



RELAZIONE

Validazione della Relazione sulla performance dell’Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo per l’anno 2021.

Con determinazione n. 138 del 26 maggio 2022, il Direttore dell’Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS) ha approvato la Relazione annuale sulla Performance ed ha trasmesso la stessa all’OIV per la sua validazione.

La Relazione annuale sulla performance, approvata dall’Organo di indirizzo politico amministrativo, infatti, deve essere validata dall’OIV, entro il 30 giugno di ogni anno.

Più precisamente, ai sensi dell’articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009, 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 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell’amministrazione”.

L’Agenzia, tra l’altro, pur non essendo tenuta al rispetto degli indirizzi metodologici e delle indicazioni di carattere generale di cui alle Linee guida per la Relazione annuale sulla Performance adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ha comunque tenuto conto di alcuni suggerimenti espressi dal citato Dipartimento.

Lo scrivente OIV, sulla base della documentazione acquisita e dei colloqui intercorsi, evidenzia quanto segue.

a) Con riferimento alla coerenza tra i contenuti della Relazione e i contenuti del Piano della Performance per l’anno 2021, l’OIV ha esaminato il Piano della Performance 2021-2023.

Alla luce dell'epidemia da Covid 19, che nei due anni passati ha gravemente impattato l'organizzazione e il lavoro dell'AICS, sia dell'Amministrazione centrale che delle sedi all'estero, l'Agenzia aveva richiesto, nel 2020, l'attualizzazione degli obiettivi strategici contenuti nella Convenzione triennale AICS-MAECI 2019-2021, che è stata poi finalizzata con un Addendum alla stessa, firmato dal Ministro degli Affari esteri e della Cooperazione internazionale il 5 gennaio 2021.

Tenuto conto di ciò, si ritiene che il criterio in parola sia stato soddisfatto, dal momento che gli obiettivi del Piano della Performance 2021-2023 sono coerenti con quelli aggiornati dall'Addendum alla Convenzione e questi, a loro volta, risultano coerenti con quanto riportato nella Relazione sulla Performance qui presa in considerazione.

b) Relativamente alla coerenza tra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'AICS nella Relazione, si valuta positivamente che l'AICS abbia provveduto ad uniformarsi a molte delle raccomandazioni dell'OIV rispetto ad alcune criticità a suo tempo riscontrate.

In particolare, sono state tenute in considerazione le osservazioni fatte dall'OIV con riguardo a:

- 1) la pianificazione necessaria al consolidamento della struttura;
- 2) la centralità della valutazione partecipativa e la predisposizione di strumenti metodologici e informatici adeguati;
- 3) lo snellimento burocratico legato alla gestione dei progetti promossi;
- 4) la maggiore trasversalità degli obiettivi di trasparenza;
- 6) la sinteticità e chiarezza della relazione introduttiva e dell'albero della performance quale presupposto per la massima leggibilità della futura Relazione della performance.

Per ciascuna Area, la definizione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi (declinazione dei primi) e dei rispettivi indicatori risulta coerente con le indicazioni già in passato formulate da questo Organismo.

Va rilevato, ancora, che gli obiettivi di performance sono stati fissati nel rispetto di quanto previsto dalla citata Convenzione AICS – MAECI e risultano coerenti con la missione istituzionale dell'Agenzia e la sua specificità.

Inoltre, sono stati aggiornati obiettivi oramai desueti, raggiunti o che avevano perduto valenza strategica con conseguente complessiva semplificazione al fine di assumere un'impronta di indirizzo strategico generale più evidente.

Sotto il profilo della misurazione, rimangono margini di miglioramento relativamente alla individuazione degli indicatori e target.

Allo stesso tempo, lo scrivente Organismo raccomanda, per il futuro, una riduzione degli obiettivi quantitativi ed un maggiore ricorso ad obiettivi qualitativi di cui si dovrà essere in grado di misurare l'impatto.

c) In merito alla **presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi, sia di performance organizzativa che individuale, inseriti nel Piano**, si rileva – con riferimento agli obiettivi relativi alla performance organizzativa - che la Relazione è accompagnata da un allegato che riporta gli obiettivi strategici e tutti gli obiettivi operativi che ne discendono, riportando per ciascuno di questi i relativi indicatori e target ed il loro grado di raggiungimento. Ad ognuno di questi obiettivi, inoltre, è affiancata una sezione sui “risultati conseguiti”, in cui si dà atto di quanto fatto e dei risultati raggiunti.

L'OIV suggerisce, per taluni obiettivi, di riformulare il target, in modo da far sì che il risultato da conseguire – così come individuato e formalizzato – rimanga totalmente nella sfera di competenza dell'ufficio preposto al suo conseguimento. Si è, infatti, rilevato che, per gli obiettivi 3.2.3 (adozione del SMVP) e 3.2.4 (adozione di un piano formativo) l'ufficio a cui gli stessi fanno riferimento ha predisposto i documenti in oggetto e concluso interamente l'iter procedimentale che avrebbe portato all'adozione formale degli stessi. Ciò nonostante, per fattori non dipendenti da detto ufficio, non è intervenuto l'atto formale di adozione entro la fine del 2021.

In merito agli obiettivi di performance individuale, si riscontra la mancanza di loro richiami specifici nella Relazione - così come, del resto, nel Piano - né risulta ad essa allegata una scheda obiettivi simile a quella trasmessa per gli obiettivi organizzativi sopra esaminati.

D'altra parte, va segnalato che l'AICS, nel 2021, ha lavorato all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Dagli approfondimenti condotti dallo scrivente, è emerso che, nelle more dell'adozione del nuovo Sistema, la performance individuale del personale, dirigenziale e non, ha tenuto conto degli obiettivi dell'unità organizzativa di responsabilità/assegnazione e dei comportamenti organizzativi, mentre non sono stati assegnati ulteriori obiettivi individuali al personale dirigenziale.

L'OIV raccomanda all'Amministrazione di dare piena attuazione al nuovo SMVP quanto prima, selezionando obiettivi organizzativi che permettano di evidenziare in maniera chiara il contributo al loro raggiungimento delle diverse unità organizzative e assegnando al personale dirigenziale obiettivi individuali secondo quanto previsto dalle Linee guida del DFP n. 1/2017.

d) Con riferimento alla verifica che **nella misurazione e valutazione della performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza**, si dà atto che tra gli Obiettivi Strategici ne esistono due, sia in tema di trasparenza (ob. strategico 2.2) che di anticorruzione (ob. strategico 3.4), da cui discendono obiettivi operativi i cui target sono stati tutti raggiunti nel periodo di riferimento.

e) Sulla **verifica del corretto utilizzo del calcolo previsto per gli indicatori**, l'OIV ritiene che gli indicatori identificati sono – nella maggioranza dei casi - chiari e definiti e che prevalgono obiettivi quantitativi e misurabili rispetto agli obiettivi qualitativi.

Alcuni esempi sono i seguenti:

- indicatori interruttori SI/NO;
- prodotti fisici (es.: n. 2 linee guida prodotte; n. 1 protocollo);
- percentuale di raggiungimento (con identificazione corretta del denominatore).

Le schede obiettivi allegata da AICS alla Relazione contengono un sufficiente grado di dettaglio nel campo “Risultato conseguito”, che esplicita come si è arrivati al risultato riportato.

Va, però, dato conto del fatto che raramente gli obiettivi numerici contengono una baseline esplicitata, qualora questa esista e non si tratti di obiettivi nuovi rispetto agli anni precedenti. A tal proposito, lo scrivente Organismo raccomanda, al fine di verificare i margini di futuro miglioramento, che l’AICS espliciti le baseline quanto più possibile.

D’altro canto, sotto il profilo della misurazione, rimangono margini di miglioramento relativamente alla individuazione degli indicatori e target.

f) Sull’affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione si rileva che, per numerosi obiettivi inseriti nel Piano della Performance AICS e nella Relazione, le rendicontazioni si fondano su fonti interne. Le informazioni possono essere elaborate a partire dai dati presenti nei sistemi gestionali dell’Agenzia (ad es. obiettivo 1.1.1. con indicatore relativo all’importo deliberato medio dei progetti) o nei registri interni (ad es. obiettivo 2.1.2 con indicatore relativo al numero di protocolli di intesa con Ministeri o Enti pubblici sottoscritti).

Nel caso, invece, di documenti da produrre per il MAECI, fanno fede il protocollo e/o la messaggistica “PIT DIR” che rappresentano una fonte certa di rilevazione per gli atti che l’AICS deve trasmettere entro un tempo prefissato (ad es. obiettivo 3.1.3 relativo alla condivisione con il Ministero di un Piano per adeguare alle effettive esigenze le sedi in Italia e all’estero dell’Agenzia).

Tra le fonti esterne rilevate, si segnalano:

- obiettivo 2.2.2 –Posizione AICS nel ranking internazionale “Transparency Index” - pubblicato sul sito “Transparency.org”;
- obiettivo 2.2.3 - Numero di accessi al portale istituzionale AICS – Google Analytics.

Al proposito, l’OIV suggerisce che l’AICS, per il futuro, ove possibile, si allinei agli standard ministeriali, indicando espressamente, per ogni obiettivo misurato, la fonte dei dati.

g) In merito all’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, si dà atto che nell’Allegato 1 della Relazione, per ogni obiettivo vengono riportati gli indicatori e i target e viene, fornita la misurazione degli obiettivi. Accanto a questa è stato inserito un campo denominato “Risultati conseguiti”, dove si analizza il risultato raggiunto e come si è arrivati alle conclusioni riportate.

Tuttavia, da un'analisi approfondita dell'Allegato alla Relazione che riporta gli obiettivi ed i risultati conseguiti, è emerso che – a causa di fattori esogeni che esulano dalla sfera di competenza dell'ufficio preposto al conseguimento degli stessi - non è intervenuto entro la fine del 2021 il formale atto di adozione dei documenti oggetto degli obiettivi in parola. A di esempio, si può riportare l'obiettivo 3.2.3 in merito all'adozione del SMVP: difatti, benché il documento sia stato predisposto ed inoltrato a tutti i componenti del tavolo di trattativa, lo stesso non è stato poi formalmente adottato entro la fine del 2021 dall'organo competente (la determina di adozione è intervenuta nel 2022).

Si raccomanda, pertanto, per evitare discrasie, di specificare in modo più analitico cosa deve intendersi per momento conclusivo del procedimento, ove prodromico al conseguimento dell'obiettivo.

h) Venendo, poi, all'**adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano**, preliminarmente, si dà atto che questo OIV giudica positivamente l'impegno profuso dall'AICS nell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, come previsto dal d. lgs. 150/2009, modificato dal d. lgs. 74/2017, e come già raccomandato da questo stesso Organismo.

Inoltre, si fa presente che, dai colloqui intercorsi e dalla documentazione in atti, non emergono nella Relazione obiettivi non inseriti nel Piano. In linea generale, comunque, l'OIV esprime apprezzamento per gli sforzi compiuti dall'AICS nel 2021, per il lavoro svolto al fine di migliorare e superare le criticità a suo tempo sollevate da questo stesso Organismo e per aver accolto molte delle osservazioni formulate al riguardo.

i) Sulla **conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP**, si prende atto che la stessa è stata redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b), del d. lgs. n. 150 del 2009 e delle Linee Guida per la Relazione Annuale sulla Performance n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

j) e k) Infine, passando alla valutazione circa la **sinteticità, la chiarezza e la comprensibilità della Relazione**, si apprezza lo sforzo compiuto dall'AICS in tal senso. Infatti, il documento evidenzia in maniera chiara, sintetica e comprensibile per tutti, cittadini e stakeholder, l'ambito di riferimento in cui si muove l'Agenzia, le attività svolte, il quadro di bilancio e i risultati raggiunti, dando anche contezza delle motivazioni in base alle quali si è ritenuto raggiunto il risultato atteso.

Tutto ciò premesso, l'OIV,

VALIDA

la Relazione annuale sulla Performance 2021 con le seguenti **osservazioni**:

si ribadisce, come osservato già per il 2020, l'invito per l'Amministrazione a rendicontare gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti che hanno contribuito direttamente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi oggetto della programmazione annuale, come previsto dalle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3/2018, al punto 2.4.

Si raccomanda, altresì, di specificare in modo più analitico cosa deve intendersi per momento conclusivo del procedimento, ove prodromico al conseguimento dell'obiettivo.

Data, 30 giugno 2022

Cons. Stefano Glinianski