

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Verbale della seduta n. 12 del 15.10.2019

OGGETTO: Validazione tecnica "Relazione sulla Performance esercizio 2018".

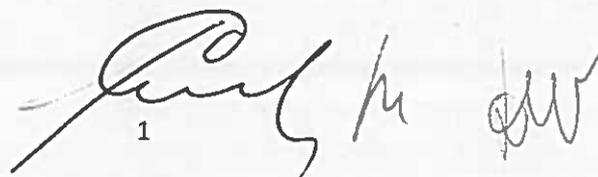
Premesso che la Relazione annuale sulla Performance persegue le seguenti finalità:

- 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, nonchè 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 2018 è stata *approvata con deliberazione n. 26 del 12.09.2019* e che l'approvazione e la validazione tecnica da parte del NCVP sono condizioni inderogabili per l'accesso agli strumenti per premiare il merito (art. 14, comma 6, d.lgs. citato).


1

Premesso 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 valutazione svolto dall'Amministrazione, "nonché la ragionevolezza della relativa tempistica".

Considerato che nella misurazione e nella valutazione delle Performance 2018, si è tenuto conto degli Obiettivi Strategici prefissati per la Performance Organizzativa, degli Obiettivi Strategici individuali, degli Obiettivi Operativi, del loro grado di raggiungimento rispetto al target prefissato ed agli indicatori di risultato.

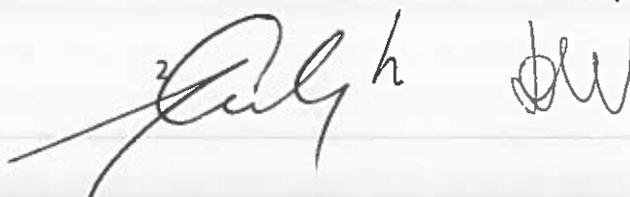
Precisato che la misurazione e la valutazione degli Obiettivi assegnati ai dirigenti di 2^a fascia è effettuato dai Direttori di Area e che la valutazione degli Obiettivi assegnati al "personale a livello" è stata effettuata ed attestata dal dirigente preposto a ciascun Settore/Servizio;

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

Rilevato che all'inizio del processo di misurazione e di valutazione della performance Organizzativa (Obiettivi di Performance Organizzativa strategici generali/trasversali e Obiettivi operativi) e della Performance individuale riferite all'esercizio 2018, vengono segnalati alcuni "refusi" contenuti in detta Relazione;

Visto il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance 2018, come risulta dal *verbale n. 11 in data odierna*, a cui si rinvia;

L'OIV prende atto del significativo grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Organizzativa (a carattere generale/trasversale) ed individuale, senza scostamenti di rilievo rispetto al Target atteso, *pure in presenza di costanti drastiche riduzioni di risorse finanziarie, umane e strumentali (cfr. pag 7, 8, 12, 13 e 104 della Relazione)* e di un certo e apprezzabile disallineamento tra le funzioni e i compiti istituzionali di Agea, nonché tra gli Obiettivi di Performance raggiunti e le risorse finanziarie, umane e strumentali annualmente disponibili



Valida tecnicamente la Relazione sulla Performance Esercizio 2018,

con le seguenti osservazioni, raccomandazioni e punti di miglioramento, da tenere in debita considerazione per il proseguo del Ciclo performance 2019 e per gli esercizi successivi:

1) necessità di un applicativo informatico idoneo a monitorare e misurare, in termini concreti ed oggettivi, il risultato conseguito rispetto agli indicatori di risultato e al target atteso.

La misurazione effettuata nell'esercizio 2019, riferita alla Performance 2018, non è stata confortata, durante il monitoraggio e a consuntivo, da un supporto informatico; è stata essenzialmente rendicontata da evidenze documentali o autodichiarazioni, a volte autoreferenziali, ed attestazioni prodotte o dichiarate dagli stessi valutati, 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, necessita specificare con puntualità gli elementi fondamentali per la misurazione e valutazione, quali:

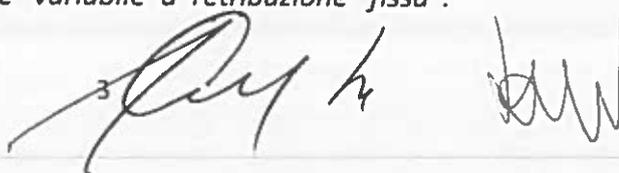
a) *la definizione Target atteso, indicatore di risultato, piano di azioni/interventi*; in particolare, gli indicatori di risultato devono essere coerenti con il Target atteso e correlati alla declinazione delle "Azioni e Interventi" prefissati;

b) *la valutazione della qualità del contributo assicurato alla Performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi (c.d. giudizio di valore).*

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 obbligatori per legge, per regolamento o d'istituto connessi alla posizione ricoperta, né essere ripetitivi.

In tema di Performance non può 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).

5) necessità di focalizzare 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 a consuntivo.

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.

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

7) Necessità di previsione annuale tra gli Obiettivi c.d. di routine, di quelli connessi alla "promozione delle pari opportunità"; a tale fine si segnala 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.).

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

9) **Rilievo:** le fasi di misurazione e di valutazione annuale degli Obiettivi di Performance (Organizzativa, individuale) precedono, non seguono, la definizione e l'approvazione della *"Relazione complessiva sulla Performance" di Ente*.

10) **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 dell' Ente AGEA nel complesso, *declinata per ciascun Obiettivo strategico*;
- Performance individuale, distinta per:
 - Dirigenza di 1^a fascia (pag. 23 del Sistema),
 - Dirigenza di 2^a fascia (pag. 20-21 del Sistema)
 - Personale a livello;
- Comportamenti Organizzativi (c.d. giudizio di valore);

11) *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".

La presente validazione tecnica e la conseguente corresponsione delle premialità e delle retribuzioni di risultato rappresentano la chiusura del "Ciclo Performance 2018".

Il Responsabile della Trasparenza sarà 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" del presente verbale di validazione e dei dati relativi a:

a) **Ammontare complessivo dei premi, declinati nell'ammontare stanziato e nell'ammontare effettivamente distribuito;**

b) **Premi, declinati in:**

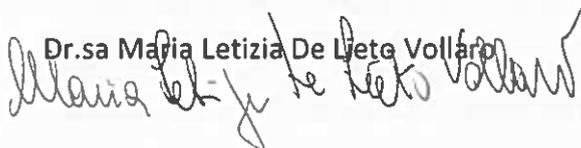
b1) *Criteria definiti nella Metodologia per l'assegnazione del trattamento accessorio*

b2) *Distribuzione del trattamento accessorio in forma aggregata;*

b3) *Grado di differenziazione dell'utilizzo delle premialità, sia per dirigenti sia per dipendenti.*

La presente Relazione va partecipata alla Direzione Agea, ai Direttori di Area e pubblicata sul website, Sezione "Amministrazione trasparente".

Roma, 15 Ottobre 2019

Dr.sa Maria Letizia De Lieto Vollaro


Dr.sa Patrizia Colagiovanni


Dr. Salvatore CORRADO
