione”* puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione. Inoltre, vengono definiti i criteri a cui l'OIV deve attenersi in tale processo di validazione ed in particolare:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della *performance organizzativa* complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;

- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, l. presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc

### **PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI COINVOLTI:**

La validazione della Relazione sulla performance 2019 dell'Agenzia è il risultato di un articolato processo che ha coinvolto diversi soggetti e, in particolare:

- il Consiglio Direttivo che con delibera 98 del 18.06.20 ha approvato la Relazione per l'anno 2018;
- il Direttore, che, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), ha coordinato le attività volte alla predisposizione della Relazione sulla performance, ne ha curato la trasmissione al Consiglio, ha trasmesso all'OIV la Relazione da sottoporre a validazione e misurato la performance dei propri Dirigenti e del personale in staff;
- i Dirigenti che, con riferimento alle unità organizzative di propria competenza (Area Università, Area Ricerca e Area Servizi Generali) hanno misurato la performance dei Responsabili di UO e del restante personale non dirigente nonché fornito tutti i dati al Direttore e all'OIV per le verifiche previste dall'art. 14, comma 4<sup>ter</sup> del d.lgs. 150/2009;
- l'OIV che ha revisionato e validato la Relazione sulla performance, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nel d.lgs. 150/2009 e nelle Linee Guida n. 03/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- la Struttura Tecnica Permanente che ha supportato l'OIV nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie alla verifica (elementi probativi) e il Direttore ed i Dirigenti durante tutto il ciclo della performance.

Nella tabella di seguito riportata sono evidenziati gli step del processo di misurazione e valutazione del ciclo della performance relativa all'anno 2019 connessi al processo di validazione della Relazione in coerenza con le disposizioni normative vigenti e le indicazioni contenute nel sistema di misurazione e valutazione interno.

<b>Attività/Documento</b>	<b>Soggetti Coinvolti</b>	<b>Data</b>	<b>Note</b>
Approvazione Bilancio di Previsione 2019/2021	Consiglio Direttivo Direttore	Delibera Consiglio n. 289 del 19.12.2018	Approvazione nei termini
Approvazione PTPCT	Consiglio Direttivo Direttore (RPCT)	Delibera Consiglio n. 015 del 23.01.2019	Approvazione nei termini
Aggiornamento 2019 del SMVP previo parere vincolante dell'OIV	Consiglio Direttivo OIV	Delibera Consiglio n. 016 del 23.01.2019	Approvazione nei termini

Attività/Documento	Soggetti Coinvolti	Data	Note
Approvazione Piano della Performance	Consiglio Direttivo Direttore	Delibera Consiglio n. 017 del 23.01.2019	Approvazione nei termini
Assegnazione degli Obiettivi Direttore e Dirigenti (Monitoraggio I Livello)	Presidente Direttore	Note assegnazione del 11/12 Febbraio 2019	Approvazione nei termini
Assegnazione Responsabili UO e Personale (Monitoraggio I Livello)	Direttore Dirigenti	Note assegnazione obiettivi 25.02.2019 27.02.2019 01.03.2019	Assegnazione nei termini
Monitoraggio Intermedio Obiettivi Direttore e Dirigenti	Direttore Dirigenti OIV	Relazioni Intermedie 01.08.2018 08.10.2018	Ritardi nel processo di monitoraggio e criticità nel processo di rimodulazione di alcuni obiettivi
Monitoraggio Intermedio in materia di Trasparenza	Direttore (RPCT) OIV	Monitoraggio semestrale dell'OIV e del RPCT sugli obblighi previsti dal d.lgs. 33/2013	Verifica misure e pubblicazione report nei termini
Monitoraggio intermedio del RPCT sugli obblighi previsti dalla Legge 190/2012	Direttore (RPCT) OIV	Nota del RPCT n. 73 del 16.09.2019	Verifica misure e riscontro attuazione nei termini
Relazione Annuale del RPCT	Direttore (RPCT)	Relazione del 31.01.2020	Trasmissione e pubblicazione nei termini
Espletamento della Giornata sulla Trasparenza	Stakeholders		Non espletata causa emergenza COVID-19
Monitoraggio annuale obblighi in materia di trasparenza (Delibera ANAC 213/2020)	OIV RPCT Dirigenti	Con comunicato ANAC del 12.03.2020 i termini sono stati rinviati dal 31.03.20 al 30.06.20	Attestazione OIV del 30.06.2020
Trasmissione Relazione Annuale 2019 Dirigenti	Direttore Dirigenti OIV	Trasmissione Relazioni Annuali del 10.06.2020	In ritardo rispetto ai termini previsti anche causa emergenza COVID-19
Trasmissione Schede di misurazione e valutazione dei Responsabili UO e personale	Direttore Dirigenti Responsabili UO	Trasmissione report sintetico di valutazione dei Responsabili UO e del Personale del 22.06.2020	In ritardo rispetto ai termini previsti anche causa l'emergenza COVID-19
Trasmissione Schede di misurazione e valutazione dei Dirigenti	Direttore STP OIV	Trasmissione schede di valutazione dei Dirigenti del 22.06.2020	In ritardo rispetto ai termini previsti anche causa l'emergenza COVID-19
Misurazione della Performance organizzativa da parte dell'OIV Linee Guida n. 03/2018	OIV	Espletata in sede di validazione della Relazione causa i ritardi nell'inoltro della documentazione anche dovuti all'emergenza COVID-19. Gli esiti sono evidenziati al Punto B	
Trasmissione Relazione sulla Performance 2019 al Consiglio	Direttore STP	15.06.2020	Trasmissione nei termini
Approvazione Relazione sulla Performance 2019	Consiglio Direttivo	Delibera Consiglio n. 98 del 18.06.2020	Approvazione nei termini
Trasmissione Relazione sulla Performance 2019 all'OIV per validazione	Direttore STP	Trasmissione Relazione con nota n. 1880 del 19.06.2019	Trasmissione nei termini
Validazione Relazione sulla Performance 2019	OIV	30.06.2020	Approvazione nei termini

## MODALITA' DI VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE:

Nel paragrafo 4 delle Linee Guida n. 03/2019 vengono individuati precisi criteri a cui l'OIV deve attenersi per supportare il processo di validazione della Relazione sulla performance. Fermo restando i principi dettati dalla normativa vigente e dalle Linee Guida del DFP, lo scrivente OIV, durante l'intero ciclo della performance si affida, ove compatibili con le dimensioni organizzative e strutturali dell'Agenzia, agli strumenti tipici della pianificazione e del controllo (controllo di gestione, auditing, report gestionali e direzionali, incontri destrutturati etc.).

In tale contesto, con il supporto della Struttura Tecnico Permanente, la verifica delle attività e dei risultati è stata supportata da analisi comparative, da controlli della documentazione, da analisi dei sistemi interni e da audizioni e confronti con il Presidente, il Direttore e i Dirigenti.

Di seguito sono riportati i criteri analitici previsti dalle Linee Guida n. 03/2018:

<b>Criteri di Validazione previsti dalle Linee Guida n. 03/2018</b>	<b>Metodo di verifica</b>	<b>Oggetto Verifica</b>
Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno di riferimento	Analisi Comparativa	Analisi della coerenza tra i dati contenuti nel Piano della Performance 2019/2021 e informazioni riportate nella Relazione sulla Performance 2019
Coerenza fra la valutazione della <i>performance organizzativa</i> complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione per l'anno 2019	Analisi Comparativa	Stante l'emergenza COVID-19, gli annessi ritardi nella trasmissione della documentazione e l'impossibilità di espletare verifiche integrative documentali, la valutazione della performance organizzativa dell'OIV è stata concomitante al processo di validazione della Relazione. In tale contesto, con il supporto della STP e previo confronto analitico con il Direttore, sono stati analizzati i principali risultati conseguiti indicati nel paragrafo 2 della Relazione, i risultati organizzativi e individuali rendicontati nel paragrafo 3 e le informazioni analitiche indicate negli allegati
Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano della Performance 2019/2021	Verifica Documentazione Analisi Comparativa	Analisi della coerenza tra i dati contenuti nel Piano della Performance 2019/2021 e dei risultati rendicontati nella Relazione sulla Performance 2019
Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	Verifica Documentazione	Verifica della presenza, sia in fase preventiva, che consuntiva, degli obiettivi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione delle modalità di monitoraggio e controllo espletate
Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	Verifica Documentazione	Uso di indicatori in prevalenza temporali. Su tale aspetto le osservazioni sono state già formulate in sede di Relazione sul funzionamento complessivo del sistema 2018 e 2019

<b>Criteria di Validazione previsti dalle Linee Guida n. 03/2018</b>	<b>Metodo di verifica</b>	<b>Oggetto Verifica</b>
Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)	Verifica Documentazione Analisi Sistemi Interni Analisi Comparativa	Esame periodico dell'OIV delle informazioni riportate nelle relazioni intermedie anche attraverso richieste specifiche e incontri destrutturati. Esame periodico e finale da parte della STP della documentazione a supporto della Relazione Annuale con verifica analitica dei dati e delle informazioni. Approfondimenti con il Direttore e Dirigenti mediante incontri e analisi della documentazione anche se parziali causa le limitazioni imposte dall'emergenza COVID-19
Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione	Analisi Comparativa	Analisi della Relazione sulla performance con verifica delle informazioni in essa contenute rispetto a quanto rilevato dalla STP e dall'OIV nel corso della gestione
Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritti nella Relazione anche con riferimento a obiettivi non inseriti nel Piano	Approccio "Non Selettivo"	Tutti gli obiettivi sono contenuti nel Piano e rendicontati nella Relazione sulla Performance
Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP	Verifica Documentazione	Analisi della Relazione sulla Performance e verifica della conformità alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP
Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.)	Verifica Documentazione	Analisi della Relazione sulla Performance e verifica del livello di sinteticità
Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, l. presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, etc.)	Verifica Documentazione	Analisi della Relazione sulla Performance e verifica del livello di chiarezza e comprensibilità

## **DOCUMENTI CONSULTATI:**

Nel corso del processo di validazione sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) Piano Performance 2019/2021 approvato con delibera del Consiglio n. 17 del 23.01.19;
- b) PTPCT approvato con delibera del Consiglio n. 15 del 23.01.19;
- c) Bilancio di previsione 2019 e Piano degli Indicatori e dei Risultati attesi;
- d) Aggiornamento del SMVP 2019 approvato con delibera del Consiglio n. 16 del 23.01.19;
- e) Schede Assegnazione Obiettivi Individuali e Organizzativi per l'anno 2019;
- f) Schede rimodulazioni obiettivi trasmesse nel corso dell'anno 2019;
- g) Relazioni sul monitoraggio intermedio da parte del Dirigenti, del Direttore e del RPCT;
- h) Report monitoraggio dei tempi di pubblicazione elaborati e pubblicati dal DFP;
- i) Report di analisi su Piano della Performance 2019 dell'Agenzia elaborato dal DFP;
- j) Report di analisi su Relazione della Performance 2018 dell'Agenzia elaborato dal DFP;
- k) Report su fasi, tempi e contenuti dei documenti connessi al ciclo della performance dell'OIV;

- l) Rendiconto della gestione 2019 e Relazione sulla gestione e dei risultati attesi;  
 m) Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2019 del 30.04.2020.

Si evidenzia che l'Agenzia, viste le dimensioni strutturali, non dispone di una procedura informatizzata per la gestione, il monitoraggio e la rendicontazione della performance. Tutte le attività sono espletate dai diversi soggetti coinvolti in coordinamento con il Direttore, i Dirigenti, la STP e l'OIV.

Tali attività sono supportate da sistemi informativi interni quali la procedura di contabilità, il protocollo informatico, il sistema di rilevazione e gestione delle presenze e il sistema di controllo di gestione (non pienamente operativo ed integrato).

In attesa di una piena introduzione della contabilità economico patrimoniale integrata al sistema di contabilità analitica e di controllo di gestione, le attività di programmazione, gestione, monitoraggio, controllo e rendicontazione del ciclo della performance sono effettuate sulla base di report gestionali e direzionali manuali elaborati e revisionati dai diversi soggetti coinvolti nel processo.

## ANALISI CRITERI, CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI A SUPPORTO:

### A - COERENZA FRA CONTENUTI DELLA RELAZIONE E CONTENUTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO 2019



Dall'analisi comparativa del Piano della Performance 2019 e della Relazione sulla Performance 2019, emerge una piena coerenza di contenuti. In particolare, la Relazione offre una rendicontazione analitica e puntuale di tutti gli *obiettivi individuali* ed *organizzativi* assegnati al Direttore e ai Dirigenti nell'ambito del Piano della Performance 2019 secondo un approccio "*non selettivo*".

È da evidenziare che la Relazione, al fine di rispondere ai requisiti della sinteticità, della chiarezza e della comprensibilità, riporta in maniera sintetica tutti i risultati conseguiti nel corso dell'anno 2019 fornendo la possibilità per lo stakeholder, secondo un approccio multilevel, di poter approfondire i contenuti attraverso l'analisi dei relativi allegati all'interno del quale, per ogni obiettivo organizzativo e individuale, anche rimodulato nel corso dell'anno, sono state fornite informazioni quantitative e qualitative di dettaglio compreso eventuali scostamenti, risorse umane utilizzate (quantità) e connesse misure anticorruzione e trasparenza.

### B. COERENZA FRA LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA EFFETTUATA DALL'OIV E LE VALUTAZIONI DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RIPORTATE DALL'AMMINISTRAZIONE NELLA RELAZIONE



L'OIV, stante le limitazioni imposte dall'emergenza COVID-19, i connessi ritardi nell'inoltro della documentazione a supporto e l'impossibilità di espletare riscontri documentali integrati presso la sede, ha espletato la valutazione della performance organizzativa in concomitanza del processo di validazione.

La valutazione è pertanto basata sulla verifica documentale del grado di realizzazione degli obiettivi organizzativi assegnati e rendicontati nella Relazione. In tale contesto ha tenuto conto anche di altri fattori quali:

- la particolare struttura organizzativa dell'Agenzia;
- le dinamiche organizzative connesse al cambio del Direttore e del Presidente in corso d'anno;
- le dinamiche connesse al Consiglio Direttivo che ha operato in composizione ridotta;

- il rispetto delle tempistiche previste dalle disposizioni normative e dal SMVP;
- le capacità di monitoraggio, controllo e rimodulazione delle attività e degli obiettivi;
- il grado di benessere organizzativo all'interno delle diverse Aree;
- l'integrazione tra Piano della Performance e il PTPCT;
- le attività volte a supportare il processo di misurazione e valutazione della performance con la valutazione del grado di soddisfazione degli utenti che, a decorrere dal ciclo 2020, anche grazie all'introduzione delle Linee Guida n. 04/2019, trova espressa collocazione sia nel SMVP che nel Piano della Performance 2020.

Si evidenzia che la valutazione è stata espletata in considerazione degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance 2019 sul quale sono state formulate apposite osservazioni circa l'effettiva capacità di rappresentare l'efficacia e l'efficienza delle attività svolte.

Come già affermato in altre occasioni la validità dell'intero sistema, funzionale al continuo miglioramento dell'organizzazione e dei servizi all'utenza, è strettamente connesso alla capacità di individuare, in fase preventiva, obiettivi, indicatori e target rappresentativi del miglioramento delle condizioni di efficacia ed efficienza.

L'utilizzo di obiettivi generici e di indicatori principalmente temporali non garantisce sempre l'effettiva percezione della qualità delle attività svolte né permette una attenta valutazione delle relative performance. Tanto anche in carenza di strumenti di rilevazione esterna tra cui la verifica del grado di soddisfazione dell'utenza.

Tuttavia, tenuto anche conto di quanto evidenziato nel punto E della presente relazione, si rileva una sostanziale coerenza tra la misurazione della performance organizzativa per le diverse Aree espressa nella Relazione ed i risultati effettivamente conseguiti.

### **C. PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI A TUTTI GLI OBIETTIVI (SIA DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA CHE INDIVIDUALE) INSERITI NEL PIANO**



La Relazione sulla Performance contiene una rendicontazione puntuale di tutti gli obiettivi organizzativi e individuali assegnati al Direttore e ai Dirigenti in coerenza con quanto previsto nel Piano della Performance 2019/2021. La rendicontazione degli obiettivi è avvenuta secondo due livelli di dettaglio.

Un primo livello sintetico generale, nell'ambito della Relazione come descritto nei paragrafi 2 e 3.

Un secondo livello analitico descritto negli allegati tecnici (I – II – III – IV – V) nei quali, per ogni obiettivo, sono riportate informazioni qualitative e quantitative di dettaglio compreso il grado di raggiungimento, eventuali scostamenti, motivazioni e connessioni con le leve della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

Pertanto, tutti gli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2019 (o nei documenti ad esso allegati/correlati), comprese rimodulazioni in corso d'anno, sono stati puntualmente rendicontati nella Relazione sulla Performance 2019 (e allegati).

### **D. VERIFICA CHE NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SI SIA TENUTO CONTO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI ALL'ANTICORRUZIONE A ALLA TRASPARENZA**



A decorrere dal ciclo della performance 2016 per tutte le Aree sono stati inseriti nel Piano della Performance gli obiettivi generali in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione. Ove non direttamente assegnati ai Dirigenti gli stessi, individuati nel PTPCT, sono monitorati dal Direttore in qualità di RPCT.



Peraltro, a decorrere dal ciclo della performance 2017, nell'ambito delle attività di monitoraggio e controllo interne, ai fini di una migliore rendicontazione delle attività e dei risultati raggiunti, è stata introdotta la rendicontazione analitica degli stessi anche con riferimento alle misure in materia di trasparenza e anticorruzione come previsto dal paragrafo 2.7 del SMVP.

Nel corso dell'anno 2019 il RPCT ha avviato le opportune verifiche al fine di monitorare il grado di raggiungimento delle misure previste dal PTPCT di cui ha dato evidenza nella Relazione annuale pubblicata in data 31.01.2020.

In tale contesto, sulla base di alcune criticità emerse nel corso della gestione e delle osservazioni rilevate dall'OIV nel documento analitico di validazione per l'anno 2018, è stata completata la mappatura di tutte le attività in materia di trasparenza avviata nel corso del 2019 necessaria per addivenire ad una chiara identificazione dei soggetti responsabili della produzione/trasmisione/pubblicazione dei dati/documenti/informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria. Tale attività ha permesso di integrare la sezione trasparenza del PTPCT 2020 in coerenza con le modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016 e dalle connesse Linee Guida ANAC migliorando ulteriormente l'individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati e delle informazioni nonché il processo di individuazione degli obiettivi in materia di trasparenza.

Infine, in coerenza con quanto previsto dal paragrafo 6.2.6 del PTPCT 2019, nel corso del mese di luglio 2019 si è provveduto alla pubblicazione del monitoraggio semestrale degli obblighi in materia di trasparenza ad integrazione di quanto già previsto dalla Delibera ANAC n. 141/2019.

Pertanto, si attesta che nell'ambito del processo di misurazione e valutazione della performance complessiva si è tenuto conto anche degli obiettivi connessi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione come rendicontati nella Relazione sulla Performance 2019 e che le attività di controllo espletate e attestate dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g) del d.lgs. 150/2009 non hanno rilevato sostanziali e rilevanti criticità.

## **E. VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI**



Dall'analisi degli obiettivi previsti dal Piano della Performance 2019 e rendicontati nella Relazione 2019 emerge una certa criticità relativamente agli indicatori utilizzati non sempre in grado di rilevare l'effettivo livello di efficienza, economica e di processo, delle attività svolte.

Come già evidenziato nell'ambito della *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema* del 30.04.20 redatta dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. a) del d.lgs. 150/2009, nonché nella Validazione della Relazione sulla Performance 2018, pur tenendo conto dell'attività istituzionale dell'Agenzia e della sua dimensione organizzativa, si rileva che nella maggior parte dei casi gli obiettivi sono misurati da indicatori di risultato (quantitativi/temporali) non supportati da *indicatori di qualità e/o efficienza*.

Sia il d.lgs. 150/2009 che le Linee Guida del DFP sollecitano un rafforzamento della *misurazione dei risultati* a supporto del processo di valutazione che da solo risentirebbe di una componente fortemente soggettiva. La misurazione dell'efficacia deve essere affiancata dalla misurazione dell'efficienza ai fini dell'effettiva misurazione del grado di miglioramento complessivo dell'organizzazione e dell'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico.

Le Linee Guida n. 03/2018, al paragrafo 2, in coerenza con il d.lgs. 150/2009, evidenziano inoltre che *“La Relazione è il documento attraverso il quale l'ente rendiconta tutti i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati evidenziando le risorse utilizzate”*, riferendosi a

risorse umane (interne ed esterne), strumentali ed economiche. Al paragrafo 2.2 si sottolinea, inoltre, la necessità di *“aggiornare il quadro delle risorse umane, strumentali e finanziarie descritte nel Piano sia con riferimento alla quantità che alla qualità delle stesse nonché la relativa incidenza sul grado di raggiungimento degli obiettivi”*.

### **OSSERVAZIONE:**

Pur apprezzando i contenuti della Relazione all'interno della quale, per ogni obiettivo risultano rendicontate tutte le attività espletate e le risorse umane utilizzate (quantità/costi), tenuto conto degli obiettivi conseguiti dalle diverse Aree, delle risultanze del processo di misurazione dei Dirigenti e del Personale per l'anno 2019 con connesso grado di differenziazione della valutazione e delle risorse esterne utilizzate a supporto, si rivela che l'approccio relativo ad **obiettivi, indicatori e target** è suscettibile di miglioramento.

Gli obiettivi sono per la maggior parte abbinati ad indicatori di **tempestività** e poche volte associati ad indicatori di **efficienza e/o di impatto**. In alcuni casi la loro formulazione è generica e non rappresentativa della qualità del risultato programmato e raggiunto.

Tale approccio potrebbe determinare una distorsione del processo valutativo finale. L'utilizzo, infatti, di obiettivi generici e di indicatori principalmente temporali non garantisce l'effettiva percezione della qualità delle attività svolte né permette una attenta valutazione delle relative performance. Tanto anche in carenza di strumenti di rilevazione esterna tra cui la verifica del grado di soddisfazione dell'utenza.

Pertanto, compatibilmente con la piena attuazione del d.lgs. 91/2011, è necessario integrare gli obiettivi organizzativi ed operativi con indicatori e target di efficienza ed in ogni caso, nelle more dell'introduzione a regime di tale intervento normativo, è necessario **potenziare** l'attenzione in sede di pianificazione e programmazione degli obiettivi annuali e triennali affinché gli stessi siano in grado di rappresentare correttamente in termini quantitativi, qualitativi e temporali il miglioramento delle attività e degli output.

Tuttavia, tenuto conto della peculiare attività dell'Agenzia e che già a decorrere dal ciclo 2020, anche grazie ad un diverso approccio gestionale, è stata avviata una programmazione delle attività e degli obiettivi più selettiva, si ritiene che la criticità sopra evidenziata non sia tale da inficiare il processo di validazione ma che debba essere opportunamente segnalata e sottoposta ad osservazione in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida n. 03/2018.

Tale commento, pertanto, sarà riportato come “Osservazione” nel documento di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2019 e sarà oggetto di monitoraggio e controllo nella Relazione sul Funzionamento complessivo del sistema per l'anno 2020.

### **F. AFFIDABILITÀ DEI DATI UTILIZZATI PER LA COMPILAZIONE DELLA RELAZIONE (CON PREFERENZA PER FONTI ESTERNE CERTIFICATE O FONTI INTERNE NON AUTO-DICHIARATE, PRIME TRA TUTTE IL CONTROLLO DI GESTIONE)**



In considerazione della natura degli obiettivi e degli indicatori ad essi associati, molto spesso i dati sono elaborati a partire da fonti interne.

L'OIV ha pertanto ritenuto opportuno realizzare, a supporto dei controlli espletati dalla STP, una verifica dell'affidabilità dei dati rendicontati nella Relazione. La verifica, seppur parziale stante le limitazioni imposte dall'emergenza COVID-19, ha avuto lo scopo di ottenere una garanzia ragionevole dell'affidabilità dei dati peraltro in parte già verificati nell'ambito dei monitoraggi intermedi.

In ogni caso, è bene evidenziare che, come stabilito nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la validazione *“non può essere considerata una ‘certificazione’ puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall’amministrazione medesima”*.

In particolare, la procedura di verifica è stata la seguente:

- Analisi e controllo delle relazioni intermedie inviate in corso di esercizio 2019 dai Dirigenti;
- Analisi e controllo delle attività per il tramite del Portale Amministrazione Trasparente;
- Analisi e controllo delle attività espletate dal RPCT;
- Analisi delle attività di monitoraggio e controllo espletate dalla STP;
- Analisi delle attività di monitoraggio e controllo espletate dalla DFP attinenti all’Agenzia;
- Esame da parte della Struttura Tecnica Permanente della documentazione fornita dai Dirigenti;
- Approfondimenti effettuati attraverso attività di auditing, incontri e richiesta di informazioni;

### G. EFFETTIVA EVIDENZIAZIONE, PER TUTTI GLI OBIETTIVI E RISPETTIVI INDICATORI, DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI RICONTRATI FRA RISULTATI PROGRAMMATI E RISULTATI EFFETTIVAMENTE CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE



Come già evidenziato nei punti precedenti, tutti gli obiettivi sono stati regolarmente rendicontati nella Relazione in coerenza con i contenuti del Piano della Performance. Nei paragrafi 2 e 3, nel rispetto del principio della sinteticità, sono stati rendicontati tutti gli obiettivi assegnati dando evidenza anche di quelli parzialmente conseguiti e degli eventuali scostamenti.

Negli Allegati I – II – III – IV – V sono rendicontati in modo analitico tutti gli obiettivi dei Dirigenti e del Direttore con puntuale esplicitazione dei risultati programmati, delle attività svolte, dei risultati conseguiti, degli scostamenti rilevati con connesse motivazioni oltre che le misure in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Si sono rilevate nel corso dell’esercizio delle criticità connesse alla rimodulazione di alcuni obiettivi sia da parte dei Dirigenti che del personale anche se giustificate da alcune vicende organizzative oltre che da variabili esogene. In altri casi si è riscontrata a consuntivo la mancata rimodulazione degli stessi con conseguenze diretta sulla valutazione.

A margine dell’analisi, emergono problematiche, già condivise nell’ambito di alcuni incontri:

- Si rileva la necessità di **programmare** meglio gli obiettivi da conseguire nel corso dell’esercizio in modo da essere compatibili sistematicamente e temporalmente. Il tutto in considerazione delle diverse scadenze, degli output da produrre, delle sovrapposizioni di attività e delle risorse disponibili. La conseguenza di una programmazione non sistematica potrebbe determinare un scorretto utilizzo delle risorse, un mancato raggiungimento degli obiettivi ed un impatto negativo sulla performance complessiva;
- Alcuni obiettivi, privi di indicatori di efficienza e di impatto, sono stati assegnati in assenza di una reale **mappatura delle attività** e dei procedimenti con l’inevitabile conseguenza di riportare indicatori e target “troppo prudenti” e “poco motivanti”. È pertanto necessario che sulla base delle attività istituzionali dell’Agenzia, degli obiettivi da conseguire e delle competenze delle diverse Unità Organizzative si individuino obiettivi più motivanti, sfidanti e misurabili non riconducibili alle ordinarie attività.
- Tenuto conto delle tempistiche indicate dalla normativa vigente e dalle Linee Guida del DFP, è opportuno **anticipare** la fase di analisi, individuazione, condivisione e assegnazione degli obiettivi strategici e operativi del Direttore e dei Dirigenti con la definizione del bilancio preventivo, essendo lo stesso un programma che traduce in termini economici e finanziari le attività e gli obiettivi che si intende perseguire per l’anno di riferimento.

## **H. ADEGUATEZZA DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DESCRITTO NELLA RELAZIONE ANCHE CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI NON INSERITI NEL PIANO**



Il Piano della Performance 2019 ha optato per un approccio “non selettivo” (Linee Guida n. 1/2017 del DFP). Pertanto, tutti gli obiettivi sono stati inseriti nel Piano/Relazione o nei documenti allegati/correlati.

È opportuno rilevare che stata comunque garantita una piena leggibilità e fruibilità dei documenti attraverso la tecnica del multilevel reporting, ossia attraverso un bilanciamento dei contenuti tra il testo della Relazione e i suoi allegati (che contengono approfondimenti o elementi di dettaglio).

Non essendoci dunque “obiettivi non inseriti nel piano”, il criterio in esame non è applicabile

## **I. CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP**

Di seguito è riportata l’analisi di conformità della Relazione 2019 alle disposizioni previste dal d.lgs. 150/2009 e dalle Linee Guida del Dipartimento Funzione Pubblica. In particolare sarà oggetto di analisi la conformità della Relazione alle sole Linee Guida n. 03/2018 visto che le Linee Guida n. 04/2019 in materia di “Valutazione Partecipativa” avranno un impatto sul ciclo 2020.

Dall’analisi di conformità rispetto al d.lgs. 150/2009, oltre alle osservazioni già rilevate al punto E, emerge la necessità di potenziare le iniziative volte alla rilevazione del **grado di soddisfazione dell’utenza** in relazione ai servizi erogati come previsto dall’art. 14, comma 4bis e dall’art. 19bis.

### **OSSERVAZIONE:**



Seppur accertato che il coinvolgimento degli utenti e degli stakeholder costituisce un consolidato metodo di lavoro adottato dall’Agenzia nell’ambito delle sue finalità istituzionali e che la stessa è stata accreditata ad inizio 2019 come Member Agency da parte dell’ENQA per l’inserimento nel registro europeo delle agenzie responsabili dei sistemi di assicurazione della qualità (European Quality Assurance Register for Higher Education – EQAR) si rileva che nel corso del 2019, non risulta essere stata realizzata una sistematica valutazione delle attività e dei servizi ai sensi di quanto disposto dall’art. 14, comma 4bis e dall’art. 19bis del d.lgs. n. 150/2009.

Tenuto conto di quanto già avviato dall’Agenzia per il ciclo 2020, delle indicazioni fornite dalla stessa ENQA in materia di potenziamento dell’ascolto dell’utenza esterna e di quanto disposto dalle Linee Guida n. 04/2019, compatibilmente con le caratteristiche strutturali delle attività e degli output, è necessario completare nel corso del 2020, nell’ambito delle singole aree strategiche, tutte le ulteriori attività previste dalle suddette Linee Guida 03/2019 al fine di addivenire, per la rendicontazione del ciclo 2020, alla valutazione dell’impatto percepito dall’utenza di riferimento per le finalità previste dall’art. 14, comma 4bis del d.lgs. 150/2009.

Con riferimento a quanto sopra esposto e tenuto conto delle attività già avviate per il ciclo 2020, si ritiene che tale criticità non inficia il processo di validazione ma che debba essere opportunamente segnalata e sottoposta ad osservazione in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida n. 03/2018 e n. 04/2019.

Tale commento, pertanto, sarà riportato come “Osservazione” nel documento di validazione della Relazione sulla performance dell’anno 2019 e sarà oggetto di monitoraggio e controllo nella Relazione sul Funzionamento complessivo del sistema per l’anno 2020.

<b>Riferimento Normativo (D.lgs. 150/2009)</b>	<b>Evidenze Analisi</b>	<b>Note/Esito</b>
<b>Art. 6</b> Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'art. 14, c. 4, lettera c).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nel corso dell'esercizio sono stati avviati monitoraggi periodici per la valutazione in itinere del grado di raggiungimento degli obiettivi;</li> <li>• Tutte le variazioni, rimodulazioni e scostamenti intervenuti sugli obiettivi indicati nel Piano della Performance sono stati inseriti nella Relazione;</li> </ul>	<b>Conforme</b>
<b>Art. 7</b> 2. Gli obiettivi sono: a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari; c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati; d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gli obiettivi sono rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni degli stakeholder dell'ANVUR, alla missione istituzionale e alle strategie dell'Agenzia;</li> <li>• sono evidenti casi di obiettivi specifici ma la misurazione non è sempre chiara in termini concreti;</li> <li>• sono strutturati in modo da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati anche se mancano ancora canali di valutazione esterna dell'utenza;</li> <li>• sono riferibili all'anno di riferimento con alcuni casi di connessione tra diversi cicli;</li> <li>• non sempre è possibile il confronto con la produttività dell'amministrazione nell'ultimo triennio essendo alcuni specifici e orientati a particolari finalità. Tuttavia con il Piano degli Indicatori è stata avviata tale analisi;</li> <li>• sono in linea generale correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili stante la dotazione organica ma mancano a supporto le mappature dei processi di riferimento e indicatori di efficienza interna.</li> </ul>	<b>Parzialmente Conforme</b>  Osservazioni Punto E
<b>Art. 10, comma 1, lettera b)</b> La Relazione deve evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutti gli obiettivi individuali ed organizzativi presenti nel piano sono stati rendicontati nella Relazione e nei relativi allegati;</li> <li>• Presenza negli allegati alla Relazione, per ogni obiettivo, delle risorse umane utilizzate;</li> <li>• Presenza nella Relazione e relativi allegati degli scostamenti ottenuti rispetto a quanto programmato con annessa motivazione;</li> <li>• Presenza nella Relazione del Bilancio di Genere</li> </ul>	<b>Conforme</b>
<b>Art. 14, comma 4, lettera c)</b> La Relazione deve essere redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Relazione si compone di 46 pagine;</li> <li>• Alla Relazione sono annessi cinque Allegati;</li> <li>• La Relazione è stata redatta in modo semplice e chiaro facendo uso di tabelle, grafici, box/icone al fine di agevolare la comprensione delle attività svolte e dei risultati raggiunti;</li> <li>• Il linguaggio è appropriato in considerazione dei principali stakeholder dell'Agenzia</li> </ul>	<b>Conforme</b>

<b>Riferimento Normativo (D.lgs. 150/2009)</b>	<b>Evidenze Analisi</b>	<b>Note/Esito</b>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 14, comma 4bis</b></p> <p>Gli OIV esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L’Agenzia, producendo rapporti e valutazioni, deve intrattenere un dialogo aperto con i diversi utilizzatori e pertanto ha stabilito fin da subito forme strutturate e continue di coinvolgimento con i portatori di interesse;</li> <li>• Come evidenziato dall’OIV nella Relazione sul funzionamento del sistema (2018 e 2019), vanno rafforzate le attività volte all’individuazione dell’impatto percepito dagli stakeholder a supporto della valutazione complessiva;</li> <li>• Per il 2019, non sono disponibili e valutabili dati sul grado di soddisfazione degli utenti né sono pervenute comunicazioni degli utenti all’OIV.</li> <li>• E’ stato rafforzato il ciclo 2020 con una mappatura di dettaglio degli stakeholders e l’introduzione nel SMVP della valutazione partecipativa.</li> </ul>	<b>Non Conforme</b>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 15, comma 2, lettera b)</b></p> <p>La Relazione sulla performance è definita dall’organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione in collaborazione con i vertici dell’amministrazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Relazione è stata approvata dal Consiglio Direttivo in data 18.06.2020 su proposta del Direttore in coordinamento con i Dirigenti.</li> </ul>	<b>Conforme</b>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 19bis</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all’OIV il proprio grado di soddisfazione per le attività e servizi erogati.</li> <li>2. Ciascuna PP.AA. adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari, secondo quanto stabilito dall’art. 8, c. 1, lett c) ed e).</li> <li>3. Gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall’OIV.</li> <li>4. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui ai commi da 1 a 3 sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell’amministrazione.</li> <li>5. L’organismo indipendente di valutazione verifica l’effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell’amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all’articolo 14, comma 4, lettera c).</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L’Agenzia, per le sue finalità istituzionali, si confronta sistematicamente con i propri utenti e la maggior parte dei suoi output sono generalmente condivisi attraverso un processo di consultazione preventivo;</li> <li>• L’istituzione di diversi gruppi di lavoro nelle singole aree tematiche con rappresentanti del mondo accademico e della ricerca, l’intenso rapporto di collaborazione creato con gli enti mediante consultazioni telematiche, l’organizzazione di giornate in-formative, seminari e workshop sia presso la sede dell’Agenzia che presso i singoli Atenei o Istituti di ricerca e gli innumerevoli incontri tra i rappresentanti delle diverse organizzazioni coinvolte e gli organi di indirizzo politico dell’Agenzia, alimentano, per quanto possibile, un percorso di confronto costante sui temi della valutazione.</li> <li>• A seguito delle osservazioni fornite dall’OIV (vedi Relazione sul funzionamento complessivo del sistema per l’anno 2017 e 2018) l’Agenzia ha avviato nel corso del 2019 un tavolo di lavoro volto all’individuazione delle modalità di espletamento delle indagini dirette alla rilevazione del grado di soddisfazione dell’utenza e alla rilevazione di feedback per il tramite del Portale. Inoltre, con l’emanazione delle Linee Guida n. 04/2019 è stato rafforzato il ciclo della performance 2020 e introdotta la valutazione partecipativa nel SMVP;</li> <li>• Per l’anno 2019, non sono disponibili e valutabili dati sul grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini, né sono pervenute, in merito, comunicazioni degli utenti inviate direttamente all’OIV.</li> </ul>	<b>Non Conforme</b>

L'analisi di conformità della Relazione alle Linee Guida n. 03/2018 è di seguito riportata:

<b>Riferimento Normativo (Linee Guida n. 03/2018)</b>	<b>Evidenze Analisi</b>	<b>Esito</b>
Attività svolte e principali risultati raggiunti (Paragrafo 2)	Le informazioni sono riportate nel Paragrafo 2 della Relazione in coerenza con le indicazioni delle Linee Guida	Conforme
Analisi del contesto interno (Paragrafo 2)	Tale sezione è riportata nella Relazione al Paragrafo 1. Oltre al quadro normativo di riferimento è fornita una sintetica esplicitazione degli stakeholder interni ed esterni	Conforme
Analisi delle risorse umani, strumentali e finanziarie (Paragrafo 2.2)	Tali informazioni sono riportate ai paragrafi 1.4 e 1.5 della Relazione. Le informazioni relative alle risorse finanziarie e strumentali sono integrate con le informazioni presenti negli allegati e nel Rendiconto Consuntivo.	Conforme
Obiettivi Annuali (Paragrafo 2.3.1)	Nel paragrafo 3 della Relazione sono riportati, in maniera sintetica, i risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi individuali annuali assegnati al Direttore e ai Dirigenti in coerenza con quanto previsto dal paragrafo 2.3.1 delle Linee Guida. Gli ulteriori elementi di dettaglio sono presenti nei relativi allegati.	Conforme
Obiettivi Specifici Triennali (Paragrafo 2.3.2)	Non sono presenti obiettivi specifici triennali	Non applicabile
Performance Organizzativa Complessiva (Paragrafo 2.3.3)	È presente nella Relazione una apposita sezione (Paragrafo 3.1) nella quale sono riportate le modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa in coerenza con quanto previsto dal SMVP. I dati contenuti nei successivi paragrafi 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 forniscono le informazioni specifiche relative alla performance organizzativa dell'Area da sottoporre a valutazione dell'OIV.	Conforme
Misurazione e Valutazione Obiettivi Individuali (Paragrafo 2.4)	Nel paragrafo 3 della Relazione, e precisamente nei paragrafi 3.2, 3.3, 3.4 e 3.5 sono riportati, in maniera sintetica, i risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi individuali annuali assegnati al Direttore e ai Dirigenti in coerenza con quanto previsto dal paragrafo 2.3.1 delle Linee Guida. Gli ulteriori elementi di dettaglio sono presenti nei relativi allegati.	Conforme
Processo di misurazione e valutazione (Paragrafo 3)	Sono riportate nel Paragrafo 3 i criteri per la misurazione e la valutazione della performance in coerenza con il SMVP. Manca la distinzione tra il processo di misurazione e quello valutazione seppur lo stesso è avvenuto in coerenza con le indicazioni del SMVP come evidenziato al punto 2 della presente relazione	<b>Parzialmente Conforme</b>
Bilancio di Genere (Paragrafo 4)	Al paragrafo 4 della Relazione è riportata una apposita sezione dedicata all'analisi di genere con riferimento al Consiglio Direttivo, al Comitato Consultivo, agli altri organi dell'Agenzia (Collegio dei Revisori e OIV) ed al personale interno ed esterno.	Conforme

## J. SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.)



La Relazione, composta da 46 pagine, appare appropriata in considerazione della finalità del documento in rapporto alla dimensione istituzionale dell'ente. Per non appesantire il documento sono stati inseriti 5 allegati, che contengono tutte le informazioni e i dati di dettaglio per tutti gli obiettivi indicati nel Piano della Performance 2019. Soluzione adottata per garantire un bilanciamento tra l'esigenza di sintesi e di immediata comprensibilità delle informazioni chiave e la necessità di garantire la massima trasparenza sui dati e le informazioni connesse al ciclo della performance.

## K. CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE)



Sono presenti numerosi box, figure, tabelle e icone identificative che facilitano la immediata comprensione dei concetti. Il linguaggio è appropriato in considerazione dei principali stakeholder dell'Agenzia. L'esito della verifica è pertanto positivo.

### RIEPILOGO ANALISI E ESITI VERIFICHE



Tenuto conto degli esiti di tutte le verifiche espletate lo scrivente OIV conclude il processo con “Validazione della Relazione con osservazioni” considerato che le principali criticità rilevate per il ciclo della performance 2019 potranno essere corrette sia nel corso del presente esercizio sia nel corso dei futuri cicli.

Sarà cura dello scrivente OIV di verificare che l'Agenzia recepisca adeguatamente le suddette osservazioni rafforzando ulteriormente il ciclo della performance sia in fase preventiva attraverso un ancor migliore definizione di obiettivi, indicatori e target, sia in fase consuntiva attraverso il potenziamento della misurazione e della valutazione partecipativa dandone conto nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema relativa all'anno 2020 con scadenza prevista al 30.04.2021.

Inoltre, come previsto dalle suddette Linee Guida, si procederà alle comunicazioni di cui all'art. 14, comma 4, lettera b) del d.lgs. n. 150/2009 e ai successivi adempimenti di pubblicazione sul Portale Amministrazione Trasparente e sul Portale Performance del DFP.

<b>Critério di Validazione previsto dalle Linee Guida n. 03/2018</b>	<b>Esito</b>
A - Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;	<b>Positivo</b>
B - Coerenza fra la valutazione della <i>performance organizzativa</i> complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;	<b>Positivo</b>
C - Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;	<b>Positivo</b>



D - Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;	<b>Positivo</b>
E - Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;	<b>Positivo con Osservazioni</b>
F - Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);	<b>Positivo</b>
G - Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;	<b>Positivo</b>
H - Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	<b>Non applicabile</b>
I - Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;	<b>Positivo con Osservazioni</b>
J - Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.);	<b>Positivo</b>
K - Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, l. presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, etc.	<b>Positivo</b>