

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Adunanza da remoto del 20 - 23 dicembre 2020

OGGETTO: - Validazione tecnica "Relazione sulla Performance esercizio 2019".

- Agenda Ciclo Performance 2021.

La presente validazione tecnica viene assunta da postazione remota in ottemperanza alle urgenti misure per contrastare l'emergenza straordinaria epidemiologica da Covid.19

Premesso che :

- con verbale n. 6 del 15 ottobre 2020 l'OIV aveva sollecitato i direttori di Area ed i Responsabili preposti al deposito della rendicontazione delle attività di risultato relativa agli Obiettivi di Performance Organizzativa ed individuale programmati per l'esercizio 2019, **assegnando il termine del 10 novembre 2020;**
- il Presidente OIV con email del 12 novembre 2020 (h.09.28) - *destinatari i Direttori di Area – segnalava che "l'attività di misurazione e di valutazione si configura quale presupposto essenziale per la successiva e conclusiva approvazione, entro il 30 giugno, della "Relazione sulla Performance" da parte dell'Organo di indirizzo politico, previa validazione tecnica da parte dell'OIV (art. 10, comma 1, lett. b) dei d.lgs. citati).*
Pur in debita considerazione le criticità organizzative conseguenti al "Covid 19" e tenuto conto del periodo trascorso dal termine finale previsto (30 giugno), è urgente che vengano depositati i "report/Relazioni" a consuntivo dei risultati raggiunti nell'esercizio 2019 per ciascuna Direzione al fine di consentire all'OIV le preventiva attività di misurazione e valutazione, presupposto necessario per la successiva Relazione sulla Performance 2019 e relativa validazione tecnica".
- il dirigente della Struttura tecnica di supporto , dr. F. Ferretti, con e-mail del 23 novembre 2020 (h. 20:41) aveva comunicato all'OIV il deposito presso la segreteria tecnica di *"una serie di file contenenti le evidenze relative al raggiungimento degli obiettivi 2019 di competenza dell'Area Organismo monocratico, in previsione della predisposizione della Relazione sulla Performance, file molto voluminosi (fino a 18MB anche in formato ZIP), di cui - a titolo d'esempio - la cartella relativa all'obiettivo strategico n. 2 (la più piccola, appena 665 KB), dimensioni tali da non consentire alle caselle mail di riceverli ovvero con tentativo di utilizzo di soluzioni informaticamente un po' più complesse quali SHAREPOINT o DROPBOX, di cui non veniva garantito il buon esito dell'operazione di invio/ricevuta".*
- il dirigente della Struttura tecnica di supporto all'OIV, dr. F. Ferretti, su indirizzo del Presidente OIV, con e-mail del 1 dicembre 2020 – *destinatari i Direttori di Area – aveva nuovamente sollecitato il deposito dei Report specifici di rendicontazione sul grado di realizzazione degli Obiettivi di Performance 2019 e sugli eventuali scostamenti (pag. 22, lett. c) della vigente Metodologia);*
- in data 17 dicembre 2020 (e-mail h. 17:50) è stata trasmessa la Relazione finale sulla Performance 2019 e la relativa approvazione con delibera n. 36 del 17 dicembre 2020.

Ciò premesso, l'OIV segnala che le forzate modalità di lavoro da remoto, "c.d. agile" (*nella misura del 100% in Agea dal 12 marzo 2020*), conseguenti alle reiterate ed urgenti misure per contrastare l'emergenza straordinaria epidemiologica da Covid.19, non hanno consentito una "presenza fisica" dell'OIV in Agea, limitando e condizionando l'attività di verifica e di misurazione dei risultati raggiunti – rispetto a quelli programmati - degli Obiettivi di Performance Organizzativa (*punto 4°, primo capoverso della vigente metodologia e art. 7 del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.*) e l'attività di verifica della puntuale misurazione e della valutazione – effettuata sotto la responsabilità dei Direttori e dei Dirigenti - degli Obiettivi di Performance individuale ed Obiettivi operativi (*punto 5 A, 2° capoverso, lett. c) della vigente Metodologia*).

Non è stato, altresì, possibile realizzare in presenza il necessario "contraddittorio" e le indispensabili "audizioni individuali e collegiali", utili per assicurare "le continue interazioni tra soggetto valutatore e valutati", così come previsto dalla vigente Metodologia, per meglio analizzare le attività svolte e gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati.

Ravvisato che nella citata "Relazione" finale *sono confluiti i Report e le Relazioni finali* di ciascuna Area direzionale ed analiticamente rendicontati i risultati raggiunti rispetto agli Obiettivi programmati ed assegnati, nonché effettuata una valutazione finale complessiva (di Ente e per ciascuna Area direzionale), combinata con il grado di raggiungimento degli Obiettivi strategici ed operativi, *così come previsto dalla vigente Metodologia (pag. 16)*.

Considerato che la Relazione annuale sulla Performance persegue le seguenti finalità:

- è uno *strumento di miglioramento gestionale* grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse, tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della *performance*;
- è uno *strumento di accountability* attraverso il quale l'amministrazione rendiconta a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti, nonché le relative cause, rispetto agli obiettivi programmati;
- legittima l'erogazione delle premialità in relazione ai risultati conseguiti.

Ritenuto che la misurazione e la valutazione della Performance ha come prospettiva la "creazione di valore pubblico", il miglioramento del livello di benessere dei cittadini, degli utenti e degli stakeholder di riferimento.

Ravvisato che il legislatore (d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.) e le linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica (LG nn.1-2/2017 **e n. 3/2018**) hanno prefissato il contenuto della Relazione annuale ed i criteri di redazione privilegiando *la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari* dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

Considerato che la Relazione sulla Performance 2019 è stata *approvata con deliberazione n. 36 del 17 dicembre 2020* e che la validazione tecnica da parte dell'O.I.V. è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito (art. 14, comma 6, d.lgs. citato).

Ritenuto che i risultati raggiunti nell'esercizio 2019 risultano ancora rendicontati da "evidenze documentali" o procedurali o numeriche, con possibilità molto ridotte di divergenze valutative o dubbi valutativi; solo in parte, per gli Obiettivi operativi, risulta implementato un applicativo informatico.

Considerato che l'O.I.V., ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett c.) del D.Lgs. N. 150/2009 e s.m.i., ha il compito di garantire la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e di valutazione svolto dall'Amministrazione, "*nonché la ragionevolezza della relativa tempistica*".

Ravvisato che nella misurazione e nella valutazione delle Performance 2019 si è tenuto conto degli Obiettivi Strategici di Performance Organizzativa, degli Obiettivi Strategici individuali, degli Obiettivi Operativi, del loro grado di raggiungimento rispetto al target prefissato ed agli indicatori di risultato.

Precisato che la misurazione e la valutazione degli Obiettivi assegnati ai dirigenti di 2^a fascia è effettuato dai Direttori di Area e che la valutazione degli Obiettivi assegnati al "personale a livello" è stata effettuata ed attestata dal dirigente preposto a ciascun Settore/Servizio;

Ritenuto che la documentazione del processo di rendicontazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno degli Obiettivi strategici ed Operativi sono contenute nelle analitiche evidenze documentali conservate quali "*carte di lavoro*" presso gli uffici di ciascuna Area direttoriale e presso la struttura tecnica dell'OIV;

Preso atto del grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Organizzativa (di Ente) ed individuali (per Direzione) esercizio 2019, come documentato nella citata "Relazione", a cui si rinvia;

L'OIV, tenuto conto delle citate criticità ambientali ed organizzative, prende atto del significativo grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Organizzativa (di Ente) ed individuale, senza scostamenti di rilievo rispetto ai Target attesi, realizzato in presenza di costanti, drastiche riduzioni di risorse finanziarie, di risorse umane e strumentali e di un certo ed apprezzabile disallineamento tra le funzioni e i compiti istituzionali di Agea, (e, di conseguenza, tra gli Obiettivi di Performance programmati) e le risorse finanziarie, umane e strumentali annualmente disponibili.

Tutto ciò premesso, considerato e motivato,

Valida tecnicamente la Relazione sulla Performance - Esercizio 2019,

con le seguenti osservazioni, raccomandazioni e leve di miglioramento, **da tenere in debita considerazione per gli esercizi successivi:**

1) Necessità di applicativo informatico idoneo a monitorare e misurare, in termini reali ed oggettivi, ogni fase del Ciclo della Performance ed, in particolare, il grado di raggiungimento dei risultati raggiunti rispetto agli indicatori di risultato e al target atteso.

La misurazione effettuata nell'esercizio 2020, riferita alla Performance 2019, non è stata confortata, durante il monitoraggio e a consuntivo, da un supporto informatico; è stata essenzialmente rendicontata da evidenze documentali, numeriche o procedurali, a volte autoreferenziali, ed attestazioni prodotte o dichiarate dalle Direzioni, con possibilità molto ridotte di divergenze valutative.

2) Necessità di **coinvolgimento/partecipazione dei cittadini o degli altri utenti finali alla fase di valutazione** in rapporto alla qualità dei servizi resi (art. 7, c.2, lett. c, art. 19 bis del d.lgs n. 150/2009, come modificato con d.lgs. n. 74/2017).

3) **Raccomandazione ai Direttori ed alla dirigenza:** in fase di definizione/assegnazione degli Obiettivi ed in fase di rendicontazione/misurazione, occorre specificare con puntualità gli elementi fondamentali per la misurazione e valutazione, quali: *la definizione Target atteso, indicatore di risultato, piano di azioni/interventi*; in particolare, gli indicatori di risultato che devono essere **coerenti** con i Target attesi e correlati alla declinazione delle "Azioni e Interventi" prefissati.

4) Gli Obiettivi di Performance, Organizzativa e individuale, devono tradurre le "Mission" dell'Ente *in termini di strategicità, rilevanza, innovazione, misurabilità concreta ed essere sfidanti, in sintesi "Performanti"*.

Non possono rappresentare adempimenti ordinari obbligatori per legge, per regolamento o d'istituto connessi alla posizione ricoperta, né essere ripetitivi annualmente.

In tema di Performance non deve prevalere la logica adempimentale: la definizione degli Obiettivi generali e individuali, la misurazione e la valutazione della Performance annuale organizzativa e individuale, sono *"strumenti per premiare il merito e le professionalità" in base al valore pubblico creato; non possono rappresentare strumenti per elargire premialità annue, snaturando la natura della relativa retribuzione, da eventuale e variabile a retribuzione "fissa"*.

Si rammenta che è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance (art. 18 d.lgs citato).

A tal fine si rammenta che le premialità ai dirigenti di 2^a fascia dovranno rispettare i criteri ed i limiti di spesa, complessiva ed individuale, *prevista dal Contratto lavoro integrativo vigente.*

5) Necessità di focalizzare annualmente gli "ambiti della Performance" (art. 8 d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.), sia in sede di approvazione del Piano Performance, sia di Relazione finale a consuntivo.

6) La "**Relazione finale sulla Performance**" deve altresì focalizzare meglio gli "out come"; in particolare, la percezione degli ambiti di impatto, esterno ed interno, sono *elementi fondamentali* del Ciclo della Performance per la verifica:

- degli impatti sociali e del valore pubblico creati nell'anno e durante il mandato,
- del grado di attuazione delle "Mission" dell'Ente,
- del grado di soddisfacimento dei bisogni dei cittadini/utenti.

7) Necessità, non derogabile, di *previsione* e di **rendicontazione annuale** - tra gli Obiettivi c.d. di miglioramento - di quelli connessi alla attuazione delle misure concrete annuali previste nel Piano triennale anticorruzione e trasparenza:

8) Necessità di *previsione* e di **rendicontazione** annuale tra gli Obiettivi c.d. di routine, di quelli connessi alla "promozione delle pari opportunità"; a tale fine si segnala nuovamente la direttiva PCM n. 2/2019 (G.U. n. 184 del 07/08/2019), sostitutiva della direttiva 23 maggio 2007, con allegate linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, di adempimenti in capo al CUG, compresa la collaborazione con l'OIV, di monitoraggio e della Relazione entro il 30 marzo (cfr. SEZ. II, pag. 14 e segg.).

9) Non risultano attivati gli *Istituti di premialità per l'innovazione e l'eccellenza*.

10) **Rilievo: le fasi di misurazione e di valutazione** annuale dei risultati raggiunti negli Obiettivi di Performance (Organizzativa, di competenza dell'OIV ed individuale, di competenza della dirigenza) precedono, non seguono, la definizione e l'approvazione della "*Relazione complessiva sulla Performance*" di Ente (stesso rilievo esercizi 2018 e 2017).

11) *Raccomandazione*: la Relazione sulla Performance deve contenere un **quadro sinottico riepilogativo** sul grado di raggiungimento degli Obiettivi strategici rispetto ai Target attesi; in particolare **va evidenziato il grado di raggiungimento di**:

- **Performance Organizzativa** di AGEA, quale Ente nel complesso ovvero per Area, *declinata per ciascun Obiettivo strategico*;
- **Performance individuale**, distinta per:
 - Dirigenza di 1^ fascia (pag. 23 della Metodologia),
 - Dirigenza di 2^ fascia (pag. 20-21 della Metodologia)
 - Personale a livello;
- **Comportamenti Organizzativi** (c.d. giudizio di valore) in termini di punteggio complessivo.

12) *Raccomandazione*: si segnala, infine, l'inderogabile necessità del **rispetto dei tempi previsti** per l'implementazione, la gestione e la rendicontazione del "**Ciclo della Performance**", con particolare riferimento all'aggiornamento "tempestivo" annuale del Piano triennale della Performance e all'approvazione, a consuntivo, della "Relazione annuale sulla Performance".

13) **Il Ciclo della Performance 2019 va completato** con la "*proposta da parte dell'OIV all'Organo di indirizzo politico-amministrativo, della valutazione dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei relativi premi*" (Punto 5.A, paragrafo 1°, ultimo capoverso, pagg. 20-32 della vigente Metodologia).

Il Responsabile della Trasparenza è chiamato a verificare, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 e della delibera Anac n. 141/2019, la puntuale pubblicazione sul web site Sezione "Amministrazione trasparente" della presente validazione tecnica e dei dati relativi a:

- a) **Ammontare complessivo dei premi, declinati** nell'ammontare stanziato e nell'ammontare effettivamente distribuito;
- b) **Premi, declinati in:**
 - b1) *Criteri definiti nella Metodologia per l'assegnazione del trattamento accessorio*
 - b2) *Distribuzione del trattamento accessorio in forma aggregata;*
 - b3) *Grado di differenziazione dell'utilizzo delle premialità, sia per dirigenti sia per dipendenti.*

La presente validazione tecnica va partecipata a: Direzione Agea, ai Direttori di Area e pubblicata sul website, Sezione "Amministrazione trasparente".

Successivamente, l'OIV ritiene utile partecipare con tempestività, all'Organo di indirizzo politico ed ai Direttori di Area, **l'allegata "Agenda del Ciclo Performance"**, ai fini della programmazione, , negoziazione, definizione ed assegnazione degli Obiettivi di Performance Organizzativa ed individuale del Piano Performance 2021/2023.

Da postazione remota, 21-23 dicembre 2020.

Firma digitale:

Dr.sa Maria Letizia De Lieto Vollaro
maria letizia de lieto vollaro

Dr.sa Patrizia Colagiovanni



Dr. Salvatore CORRADO