

Al Direttore Generale
Avv. Domenico De Maio
Agenzia Nazionale Giovani – Roma

P.C. Struttura Tecnica
dott.ssa Giovanna Perfetto

Ufficio per la Valutazione della Performance
Dipartimento della Funzione Pubblica
Presidenza del Consiglio dei Ministri
via del Sudario n° 49
00186 Roma

ROMA, 01 luglio 2019

Documento di validazione della Relazione sulla performance

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Agenzia Nazionale Giovani, ai sensi dell'art. 14, comma 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, ha preso in esame la Relazione sulla Performance per l'anno 2018 (*Prot. n° 4061/2019 del 18-06-2019*) della Agenzia Nazionale Giovani approvata con Determina n° 497 del 18-06-2019 e la cui validazione è stata richiesta all'Organismo Indipendente di Valutazione in pari data via mail PEC.

La procedura di validazione è stata svolta conformemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n° 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni sono contenute nella Relazione allegata ed in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.

Tutto ciò premesso, l'OIV **valida la Relazione sulla performance** per l'anno 2018 (*Prot. n° 4061/2019 del 18-06-2019*) approvata con Determina n° 497 del 18-06-2019 formulando al contempo le seguenti **osservazioni**:

- a) Appare utile, nella Relazione e più in generale i tutti i documenti rivolti all'esterno, più frequente ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati, in modo da favorire una più immediata leggibilità, comprensione e fruibilità delle informazioni soprattutto a favore degli stakeholder esterni all'Agenzia.
- b) Pur apprezzando i contenuti della relazione e tenendo conto dell'attività istituzionale dell'Agenzia, si rileva che nella maggior parte dei casi gli obiettivi sono misurati da indicatori di risultato (quantitativi/temporali) non sempre supportati da indicatori di efficienza e/o da indicatori di outcome. Pertanto, è necessario integrare gli obiettivi con indicatori e target di efficienza.
- c) Seppur risulta garantito il coinvolgimento dei cittadini e degli utenti finali della Agenzia, le valutazioni realizzate con il loro coinvolgimento appaiono basate su un campione poco rappresentativo per l'anno 2018. Si richiede di implementare un organico, sistematico e affidabile sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini atto a favorire ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi (c.4-bis dell'art. 14 e dall'art. 19-bis del D.lgs. n° 150/2009). Si ritiene, inoltre, che l'ascolto degli stakeholder (interni ed esterni) possa essere arricchito a fasi alterne per tipo di destinatario o per metodo (interviste, focus group, questionari – CATI /CAPI).

L'OIV avrà cura di verificare che l'amministrazione della Agenzia Nazionale Giovani recepisca adeguatamente le suddette osservazioni e ne darà conto nella prossima Relazione sul funzionamento del Sistema. Inoltre, come previsto dalle suddette Linee Guida, si procederà alle comunicazioni di cui all'articolo 14, comma 4, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009.

L'OIV, infine, invita l'Agenzia Nazionale Giovani a pubblicarla tempestivamente nell'apposita sezione del sito internet dell'Amministrazione, unitamente al presente atto di validazione.

Sebastiano Molaro



OIV
ORGANISMO
INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE



**RELAZIONE ALLEGATA AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'ANNO 2018**

GIUGNO 2019

INDICE

Scopo.....	3
1. Criteri per la validazione della relazione	4
2. Il processo di validazione: le figure coinvolte ed il metodo di Verifica.....	5
3. Sintesi delle evidenze raccolte	9
4. Conclusioni	14

Scopo

Il presente documento redatto ai sensi dell'art. 14, comma 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 costituisce atto formale di codesto Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), costituito in forma monocratica, quale parte integrante del documento di validazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2018 (*Prot. n° 4061/2019 del 18-06-2019*) della Agenzia Nazionale Giovani approvata con Determina n° 497 del 18-06-2019 e trasmessa a questo OIV in pari data.

Il presente documento ha lo scopo di descrivere le modalità di svolgimento della procedura di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2018 da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). In particolare, vengono riportati i criteri, il metodo utilizzato e le conclusioni raggiunte.

La validazione sancisce la conclusione dell'intero ciclo di gestione della performance ed è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

1. Criteri per la validazione della relazione

I criteri guida dell'attività di validazione della Relazione sulla performance sono stabiliti dall'art. 14, comma 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. Tale disposizione stabilisce che 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, ai sensi del comma 4-bis dell'art. 14 del medesimo decreto legislativo, l'OIV 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"*. Tale aspetto è anche richiamato dall'art. 19-bis del medesimo decreto.

Ai sensi dell'art. 6, inoltre, eventuali *"variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione"*.

Ulteriori e specifiche indicazioni in merito alla procedura di validazione sono state fornite dalle *Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance* n° 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Va detto che la validazione della Relazione deve essere intesa come "validazione" del processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione. **La validazione non può, pertanto, essere considerata una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione.**

La validazione è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- 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 auto-dichiarate, prime 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 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 dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a rif. normativi, ecc)

2. Il processo di validazione: le figure coinvolte ed il metodo di Verifica

Il processo di validazione, per metodo, risorse coinvolte e tempi è stato definito coerentemente a quanto stabilito dalle Linee Guida n° 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'OIV ha coinvolto le seguenti figure:

- la Struttura Tecnica Permanente che ha supportato l'OIV nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie alla verifica.
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che ha fornito elementi istruttori al fine di verificare quanto disposto dall'art. 1, comma 8- bis, della Legge n° 190/2012;
- Il personale che, con riferimento alle aree di propria competenza, ha fornito i dati richiesti via mail.

Fermo restando i principi dettati dalla normativa e dalle Linee Guida prima citate, lo scrivente OIV, durante l'intero ciclo della performance si affida, ove compatibili con le dimensioni organizzative e strutturali dell'Agenzia, alle tecniche ed agli strumenti tipici dell'auditing garantendo la tracciabilità delle evidenze oggettive valutate.

In tale contesto, la verifica è stata svolta attraverso l'"analisi documentale", che si basa sulla consultazione della documentazione messa a disposizione dell'OIV; la "verifica diretta" anche con interviste al personale, e l'"analisi comparativa" fra documenti diversi ma correlati disponibili sia sul sito istituzionale che in area riservata (archivio informatico depositato su Dropbox).

In maniera non esaustiva, sono stati consultati i seguenti documenti:

- Piano della performance 2018-2020, Prot. Partenza n° 668/2018 del 31-01-2018 approvato con determina di adozione ANG/92-2018/INT del 31 gennaio 2018;
- Piano della Performance 2019-2021, Prot. Partenza n° 830/2019 del 15-02-2019;
- Piano della prevenzione della corruzione 2018-2020, Prot. Partenza n° 668/2018 del 31-01-2018 e la correlata relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione (art. 1, co. 14, della legge 190/2012).
- Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, (trasmesso all'OIV il 15 aprile 2019 sul quale è stato espresso Parere Vincolante con richiesta di integrazioni - art. 7 del d.lgs. n° 150/2009 e smi).

- Documenti trasmessi su richiesta dell'OIV del 26/06/2019 e 27/06/2019.

Nota: Non è stato possibile considerare la "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - Aprile 2018". E' bene tener presente, infatti, che dal 20/11/2017, l'OIV dell'Agenzia Nazionale Giovani è stato privo di titolare fino al 27/11/2018.

AGENZIA NAZIONALE GIOVANI
Protocollo Arrivo N. 4437/2019 del 01-07-2019
Doc. Principale - Copia Documento

Nella tabella seguente vengono riportati, per ciascun criterio, le modalità di Verifica e l'oggetto.

Criteri - Linee Guida n° 3/2018 -	Verifica	Oggetto della verifica
a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;	Analisi comparative	Analisi comparativa del Piano della Performance 2018-2020 e della Relazione sulla Performance 2018
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;	Analisi comparative	Comparazione tra i principali risultati conseguiti, i risultati organizzativi e individuali, illustrati nella Relazione e le informazioni analitiche riportate negli allegati e nei documenti forniti.
c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	Analisi comparative	Comparazione e analisi della coerenza dei dati tra il Piano della Performance 2018-2020 e la Relazione sulla Performance 2018. Comparazione dei dati riportati nei diversi Allegati alla relazione (mail interne e comunicazioni fra aree).
d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;	Analisi comparative Verifica diretta	Verifica del livello di presenza degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza nella Relazione sulla Performance.
e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	Verifica diretta	Verifica delle modalità di calcolo degli indicatori mediante verifiche dirette a campione.

Criteri (Linee Guida n° 3/2018)	Verifica	Oggetto della verifica
f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);	Verifica diretta / Analisi documentale	Approfondimenti effettuati attraverso attività di auditing.
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;	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della presenza dell'eventuale scostamento e della motivazione.
h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e del Piano.
i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della conformità alle disposizioni normative e alle linee guida del DFP
j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta del livello di sinteticità
k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.);	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta del grado di chiarezza e comprensibilità

3. Sintesi delle evidenze raccolte

3.1 *Coerenza fra contenuti della relazione e contenuti del piano della performance relativo all'anno di riferimento*

L'analisi comparativa dei due documenti (Piano della Performance e Relazione) evidenzia in linea di massima coerenza dei contenuti.

3.2 *Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella relazione*

L'OIV ha valutato la performance organizzativa sia attraverso la valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati alle Aree sia attraverso ulteriori valutazioni di tipo per lo più qualitativo. In generale, con riferimento alle valutazioni di tipo qualitativo effettuate (la particolare struttura organizzativa dell'ANG, il rispetto delle tempistiche previste dalle disposizioni normative, i comportamenti organizzativi, le capacità di monitoraggio e controllo delle attività e degli obiettivi, il grado di benessere organizzativo, pari opportunità di genere l'integrazione tra Piano della Performance e il PTPCT) si evidenzia una certa coerenza tra queste e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate nella Relazione.

3.3 *Presenza nella relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel piano.*

La Relazione sulla performance contiene una rendicontazione abbastanza chiara degli obiettivi suddivisi per ciascuna delle tre aree (DG, APP, AMS). Viene riportata la valutazione a consuntivo degli obiettivi, gli strumenti di rilevazione ed il grado di raggiungimento. Questi sono coerenti con quanto riportato negli altri documenti di input analizzati.

3.4 *Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza*

Si sono evidenziati nel complesso 8 obiettivi [Rif. "Matrice delle misure di prevenzione della corruzione (coordinamento con Piano della Performance)"] obiettivi "Area DG: 3B - 3C" - "Area APP: 4Q - 4R - 6M" - "Area AMS: 2C - 2D - 1B"] connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Il livello di integrazione tra obiettivi di performance e obiettivi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione è sufficiente.

3.5 Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

Dall'esame del Piano e della Relazione, pur tenendo conto dell'attività istituzionale dell'Agenzia, si rileva che nella maggior parte dei casi gli obiettivi sono misurati da indicatori di risultato (quantitativi/temporali) non supportati da indicatori di efficienza e/o da indicatori di outcome. Nelle Linee Guida del DFP, in piena coerenza con il D.lgs. 150/2009, si raccomanda affinché alla misurazione dell'efficacia sia affiancata la misurazione dell'efficienza ai fini dell'effettivo miglioramento complessivo dell'organizzazione e dell'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico.

Nel documento di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2018, saranno riportate le seguenti osservazioni:



Pur apprezzando i contenuti della relazione e tenendo conto dell'attività istituzionale dell'Agenzia, si rileva che nella maggior parte dei casi gli obiettivi sono misurati da indicatori di risultato (quantitativi/temporali) non sempre supportati da indicatori di efficienza e/o da indicatori di outcome. Pertanto, è necessario integrare gli obiettivi con indicatori e target di efficienza.

3.6 Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)

I dati utilizzati per la compilazione della Relazione sulla performance sono elaborati a partire per lo più da fonti interne e gestiti anche attraverso l'utilizzo di alcuni applicativi informatici in uso all'Agenzia. È stata effettuata una verifica documentale.

È in ogni caso utile ricordare che la validazione "non può essere considerata una 'certificazione' puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima".

3.7 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

Nella Relazione sulla performance 2018 al par. 3.2 vengono riportati gli obiettivi strategici a carattere pluriennale. Dal par. 3.3 "Obiettivi e piani operativi" con una rappresentazione tabellare vengono riportati chiaramente, per ciascuna delle tre aree, gli obiettivi, gli indicatori ed il grado di raggiungimento. Gli scostamenti vengono evidenziati e motivati nella stessa Relazione e/o negli allegati. Si fa riferimento a:

- Obiettivo 4D dell'Area DG: prevista una percentuale di digitalizzazione pari al 100%. È stato riscontrato che, nell'ambito del complessivo processo di digitalizzazione, la percentuale di attività realizzate risulta pari al 95% (pag. 26).
- Obiettivo 5E dell'Area DG: previsto un incremento della presenza social e delle visite al sito web di ANG pari al 5% per ciascuna area. È stato riscontrato un aumento della presenza social dell'8.7% ma una diminuzione degli accessi al sito (pag. 26).
- Obiettivo 6O dell'Area APP: prevista una percentuale di perfezionamento dei contratti con i Beneficiari del 100% entro tre mesi. È stato riscontrato che, a tre mesi, la percentuale era del 79%. La motivazione viene riportata in uno degli allegati alla relazione (Accordi_2018).

3.8 Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel piano

L'Amministrazione nella predisposizione del Piano della Performance 2018-2020 e della Relazione sulla performance 2018 ha optato per un approccio "selettivo" (v. Linee Guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica). In altri termini, vi sono taluni obiettivi, e ci si riferisce agli obiettivi individuali correlati al FUA, non dettagliati nel Piano e, pertanto, nella Relazione. L'Amministrazione sta lavorando all'aggiornamento del SMVP che prevederà, una volta integrato con il parere già espresso dall'OIV, adeguate modalità per la loro rappresentazione, formalizzazione, misurazione, valutazione e rendicontazione.

3.9 Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del Dipartimento delle Funzione Pubblica

Gli esiti dell'analisi di conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti sono riportati nella seguente Tabella.

Riferimento normative (D.Lgs. 150/2009)	Evidenze dell'analisi	Esito
Art. 16, comma 1 Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c	Non sono intervenute variazioni degli obiettivi durante l'anno 2018. {Sono agli atti delle comunicazioni interne che suggeriscono la variazione a partire dal 2019 per taluni di essi (rif: Comunicazione mail del 27/05/2019 di A. Plithakis su obiettivo Area AMS	Conforme
Art. 10, comma 1, lettera b) La Relazione deve evidenziare "a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato".	Presenza dei risultati di consuntivo per tutti gli obiettivi.	Conforme

<p>Art. 14, comma 4, lettera c) La Relazione deve essere "redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".</p>	<p>Il corpo principale della Relazione ha una dimensione complessiva di 49 pagine. Migliorabile la rappresentazione grafica con grafici e tabelle. Il linguaggio è appropriato.</p>	<p>Conforme</p>
<p>Art. 14, comma 4-bis e Art. 19-bis Occorre tener conto delle "valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali"</p>	<p>Nella Relazione sulle performance sono presenti due separati obiettivi di misura della customer satisfaction: il primo afferente alla Area DG (7.G) il secondo all'area APP (9.D). Seppur risulta garantito il coinvolgimento dei cittadini e degli utenti finali della Agenzia, le valutazioni realizzate con il loro coinvolgimento appaiono basate su un campione poco rappresentativo per l'anno 2018. Si raccomanda di implementare un organico, sistematico e affidabile sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini.</p>	<p>Parzialmente Conforme Vedasi Osservazione</p>
<p>Art. 15, comma 2, lettera b) La Relazione sulla performance è definita dall'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione "in collaborazione con i vertici dell'amministrazione"</p>	<p>La Relazione sulla Performance per l'anno 2018 (Prot. n° 4061/2019 del 18-06-2019) della Agenzia Nazionale Giovani è stata approvata con Determina n° 497 del 18-06-2019 del DG.</p>	<p>Conforme</p>

Nel documento di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2018, sarà riportata la seguente osservazione:



Seppur risulta garantito il coinvolgimento dei cittadini e degli utenti finali della Agenzia, le valutazioni realizzate con il loro coinvolgimento appaiono basate su un campione poco rappresentativo per l'anno 2018. Si raccomanda di implementare un organico, sistematico e affidabile sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini atto a favorire ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi (c.4-bis dell'art. 14 e dall'art. 19-bis del D.lgs. n° 150/2009). Si ritiene, inoltre, che l'ascolto degli stakeholder (interni ed esterni) possa essere arricchito a fasi alterne per tipo di destinatario o per metodo (interviste, focus group, questionari – CATI /CAPI).

Gli esiti dell'analisi di conformità della Relazione alla Linee Guida n° 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica sono riportati nella seguente Tabella.

Contenuti richiesti nelle LG n.3/2018	Evidenze dell'analisi	Esito
I principali risultati raggiunti	È presente una sezione della Relazione sulla performance con tale denominazione al paragrafo 1, pag. 3. I contenuti appaiono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida	Conforme
Analisi del contesto e delle risorse	È presente una sezione della Relazione sulla performance con tale denominazione al paragrafo 2, pag. 7. I contenuti appaiono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Conforme
Obiettivi annuali	È presente il par. 3.3 "Obiettivi e piani operativi" a pag. 20 della Relazione che riporta gli obiettivi, suddivisi per Area a carattere annuale.	Conforme

Obiettivi specifici (triennali)	È presente il par. 3.2 "Obiettivi strategici" a pag. 15 della Relazione che riporta gli obiettivi, suddivisi per Area a carattere pluriennale. Non ci sono obiettivi triennali.	Parzialmente Conforme
Performance organizzativa complessiva	È presente il par. "Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa". I contenuti sono parzialmente conformi a quanto indicato nelle Linee Guida	Parzialmente Conforme
Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali	È presente una sezione della Relazione al par. 3.4 pag. 47.	Conforme
Il processo di misurazione e valutazione	È presente il paragrafo 6 a pag. 48 "Processo di redazione della relazione sulla Performance". I contenuti sono parzialmente conformi a quanto indicato nelle Linee Guida	Parzialmente Conforme

In conclusione, l'analisi di conformità della Relazione ai contenuti delle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato esito per lo più positivo.

3.10 Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)

La Relazione è composta da 49 pagine. Sono stati inseriti 31 allegati.

Appare garantita la sintesi, la chiarezza di esposizione e la trasparenza sui dati.

Al paragrafo "I principali Risultati Raggiunti" seppure vengono evidenziati i principali risultati nel corso dell'anno 2018, appare utile, e più in generale i tutti i documenti rivolti all'esterno, il ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati, in modo da favorire una più immediata leggibilità, comprensione e fruibilità delle informazioni soprattutto a favore degli stakeholder esterni all'Agenzia.

Nel documento di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2018, sarà riportata le seguenti osservazioni:



Appare utile, nella Relazione e più in generale i tutti i documenti rivolti all'esterno, il ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati, in modo da favorire una più immediata leggibilità, comprensione e fruibilità delle informazioni soprattutto a favore degli stakeholder esterni all'Agenzia.

3.11 Chiarezza e comprensibilità della relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza di Indice, pochi rinvii ad altri documenti o riferimenti normativi, ecc....)

L'indice è presente. Il linguaggio è appropriato. I rinvii a riferimenti normativi sono contenuti. Il rinvio ad altri documenti è limitato agli allegati. Va migliorato, come osservato nel punto precedente, la rappresentazione dei dati in tabelle e grafici che facilitano la immediata comprensione dei concetti in particolar modo dei cittadini, stakeholder della Agenzia.

4. Conclusioni

L'analisi dei risultati sopra esposti consente allo scrivente OIV, con le premesse di cui sopra, la **"validazione della Relazione della Performance 2018 con osservazioni"** (terza opzione prevista dalle Linee Guida n° 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica), dal momento che le criticità riscontrate appaiono come tutte e non ostative, risolvibili sia in corso di esercizio sia in occasione del successivo ciclo della performance.

Lo scrivente OIV avrà cura di verificare che l'Agenzia recepisca adeguatamente le suddette osservazioni e ove le stesse siano corrette già nel corso del presente esercizio ne darà conto nella prossima Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema relativa all'anno 2019 con scadenza prevista al 30.04.2020.

Inoltre, come previsto dalle suddette Linee Guida, si procederà alle comunicazioni di cui all'art. 14, comma 4, lettera b) del d.lgs. n. 150/2009 ai fini dei successivi adempimenti di competenza e alla pubblicazione sul Portale Amministrazione Trasparente e sul Portale Performance del Dipartimento Funzione Pubblica.

AGENZIA NAZIONALE GIOVANI
Protocollo Arrivo N. 4437/2019 del 01-07-2019
Doc. Principale - Copia Documento