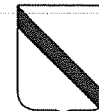


**ACER**  
**Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale**  
**DIREZIONE GENERALE**



**Documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2021**

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell' Agenzia Campana per l'edilizia residenziale, costituito in data 26.11.2020 con Decreto Presidenziale, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. c), del d.lgs. n. 150 del 2009 come modificato dall'art. 11, co. 1, lett. c), sub 3) del d.lgs. n. 74 del 2017, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* 2021 approvata dal Direttore Generale in data 21/03/2022 e trasmessa, via Pec all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 21.03.2022 con nota prot. n. 57250.

La procedura di validazione è stata svolta conformemente alle indicazioni contenute nelle Linee guida per la Relazione annuale sulla *performance* n. 3 del 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, che sostituiscono, le precedenti delibere della CIVIT n. 5 e n. 6 del 2012.

L'OIV ha svolto la procedura di validazione sulla base di una dettagliata istruttoria, finalizzata a verificare il rispetto dei criteri stabiliti dalla normativa vigente e dal paragrafo 4 delle predette Linee guida.

La procedura di validazione è stata descritta in un'apposita Relazione di accompagnamento al presente documento di validazione. Essa contiene le informazioni dettagliate relative al metodo seguito, nonché le evidenze a supporto dei controlli effettuati dall'OIV.

Tutto ciò premesso l'OIV, conformemente a quanto indicato nella Relazione di accompagnamento, **valida con osservazioni la Relazione sulla *performance* per l'anno 2021.**

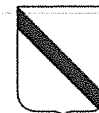
L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Paolo Tarantino

- Dott. Rosanna Marotta

Prof. Paolo Esposito

**ACER**  
**Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale**  
**DIREZIONE GENERALE**



RELAZIONE ALLEGATA ALLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021, RILASCIATA DALL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

La presente relazione, allegata al documento di validazione della Relazione sulla Performance 2021, sintetizza le fasi in cui si è articolato il processo di validazione e ne espone gli esiti.

**Considerazioni preliminari**

L'OIV, non ha ancora portato a compimento l'attività di misurazione dello stato di attuazione degli obiettivi 2021, nonché l'elaborazione di una proposta di valutazione del personale dirigenziale per la stessa annualità, in quanto i dirigenti non hanno ancora provveduto ad effettuare la propedeutica auto-valutazione.

Corre l'obbligo di rappresentare l'enorme difficoltà incontrata nella ricomposizione del quadro degli obiettivi e delle relative azioni e per la raccolta dei referti e delle rendicontazioni richieste.

L'introduzione del nuovo sistema di misurazione deve essere accompagnato dal rafforzamento di una struttura di governo del ciclo della performance per avviare un percorso virtuoso in linea anche con i desiderata della normativa vigente.

In generale si rilevano criticità riferite ad obiettivi che non hanno nulla di s.m.a.r.t., fotografano il solo compimento di attività del tutto ordinarie e legate a precisi adempimenti di legge, indicatori generici, affatto significativi il più delle volte manchevoli di base line, connotandoli con il mero fare o non fare qualcosa.

Tutto ciò rende veramente difficile misurare e valutare ma anche individuare un apporto al miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa sulla base degli obiettivi assunti.

Solo alcune dimensioni di performance organizzativa risultano presidiate, laddove altre, si pensi alla qualità dei servizi, sono completamente tralasciate.

Il compito dell'Oiv risulta gravemente compromesso, con evidenti ricadute sulla qualità dell'operato di misurazione e valutazione, dall'assenza di un adeguato sistema informativo, manca un sistema di controllo di gestione, un programma di



gestione del ciclo della performance, attraverso il quale sia possibile verificare in modo rapido e preciso la provenienza, l'attendibilità e veridicità dei dati, la loro completezza e coerenza con i documenti programmatici dell'ente.

Fatte tali doverose premesse l'OIV, pur nella piena consapevolezza della mancanza di tutta la parte inerente il raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti per mera volontà di rispetto dell'ordinata scansione temporale del ciclo della performance, dà vita alla validazione.

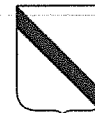
Premesso quanto innanzi, l'OIV rende quindi le seguenti valutazioni complessive, cercando di rispettare per quanto le Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 del 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, sostitutive delle precedenti indicati nelle delibere della CIVIT n. 5 e n. 6 del 2012.

**a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno 2021:**

Si rilevano criticità nella costruzione del piano della performance e, di riflesso della relazione finale, con particolare riferimento:

- al necessario collegamento tra la programmazione gestionale e quella strategica, contenuta nella relazione previsionale e programmatica che, nella logica dell'albero della performance, consenta di ricavare elementi utili all'esercizio del controllo strategico;
- al collegamento degli obiettivi strategici ed operativi con le missioni ed i programmi di bilancio, nonché con le risorse assegnate. Le schede obiettivo non espongono indicatori riferiti al grado di utilizzo di risorse correlate alle singole azioni;
- alla presenza di obiettivi non pienamente rispondenti all'acronimo "SMART". ovvero: "Specifici, Misurabili, Accessibili, Realistici e legati al Tempo". La corretta costruzione degli obiettivi e dei relativi indicatori è il presupposto indefettibile di un adeguato ciclo della performance.
- Non si rileva, infine, una distinzione tra dimensione organizzativa ed individuale, sicchè la generalità degli obiettivi cumula le due dimensioni.

**ACER**  
**Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale**  
**DIREZIONE GENERALE**



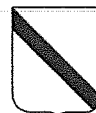
Il piano come anche ovviamente la relazione, riprendendone in via generale e complessiva la struttura, non prevede/rendiconta alcune sezioni quali:

- qualità servizi: non vi è un set qualificato di servizi attenzionati, né la creazione di carte di qualità, né rilevazioni strutturate che assumano a riferimento precisi standards e che coinvolgano gli utenti con modalità più efficaci rispetto alle c.d. "faccine". Aggiungasi che non si denota totalmente adempiuto quanto prescritto dall'art. 14, comma 4-bis del D.Lgs. 150/09: "Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono 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". Infatti, ciascuna Amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e)";

Tenuto conto che la relazione sulla performance assolve anche alle finalità del referto del controllo strategico, si invita a tener conto delle specifiche previsioni, approfondendo gli aspetti legati all'attuazione del programma politico-amministrativo ed all'attuazione delle politiche pubbliche, cogliendo i risultati conseguiti in termini di bisogni soddisfatti e di impatti prodotti

**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.**

- la Relazione annuale sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) - d.lgs. 150/2009) in quanto rendicontazione dei risultati raggiunti è un documento approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo che evidenzia, 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;

In funzione delle tempistiche di approvazione ed in base alle premesse effettuate il riscontro non può essere effettuato.

**c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;**

- in merito alla verifica del raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali 2020 i referti dei dirigenti contengono le schede di rendicontazione riferite alla generalità degli obiettivi assegnati ed inseriti nel piano della performance;

**d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza:**

- Si rileva come sia stato introdotto nel sistema di misurazione un indicatore comune a tutti i dirigenti, legato ai temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

**e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori:**

- E' necessario programmare un vero Piano degli indicatori nel rispetto di quanto definito dal Sistema di valutazione in atto, ma soprattutto delle Linee guida del DFP.

- Gli indicatori sono generici, poco significativi, rappresentati con dati non verificabili nella loro attendibilità, si basano sul fatto\non fatto con target temporale.

Non vi sono indicatori che permettano di cogliere l'adeguatezza del risultato rispetto ai bisogni da soddisfare.

**ACER**  
**Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale**  
**DIREZIONE GENERALE**



**f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione):**

Il complesso dei dati presenti nella relazione paiono sganciati dal controllo di gestione, i cui dati non sono disponibili per nessuna delle dimensioni della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti e del comparto.

Sarebbe auspicabile un ripensamento del sistema che renda fruibili i dati raccolti.

**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:**

- La sezione è da implementare sulla scorta dei referti prodotti dai dirigenti

**h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano:**

- il referto dei dirigenti ha come riferimento prioritario gli obiettivi inseriti nel piano;

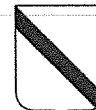
**i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP:**

- si invita a seguire le linee guida DFP.

**j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.):**

- la relazione si presenta sintetica e comprensibile. A parte le sezioni da implementare/ migliorare di cui si è già detto al punto a), si suggerisce di introdurre tabelle riepilogative e descrittive sullo stato di attuazione degli obiettivi, privilegiando una impostazione per obiettivi strategici e/o linee programmatiche. Tale impostazione potrebbe favorire una integrazione con il referto del controllo strategico.

**ACER**



# **Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale**

**DIREZIONE GENERALE**

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

- è inevitabile che la risoluzione delle criticità suddette possa certamente migliorare il grado di chiarezza e comprensibilità della Relazione, soprattutto al fine di garantire anche le esigenze della collettività (vero e proprio stakeholder), cui la relazione è destinata, con l'obiettivo di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati dell'Amministrazione.

## **CONCLUSIONI**

In ragione di quanto precede,

- richiamate le osservazioni, suggerimenti ed indicazioni sopra riportate;

si valida con osservazioni la relazione sulla performance organizzativa 2021, precisando che

- il proprio giudizio riguarda si limita unicamente a ciò che è stato effettuato dall'Agenzia;
- la verifica del raggiungimento degli obiettivi, concernenti la performance, discenderà soltanto da quanto sarà rendicontato dai dirigenti;
- inevitabilmente il giudizio formulato sul grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa non può essere considerato di natura valutativa, in quanto non rappresentativo anche sulla scorta delle criticità suddette;

invita l'Agenzia, nelle sue competenti articolazioni, a tener conto, di tutte le osservazioni di cui al presente documento.