

Al Capo di Gabinetto
Dott.ssa Valeria Capone

e, p.c. Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Ufficio per la valutazione della performance
protocollo_dfp@mailbox.governo.it

Al Presidente dell'ANPAL
Prof. Domenico Parisi
presidenza@pec.anpal.gov.it

Al Direttore Generale dell'ANPAL
Dott.ssa Paola Nicastro
direzione.generale@pec.anpal.gov.it

**Documento di validazione della Relazione sulla performance 2019
dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)**

La validazione della relazione sulla *performance* è effettuata dall'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del d.lgs. 14.9.2015, n. 150, art. 4, c.16; tale disposto prevede che l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) si avvalga dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) del Ministero per le attività di cui all'art. 14, c. 4, del d.lgs. n. 150/2009.

La competenza specifica in ordine alla procedura in esame risiede nel comma 4, lettera c) del citato art. 14, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub. 3) del d.lgs. n. 74/2017.

La Relazione sulla *performance* è stata approvata dal CdA dell'ANPAL nella seduta del 30

luglio 2020 e trasmessa all'OIV in data 4 agosto u.s., in ritardo rispetto alla tempistica prevista dall' art. 10, c. 1, lett. b) del d.lgs n. 150/2009.

Nel procedere alla validazione del documento, l'OIV ha preso a riferimento le indicazioni contenute nelle Linee Guida n.3/2018 del Dipartimento di Funzione Pubblica, che prescrivono sia i contenuti della Relazione sulla *performance* che i criteri cui lo scrivente deve attenersi nel procedere all'analisi e alla successiva validazione del documento.

In linea generale, sotto il profilo formale, la Relazione risulta coerente con lo schema delineato dalle "*Linee guida*" e mette in luce il sostanziale raggiungimento degli obiettivi fissati nella programmazione annuale.

Si riscontrano, inoltre, positivi elementi informativi nella rendicontazione che denotano sostanziali miglioramenti rispetto all'annualità precedente e che si riferiscono, in particolare, alla qualità delle notizie rese e alla struttura complessiva dell'elaborato.

La Relazione, infatti, si presenta ben strutturata, opportunamente sintetica e chiara nel linguaggio adoperato, a beneficio dell'accessibilità dei suoi contenuti. Ottemperando alle indicazioni delle "*Linee Guida*" n. 3, il documento dà spazio anche a rappresentazioni espresse in forma di schede, tabelle, quadri grafici, funzionali all'efficacia comunicativa e alla comprensione dei dati e delle notizie. Rimane, tuttavia, da segnalare che l'intera tematica della *performance* organizzativa – completamente assente anche nell'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione del 2018 - non essendo stata ancora codificata, non viene approfondita ed evidenziata nel corpo del documento.

Della *performance* organizzativa se ne parla solo con riferimento agli obiettivi specifici triennali, ma di essa non viene fornita né una specifica definizione, né un inquadramento sistematico nell'ambito del ciclo della *performance*, né tantomeno una sua misurazione, secondo quanto richiesto dal d. lgs. n. 150/2009.

Unitamente a ciò, sempre nel citato Sistema di misurazione e valutazione, non sono state ancora individuate le modalità della valutazione partecipativa, cd. "esterna", da parte dei cittadini e degli *stakeholder*, sulla base di quanto disposto dalle "*Linee Guida*" n. 4/2019 del Dipartimento di Funzione Pubblica.

Per le su esposte motivazioni, pur validando la Relazione, questo OIV esprime specifiche osservazioni (legate fondamentalmente all'esigenza di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale e organizzativa) che, illustrate nella relazione di accompagnamento, possono rappresentare per l'Agazia motivo di approfondimento per l'adeguamento degli strumenti relativi alla gestione del ciclo della *performance*.

Sarà cura dell'OIV, pertanto, seguire con attenzione gli sviluppi del processo di implementazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione dell'Agazia, recettivo delle novità legislative e regolamentari degli ultimi anni, dandone conto nella Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2020.

Le osservazioni formulate verranno segnalate agli organi competenti, ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. *b*) del d.lgs. 150/2009.

Data, 02.09.2020

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Flavio Sensi



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 2019**

2020

Con il presente documento l'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali descrive 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.

L'articolo 10, c. 1, lett. b), del d.lgs. n. 150/2009, modificato dal d.lgs. n. 74/2017, stabilisce, poi, che 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.

Sulla base della normativa vigente, pertanto, 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"; inoltre l'OIV nella validazione deve tener 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".

A specificare tale impianto normativo sono intervenute successivamente le "Linee guida per la Relazione annuale sulla *performance*"¹ n. 3 del 3 dicembre 2018 ("Linee guida") del Dipartimento della Funzione pubblica che hanno individuato più dettagliatamente sia i contenuti della Relazione, sia i criteri cui l'OIV deve attenersi nel procedere all'analisi del documento e alla sua validazione. La Relazione è stata approvata dal CdA dell'ANPAL nella seduta del 30 luglio 2020 e, così come richiesto dalla normativa, è stata trasmessa all'OIV in data 4 agosto u.s., in ritardo rispetto alla tempistica prevista dall'art. 10, c. 1, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009.

Lo scrivente ha, dunque, esaminato il documento e lo ha validato con "osservazioni" poiché, se da un lato ha tenuto conto dei risultati sostanziali connessi al raggiungimento degli obiettivi del Piano della *performance* e ha considerato la buona qualità del documento - che appare ben strutturato e chiaro nella sua funzione divulgativa, nonché completo nei contenuti - tuttavia ha rilevato che la declinazione e la misurazione della *performance* organizzativa (tema emergente ed essenziale dell'intero ciclo della *performance*), risulta sostanzialmente assente nell'analisi dell'elaborato, a causa della mancata normazione di tale dimensione nel sistema di valutazione adottato dall'Agenzia.

Come già rappresentato nell'annualità precedente, la "misurazione e valutazione della *performance* organizzativa", diventa argomento centrale nell'attuale contesto normativo e organizzativo delle pubbliche amministrazioni. Per venire ad una sua puntuale declinazione concettuale è compito affidato al Sistema di misurazione e valutazione che l'Agenzia dovrà adottare in conformità al d.lgs. n. 150/2009 e alle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 74/2017. Tali modifiche ampliano le modalità della valutazione, introducendo anche la previsione, che l'Amministrazione dovrà regolamentare, della cd. "valutazione partecipata o esterna", ossia quella effettuata sulla *performance* organizzativa dell'Agenzia con il coinvolgimento dei cittadini e degli *stakeholders*, secondo le modalità definite dalle "Linee Guida" n. 4/2019 del Dipartimento di Funzione Pubblica. A ciò aggiungasi, inoltre, la necessità di aggiornare tempestivamente il Sistema di misurazione e valutazione anche alla luce delle più recenti "Linee Guida" n. 5/2019 riferite alla valutazione della *performance* individuale; valutazione questa che deve essere rivista alla luce di nuovi elementi e dimensioni della misurazione finora non contemplati dal sistema in uso presso l'Agenzia.

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

Ciò premesso si rileva che la Relazione ha rispettato sostanzialmente lo schema strutturale e contenutistico delineato dalle “Linee guida” e presenta sensibili elementi di miglioramento rispetto al passato anche rispetto alle indicazioni delle “Linee guida”. Il documento, infatti, risulta ben articolato con contenuti di facile accessibilità e con una esposizione che fa ricorso a schemi, tabelle e grafici. Il linguaggio adoperato per la rendicontazione è chiaro; le singole sezioni sono state organizzate in modo lineare e non sono presenti informazioni ridondanti o eccessivamente tecniche, in un testo per sua natura rivolto ad una platea di non addetti ai lavori. Nella Relazione, inoltre, nella sezione dedicata agli obiettivi specifici triennali, sono stati rendicontati gli indicatori, attraverso la misurazione dei valori *target*.

Esaminando il documento alla luce dei criteri indicati nelle citate “Linee Guida” n. 3/2028, si è rilevato, più in dettaglio che:

a) la Relazione esprime coerenza con i contenuti del Piano della *performance*, fornendo, per la sua finalità di sintesi, informazioni più aggregate rispetto al Piano; tale ultimo documento si sviluppa, infatti, in maniera più articolata per via della declinazione della programmazione secondo un “albero” che descrive il processo di *cascading* degli obiettivi, distinti in obiettivi specifici triennali (n.12) e obiettivi specifici annuali (n. 55);

b) la Relazione riproduce le informazioni richieste dalle “Linee Guida” di Funzione pubblica in ordine alla rappresentazione dei principali risultati raggiunti in rapporto alle *mission* e alle strategie perseguite, fornendo dati e notizie sui risultati degli obiettivi annuali, anticipati per aree tematiche e successivamente rappresentati in modo specifico e distinto per singolo obiettivo (annuale). Non sono, tuttavia, evidenziati i requisiti specifici della *performance* organizzativa (così come richiesto dalle citate “Linee Guida” n. 3) o individuati specifici obiettivi di *performance* organizzativa e ciò, si ribadisce, in conseguenza della mancata normazione di tale tipo di *performance* nel sistema di misurazione e valutazione in uso presso l’Agenzia;

c) i risultati sono evidenziati in modo puntuale, chiaro e sintetico. Le schede (n. 12), riferite agli obiettivi specifici triennali, riportano informazioni sugli indicatori attraverso la misurazione dei *target* relativi all’annualità;

d) le informazioni relative all’anticorruzione alla trasparenza si rinvergono nella descrizione dei risultati conseguiti per la realizzazione dell’obiettivo trasversale “M”, individuato nel Piano della *performance* come elemento di collegamento tra la programmazione strategica e le finalità di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza. Trattasi di un obiettivo alla cui realizzazione concorrono tutti gli uffici dell’Agenzia la quale, con tale obiettivo, dà attuazione alla strategia operativa del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. Si rappresenta, tuttavia, che le informazioni prodotte a rendiconto, sia nel paragrafo dedicato che nella scheda dell’obiettivo “M”, appaiono molto scarse e generiche. Dalla scheda, infatti, così come è stata concepita in fase di programmazione, non è dato risalire alle concrete misure o alle specifiche iniziative adottate che si danno per realizzate e che si quantificano attraverso diversificati valori *target* dell’unica tipologia di indicatore adottato. Una migliore rappresentazione dei contenuti di tale scheda sarebbe auspicabile proprio in ossequio al criterio di trasparenza delle informazioni prodotte;

e) il tema degli indicatori non è rappresentato nella Relazione, nonostante sia argomento importante ai fini della rendicontazione ed espressione della qualità della programmazione. La scelta tra gli indicatori, la valorizzazione di alcune tipologie rispetto ad altre, è indice di una capacità performante significativa. L’Agenzia ha, tuttavia, quantificato in termini differenziati i propri risultati, attraverso la misurazione dei valori *target* degli indicatori selezionati per la realizzazione dei propri obiettivi. L’auspicio è che nel futuro l’ANPAL possa fare ricorso a indicatori

più sfidanti, in grado, quando possibile, di valutare anche gli impatti (*outcome*) della propria programmazione;

f) l'Agenzia non ha specificamente dedicato nella Relazione un *focus* sulle fonti a cui ha attinto per la rendicontazione. Ma informazioni in tal senso si ricavano diffusamente nell'elaborato ove, ad esempio, sono stati forniti dati sul funzionamento dell'Amministrazione inerenti risorse umane, strumentali e finanziarie, o notizie circa la programmazione del Fondo Sociale europeo, attraverso la gestione dei programmi operativi PON SPAO ("Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione") e PON IOG ("Iniziativa Occupazione Giovani") o del FEG ("Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione"). Da ciò si evince, indirettamente, che le fonti informative hanno diversa provenienza, interna ed esterna, nazionale ed internazionale;

g) la logica di rendicontazione assunta per la relazione è stata prevalentemente quella di riferire in forma generale e aggregata i risultati della programmazione, in qualche caso segnalando anche specifiche criticità nel raggiungimento delle attività programmate;

h) non sembra esserci evidenza, nel testo della Relazione, di rendicontazioni riferite a obiettivi non presenti nel Piano. D'altra parte, l'OIV non dispone - allo stato - di allegati alla Relazione nei quali potrebbero essere stati rendicontati i risultati raggiunti in ordine agli obiettivi di II livello dell'Amministrazione;

l) il documento, si ribadisce, raggiunge il fine che le "*Linee Guida*" si propongono, ossia rendere di facile accessibilità le informazioni prodotte dall'Amministrazione;

J) il documento è un buon prodotto editoriale; è sufficientemente sintetico, usa un linguaggio chiaro e accessibile ed esprime, con grafici e tabelle, il contenuto di molti paragrafi, in modo facilmente comprensibile;

k) il linguaggio adoperato è quello richiesto dalle "*Linee Guida*" quanto a chiarezza espositiva e a tecnica redazionale; sono stati privilegiati, infatti, i contenuti più significativi e si è fatto ricorso a rappresentazioni grafiche esplicative, limitando al minimo i rinvii a riferimenti normativi non essenziali.

Ad esito di tale analisi, nella consapevolezza che l'Agenzia avvierà un percorso di riforma del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* in relazione alle specifiche della sua organizzazione, in coerenza con il dettato normativo e le indicazioni diramate in materia anche dal Dipartimento di Funzione Pubblica, questo Organismo valida con osservazioni la Relazione, dandone comunicazione agli organi competenti, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009.

Sarà cura dell'OIV seguire gli sviluppi dell'implementazione degli strumenti funzionali alla gestione del ciclo della *performance*, dandone conto nella Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2020, ai sensi della delibera Civit n. 23/2013.

Data, 02.09.2020

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Flavio Sensi