

Documento di validazione della Relazione sulla performance anno 2024

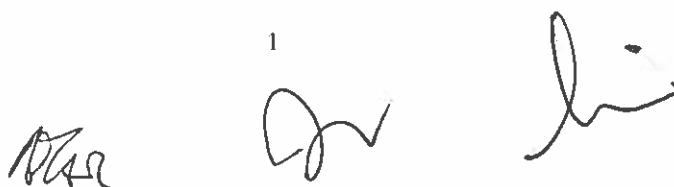
Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. 74/2017, nonché con riferimento alle Linee Guida n. 3/2018 elaborate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha preso in esame la Relazione sulla performance 2024, ed i relativi allegati, trasmessi formalmente al medesimo Organismo in data 23/06/2025.

Riguardo la tempistica della produzione della Relazione, avvenuta ai limiti del termine ultimo di validazione del 30 giugno, si evidenzia che la struttura di Agea ha subito ripetute e profonde riorganizzazioni che hanno coinvolto il modello organizzativo nel suo complesso e che hanno visto anche l'inserimento di nuovi dirigenti e di nuove aree di competenza. Tale situazione, ha generato un deciso rallentamento di tutti i processi interni che sono stati, nel tempo, completamente riorganizzati e rimodulati in funzione proprio del nuovo assetto che ad oggi è quello risultante dalla Delibera N. 10 del 6 febbraio 2025 e che risulta in fase oramai di consolidamento.

L'Organismo ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni nella fattispecie, tenendo conto sia delle indicazioni contenute nelle Linee guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica sia dei risultati e degli elementi emersi dalla Relazione medesima. L'OIV ha quindi preso in esame la Relazione e i relativi allegati, constatando che la stessa, predisposta ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto legislativo richiamato, evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno 2024, i risultati organizzativi ed operativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse economiche impiegate, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

L'impianto complessivo consente di sostenere con sufficiente affidabilità il monitoraggio periodico e conclusivo dell'annualità, anche ai fini della valutazione della performance organizzativa, in termini non dissimili dalla prassi instaurata nei precedenti esercizi, che pure non è esente da osservazioni, alcune di particolare evidenza. Al termine dell'analisi svolta, questo Organismo rileva che la Relazione è redatta in forma sufficientemente

1



esaustiva, considerata la complessità organizzativa dell'Agea, chiara e di immediata comprensione. Risulta, inoltre, coerente con la maggior parte dei principi e dei criteri previsti dalle già menzionate Linee guida.

Tutto ciò premesso, l'Organismo Indipendente di Valutazione

VALIDA CON OSSERVAZIONI

la Relazione sulla Performance per l'anno 2024.

Il dettaglio della valutazione è riportato nella Relazione di seguito riportata che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto di validazione.

Tale documento di validazione è pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia e trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica per la pubblicazione sul Portale della Performance

Roma, 30 giugno 2025

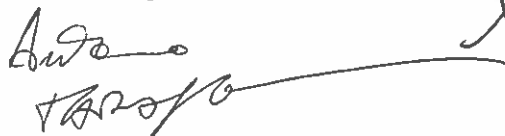
Prof. D. Viola

Pres. OIV



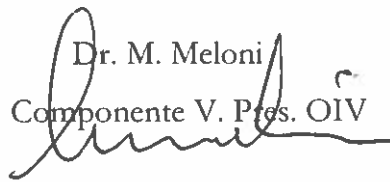
Prof. A. Tarasco

Componente OIV



Dr. M. Meloni

Componente V. Pres. OIV



VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2024

Premessa

Nella presente relazione allegata al documento di Validazione, l'Organismo Indipendente di valutazione illustra sinteticamente il processo di Validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2024 trasmessa formalmente a questo Organismo in data 23/06/2025.

La validazione della Relazione, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto sopra citato, costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance. Rappresenta l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione approvata ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D.lgs. 150/09, modificato dal D.lgs. 74/17, dall'organo di indirizzo politico amministrativo.

La validazione da parte dell'OIV della Relazione costituisce:

- il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'Agea rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del D.lgs. 150/09);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. 150/09, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III, salvo l'applicazione delle conseguenze previste per singole inadempienze (artt. 10, comma 5; art. 11, comma 9, del decreto; art. 21 del Testo Unico sul Pubblico Impiego, D. Lgs. n. 165 del 2001).

A tale scopo, l'OIV, nel presente documento di validazione, riferisce motivatamente sull'esito dell'attività di verifica svolta sull'attendibilità delle informazioni e dei dati ivi contenuti. Tale attività è stata svolta in conformità all'art. 10 D.Lgs. 150/2009, all'art. 14, comma 4, lett. c) e comma 4 bis del D.Lgs. 150/2009, modificato dal D.Lgs. 74/2017, nonché alle indicazioni fornite dalle Linee Guida n. 3 del 2018 del Dipartimento della



Funzione Pubblica. In particolare, le citate Linee Guida affermano che la relazione sulla performance è:

- a) uno strumento di sviluppo organizzativo e professionale perché stimola la fissazione di obiettivi ed esplicita i livelli di coerenza tra tali obiettivi e le necessarie risorse;
- b) uno strumento con cui rendere conto dei risultati ottenuti nel periodo considerato, degli scostamenti dagli obiettivi programmati e delle relative cause e, in quanto tale, rappresenta uno strumento di democrazia nella misura in cui dimostra i risultati raggiunti con l'impiego di risorse pubbliche.

Redigere una “*validazione della relazione sulle performance*” non significa, solamente, il rilascio di una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'Agenzia. La validazione deve essere formulata nel rispetto dei criteri rappresentati nelle Linee Guida sopra menzionate 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 di 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 autodichiarate, prima, 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, ecc.);



k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Quanto sopra è in linea con il ruolo dell'OIV, organismo deputato ad assicurare, dal punto di vista metodologico, la correttezza e coerenza del sistema di valutazione lungo tutto il ciclo della performance, ivi compresa l'ultima fase della rendicontazione dei risultati.

L'attuale Organismo ha interpretato il ruolo assegnatoli dalla legge, e segnatamente dall'articolo 14, comma 4, D.Lgs 150/2009, anche in chiave di collaborazione attiva con gli uffici preposti partecipando anche a momenti di confronto e consultazione come è avvenuto durante tutta la fase di definizione dell'intero ciclo delle Performance.

Attori del processo di validazione

La validazione della Relazione sulla performance costituisce l'atto di un processo che ha visto coinvolti diversi attori:

- La Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV unitamente al nuovo Ufficio Strategia che hanno prodotto la Relazione sulla performance curandone la trasmissione a questo OIV;
- Il Responsabile delle Prevenzione della corruzione e trasparenza in Agea che ha fornito le informazioni relative alla verifica di coerenza ed integrazione tra il Sistema di prevenzione della corruzione e il Sistema di misurazione e valutazione della performance i cui esiti devono essere rappresentati nella Relazione sulla performance,
- l'OIV a cui compete la validazione della Relazione sulla performance, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nel D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. nonché nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Osservazioni sulla Relazione 2024

Nel presente documento di Validazione, questo Organismo ravvisa l'esigenza di evidenziare una serie di osservazioni che furono già rilevate sia nell'atto di validazione ex ante del PIAO 2025-2027, adottato con Delib. 20 del 28 marzo 2025, sia nell'atto di parere



vincolante sul SMVP, per l'anno 2025, adottato con Delib. 21 del 3 aprile 2025. Più nel dettaglio, relativamente ai punti di valutazione indicati nelle Linee Guida si osserva:

- a) In ordine ai criteri di cui alle lett. c), e) e g) vi sono molteplici osservazioni. In primis, la totale assenza di obiettivi individuali, cioè, assegnati ad ogni singola unità di personale presente in Agea. A tale proposito, si ricorda che il sistema delle performance, si basa, oltre che su obiettivi organizzativi, strategici ed operativi, delle singole aree/uffici di riferimento anche e soprattutto su obiettivi individuali al fine di poter effettivamente capire il contributo (in termini di qualità) di ciascuna unità di personale al risultato finale. L'inserimento di questi obiettivi individuali, previsto nelle Linee Guida più volte citate, determinerebbe, tra l'altro, una ricalibrazione dei pesi tra obiettivi di gruppo ed individuali consentendo l'adozione di un concreto sistema di premialità che rafforzi il collegamento tra retribuzione e performance (*pay for performance*). Si osserva, inoltre, la necessità di una migliore e più puntuale definizione del concetto "obiettivo" che per definizione deve essere SMART ovvero Specifico, Misurabile, Rilevante (ovverossia sfidante ed innovativo, che possa incidere nel modello di performance) e Temporizzato (definito nel tempo). Anche qui si nota una certa pratica di non declinare l'obiettivo che rimane definito a livelli generici ed in alcuni casi di confondere un obiettivo di performance con la funzione istituzionale dell'area/ufficio stesso di riferimento con la conseguenza che per la quasi totalità dei casi, le percentuali di raggiungimento sono a livelli massimi. Si osserva, ancora, in riferimento agli indicatori, l'assenza di informazioni circa il corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli stessi; in altri termini, nella relazione, non sono ravvisabili dati numerici che consentano di apprezzare il livello di avanzamento dei risultati raggiunti. Ne deriva che il grado percentuale di raggiungimento è frutto di una valutazione meramente soggettiva ed empirica e non scientifica ed oggettiva. Nei rari casi di scostamento dalla percentuale massima di risultato, oltre a non essere evidenziato il dato preciso, non risultano in maniera



esaustiva le motivazioni ed è pressoché assente la descrizione dei correttivi da attuare

- b) In ordine al criterio di cui alla lett. d) si evidenzia che la relazione non riporta in maniera chiara ed esaustiva i risultati degli obiettivi e dei relativi indicatori afferenti all'implementazione del Sistema di Prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza. Tale ambito viene affrontato solo nelle prime pagine (21-23) tra le considerazioni introduttive, e non vi è nessun richiamo e collegamento al PTPCT ed agli obiettivi in esso previsti. Vengono, inoltre, evidenziati una serie di adempimenti ad obblighi di legge la cui valenza, ai fini della valutazione delle performance, è solamente descrittiva. Al contrario, nei casi di mancato adeguamento normativo, vengono fornite delle giustificazioni di opportunità che non debbono trovare spazio nella relazione in esame. Si evidenzia ancora una volta, l'importanza che rivestono gli obiettivi connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza così come lo stesso PTPCT nella verifica della misurazione e valutazione della Performance
- c) Un'ultima osservazione attiene alla conformità dei risultati alle risorse economiche apposte in bilancio. Da più parti, nel documento in esame, si legge testualmente (a titolo esemplificativo ma non esaustivo) *"...la necessità di raggiungere comunque gli obiettivi contenuti nel PLAO..... pur in mancanza di risorse finanziarie adeguate..."* e ancora *"...con riferimento al già ricordato stato di sofferenza del bilancio di Agea..."*. È di chiara evidenza la necessità, prevista chiaramente dalla normativa, che gli obiettivi ed i relativi indicatori siano correlati alla quantità e qualità delle risorse di bilancio. Nella relazione sulle performance questa correlazione non si evince e ciò desta qualche perplessità e preoccupazione. Si rinnova, pertanto, la richiesta di inserire nella relazione, così come nei documenti principali del ciclo delle performance, evidenze in tal senso dato che il sistema premiale non può e non deve essere un diritto acquisito in automatico e che una non corretta gestione di tale sistema può generare danno erariale.

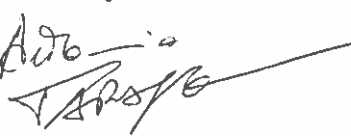


La maggior parte delle criticità riscontrate possono essere risolte o comunque fortemente migliorate a partire dal prossimo ciclo della performance, sulla base dell'accoglimento delle osservazioni e suggerimenti formulati da questo Organismo.

Prof. D. Viola
Pres. OIV



Prof. A. Tarasco
Componente OIV



Dr. M. Meloni
Componente V. Pres. OIV

