



Al Capo di Gabinetto
Dott.ssa Elisabetta Cesqui

e, p.c. Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Ufficio per la valutazione della *performance*

Al Commissario Straordinario dell'ANPAL
Dr. Raffaele Tangorra

**Documento di validazione della Relazione sulla performance 2020
dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)**

L'Organismo indipendente di valutazione del Ministero del lavoro, deputato ai sensi dell'art. 4, c.16 del d.lgs. 14.9.2015, n. 150, a validare la relazione sulla *performance* dell'ANPAL, sulla base del disposto di cui all'art. 14, c. 4, del d.lgs. n. 150/2009, ha ricevuto la Relazione sulla *performance* dell'Agenzia in data 16 agosto 2021.

Il documento è stato approvato, diversamente dagli anni precedenti, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali in data 4 agosto 2021; tale Relazione, infatti, in passato veniva disposta dall'organo politico amministrativo dell'Ente, riconosciuto nel Consiglio di

Amministrazione dell’Agenzia, sulla base dell’interpretazione condivisa e avallata dai Ministri e dirigenti *pro tempore*.

Quest’anno, invece, come noto, il Commissario Straordinario dell’ANPAL ha ritenuto di formalizzare un quesito al Segretario Generale di questo Dicastero circa la legittimità dell’organo deputato all’approvazione, ritenendo non fosse, questa procedura, ascrivibile ad una competenza specifica del Commissario, in quanto soggetto non configurabile come *“organo di indirizzo politico – amministrativo”*. Tale interpretazione è stata condivisa dal Segretariato generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (amministrazione vigilante) il quale, nella nota del 19 luglio 2021, prot. 6813, richiamandosi alla normativa di cui all’art. 8, comma 1 del d.lgs. n.300/1999, interpretando sistematicamente e diversamente dai predecessori, afferma che *“gli organi di vertice di ANPAL – non solo quelli della c.d. gestione ordinaria, ma anche quello che opera in regime di commissariamento straordinario - non sono neanche indirettamente, espressione di rappresentanza politica”*.

Questo Organismo, notiziato per conoscenza della questione, prende atto del nuovo orientamento, rappresentando che valida la Relazione sulla *performance* dell’Agenzia, inviata allo scrivente dal Commissario Straordinario dell’ANPAL in data 27 luglio 2021, con nota prot. n. 13786 a seguito dell’approvazione del Ministro in data 4 agosto 2021 (con nota prot. n. 13229).

L’OIV valida la Relazione attenendosi al testo inviato, non disponendo di documentazione ulteriore, in ciò operando diversamente da quanto avviene per la fase di validazione della Relazione della *performance* del Ministero del lavoro, incentrata sulla conoscenza, da parte dello scrivente, di informazioni dettagliate rendicontate dall’Amministrazione in specifici e analitici *report* di monitoraggio, in esito ai quali redige apposita relazione riservata al Ministro.

Ciò premesso, i criteri di riferimento per la validazione della Relazione sulla *performance* assunti a riferimento di questo Organismo per la validazione sono quelli indicati nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento di Funzione Pubblica, prescrittivi sia dei contenuti che la Relazione deve esprimere, sia dei riscontri che lo scrivente deve effettuare nel procedere all’analisi e alla successiva validazione del documento.

La Relazione si presenta come un documento di buona qualità, nel quale le informazioni sono organizzate in modo efficace e finalizzate a dare conto, con un linguaggio di facile accessibilità, delle notizie più significative e qualificanti delle attività poste in essere dall’Agenzia. Pertanto, un requisito per la validazione richiesto prioritariamente dal legislatore all’art. 14, comma 4, lett. c (l’OIV “*valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali*”) può dirsi ampiamente soddisfatto.

Il legislatore, tuttavia, richiede, all’art. 14, comma 4 *bis*, che gli Organismi indipendenti di valutazione esercitino i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedano “*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 dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7.*”

Sul punto il Dipartimento della Funzione pubblica è intervenuto a diramare specifiche indicazioni con le “Linee Guida” n. 4 del novembre 2019 ma, per quel che consta allo scrivente, non sono state ancora individuate da parte dell’Agenzia le modalità della valutazione partecipativa, cd. “esterna”, da parte dei cittadini e degli *stakeholder*, sulla base di quanto disposto dalle citate “Linee Guida” n. 4/2019.

Rimane, altresì, da segnalare che l’intera tematica della *performance* organizzativa – non interessata dall’aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione del 2018 - non essendo stata ancora codificata, non viene approfondita ed evidenziata nel corpo del documento.

Se la rendicontazione degli obiettivi specifici e annuali è stata esplicitata in modo organico e sintetico (come richiesto anche dal legislatore) una rappresentazione sistematica della cd. *performance* organizzativa, della sua misurazione e valutazione e delle sue interconnessioni

con la *performance* individuale non è configurata, non avendo ancora l’Agenzia avviato una analisi e una revisione complessiva e organica del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, ancora mutuato da quello del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Per le suesposte motivazioni, che rendono il tema della *performance* ancora non attuale sulla base di quanto richiesto dalle disposizioni legislative e regolamentari in materia, questo OIV, pur validando la Relazione, esprime specifiche osservazioni - connesse in particolar modo 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’Agenzia motivo di approfondimento per l’adeguamento degli strumenti relativi alla gestione del ciclo della *performance*.

A tal fine sarà cura dell’OIV seguire con attenzione gli sviluppi del processo di implementazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione dell’Agenzia, 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 2021.

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

19/10/2021

L’Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Flavio Sensi

**SENSI
FLAVIO**

Firmato digitalmente da SENSI
FLAVIO
Data: 2021.10.19 08:20:58 +02'00'



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 2020**

2021

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". L'OIV, inoltre, 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, diversamente dal passato, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali in data 4 agosto 2021 ed è stata trasmessa all'OIV dal Commissario Straordinario dell'ANPAL in data 16 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.

Non diversamente da quanto già fatto presente in passato, la "misurazione e valutazione della *performance* organizzativa", è argomento centrale nell'attuale contesto normativo e organizzativo delle pubbliche amministrazioni. Per venire a 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.

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

Come già rappresentato, anche questa modalità di valutazione “esterna” è ancora tutta da implementare ed è urgente, inoltre, innovare e regolamentare in senso più organico il tema della *performance* individuale anche alla luce delle più recenti “Linee Guida” n. 5/2019 riferite alla valutazione della *performance* individuale.

Ciò premesso, si rileva che la Relazione ha rispettato sostanzialmente lo schema strutturale delineato dalle “Linee guida” e, come detto, risulta ben articolato con contenuti di facile accessibilità. Una maggiore analisi incentrata sul tema degli indicatori e della loro misurazione, nonché una rappresentazione per schemi e tabelle possono costituire, in futuro, elementi di maggiore apprezzamento, per quanto già in parte presenti nel documento.

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 a una platea di non addetti ai lavori. Nella Relazione, inoltre, in particolare nella sezione dedicata agli obiettivi specifici triennali, sono stati rendicontati gli indicatori attraverso la misurazione dei valori *target*.

Rimane necessario procedere all’aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, attualizzandolo alla luce delle novelle legislative e regolamentari emanate per pervenire alla concreta attuazione di tutte le fasi del ciclo della *performance* in modo coerente con quanto richiesto dal d.lgs. n. 150/2009, come riformulato dal d.lgs. 74/2016. Per tali motivi, 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.

Si rileva a tal proposito, che la richiesta di approvazione della relazione sulla performance da parte dell'ANPAL al Ministero, ha costituito un onere inappropriato ed evitabile in carico al On.le Ministro in quanto il Commissario Straordinario della Agenzia è dotato dei poteri di organo e di rappresentanza nel 2020 in capo al Cda (che per l'anno oggetto di valutazione era anche nel pieno esercizio dei propri poteri e funzioni) e quindi soggetto esaustivamente titolato e incaricato di approvarli e di trasmetterla allo scrivente OIV.

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.

19/10/2021

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Flavio Sensi

SENSI FLAVIO
Firmato digitalmente da
SENSI FLAVIO
Data: 2021.10.19 09:20:15
+02'00'