



## **ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)**

### Verbale n. 9 del 15/11/2023

Il giorno quindici del mese di novembre 2023 alle ore 19,00, in collegamento google meet si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'A.C.E.R., giusto decreto Presidenziale di nomina del 26/11/2020.

Sono collegati il Presidente ed i Componenti dell'Organismo, nelle persone di:

- Dott. Paolo Tarantino, Presidente
- Prof. Paolo Esposito, Componente
- Dott. Rosanna Marotta, Componente

Scopo dell'odierna seduta è la trattazione dei seguenti argomenti:

#### **1. VALIDAZIONE della relazione sulla performance per l'anno 2022, approvata con deliberazione del Presidente n.36 del 22.06.2023.**

L'Organismo Indipendente di Valutazione:

- tenuto conto degli indirizzi indicati dalla delibera Civit-Anac 5 e 6/2012 e dalle "Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance" del DFP, 3\2018;
- richiamato il proprio verbale n.8 del 09.11.2023, con il quale sono stati esaminati i referti e la documentazione di corredo rimessa dai dirigenti dell'ente in merito al raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano della performance 2022 e conseguentemente elaborata proposta di valutazione del personale di qualifica dirigenziale;
- tenuto conto che la relazione sulla performance, così come approvata e rimessa, non richiama né fa proprie le misurazioni assunte dall'OIV in merito al raggiungimento degli obiettivi;



- Valida con le osservazioni di cui al documento allegato, la relazione sulla performance 2022, così come approvata con deliberazione presidenziale n.35 del 22.06.2023; ai sensi dell'articolo 18, comma 4, del regolamento per la disciplina dei controlli interni la relazione sulla performance assorbe la verifica conclusiva della realizzazione di obiettivi e programmi, assolvendo alla funzione di referto finale del controllo strategico.

**2. Relazione 2022 sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009.**

Essendosi concluso il ciclo della performance 2022, con validazione della relazione relativa a tale esercizio, l'O.I.V., sulla base della documentazione acquisita e della situazione rilevata, richiamando i propri precedenti verbali ed anche a seguito di interlocuzione diretta con i riferimenti istituzionali e burocratici dell'ente, approva la relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009, come da documento posto in allegato che rimette all'Ente per le valutazioni e gli adempimenti di conseguenza.

il presente verbale è rimesso:

- al presidente ed al direttore generale per il seguito di competenza;
- al Responsabile per la Trasparenza, per la pubblicazione, della relazione sulla performance e della correlata validazione, nonché della relazione annuale sul sistema, nelle pertinenti pagine e sottopagine della sezione Amministrazione Trasparente, del sito istituzionale dell'Ente.

L'O.I.V., conclude i propri lavori alle 20,00 e redige in proprio il presente verbale, che viene come di seguito sottoscritto.



Il Presidente

f.to Il Componente

f.to Il Componente

F.to Dott. Paolo Tarantino

F.to Dott. Rosanna Marotta

F.to Dott. Paolo Esposito



RELAZIONE ALLEGATA AL VERBALE DI VALIDAZIONE DELLA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022, RILASCIATO  
DALL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE CON VERBALE N.  
9 IN DATA 15 novembre 2023

La presente relazione, allegata al documento di validazione della Relazione sulla Performance 2022, sintetizza le fasi in cui si è articolato il processo di validazione e ne espone gli esiti.

### **Considerazioni preliminari**

L'OIV ha portato a compimento l'attività di misurazione dello stato di attuazione degli obiettivi 2022, nonché l'elaborazione di una proposta di valutazione del personale dirigenziale per la medesima annualità, come da proprio verbale n.8 del 08.11.2023, alle cui risultanze si fa espresso rinvio.

Corre l'obbligo di rappresentare come la mancanza di un sistema informativo di supporto, generi difficoltà non solo nella ricomposizione del quadro degli obiettivi e delle relative azioni, ma anche nella verifica della provenienza, dell'attendibilità e veridicità dei dati, della loro completezza e coerenza con i documenti programmatici dell'ente.

Il richiamo al piano delle attività ed alle note di servizio integrative ha ulteriormente reso non facilmente leggibile la definizione e descrizione degli obiettivi, in mancanza di una codifica ordinata a beneficio di tutti gli attori.

Al riguardo si auspica che, anche grazie alla introduzione del PIAO che impone la misurazione del valore pubblico perseguito e realizzato con le politiche amministrativo-gestionali dell'ente, si superino le criticità legate alla persistenza di obiettivi ripetitivi e che, per la maggior parte, non hanno nulla di s.m.a.r.t., fotografando il solo compimento di attività del tutto ordinarie e legate a precisi



adempimenti di legge, ovvero all'utilizzo di indicatori generici, affatto significativi il più delle volte manchevoli di base line , connotati unicamente dal mero fare o non fare qualcosa.

Tutto ciò al fine di implementare un apporto al miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa sulla base degli obiettivi assunti.

Solo alcune dimensioni di performance organizzativa risultano adeguatamente presidiate, laddove altre, si pensi alla qualità dei servizi sono del tutto omesse.

Premesso quanto innanzi, l'OIV rende quindi le seguenti valutazioni complessive, cercando di integrare, nei dovuti limiti, gli indirizzi indicati dalla delibera Civit-Anac 6/2012, con quelli espressi nelle "Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance" del DFP, dello scorso novembre 2018:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno 2022:

emergono criticità nella costruzione della sezione valore pubblico – performance del PIAO e, di riflesso della relazione finale, con particolare riferimento:

- al necessario collegamento tra la programmazione gestionale e quella strategica, contenuta nel d.u.p. 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. Non sono presenti indicatori riferiti al grado di utilizzo di risorse correlate alle singole azioni;
- alla presenza di obiettivi non 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.

Tenuto conto che la relazione sulla performance assolve anche alle finalità del referto del controllo strategico, si invita l'Agenzia ad approfondire gli aspetti legati all'attuazione del programma amministrativo ed all'attuazione delle politiche pubbliche, cogliendo i risultati conseguiti in termini di bisogni soddisfatti e di impatti prodotti o, meglio, di valore pubblico realizzato

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;

Si evidenzia come l'OIV abbia come unica fonte informativa i referti prodotti dai dirigenti e gli atti dagli stessi richiamati, non essendovi un sistema strutturato di controllo di gestione dal quale ricavare elementi di riscontro e verifica. Va anche aggiunto che, nella maggior parte dei casi, gli indicatori sono legati al compimento di attività o adempimenti, piuttosto che a target di efficienza ed efficacia.

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 2022 nella relazione sono rappresentati unicamente gli obiettivi dell'ente in quanto la relazione risulta elaborata antecedentemente alla proposta valutativa dell'Oiv.



Solo un referto di un dirigente contiene una scheda di rendicontazione riferita 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 non sia stato introdotto per i dirigenti, alcun obiettivo legato ai temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Permane l'esigenza di un raccordo con l'introduzione di obiettivi riferiti, ad esempio, all'applicazione delle misure generali e specifiche previste dal piano anticorruzione ed ancor di più sulla loro efficacia rispetto al rischio valutato;
- si prende atto dell'inserimento nella Relazione sulla performance di una sezione dedicata al piano di prevenzione della corruzione.

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.
- In un numero non trascurabile di casi gli indicatori sono generici, poco significativi, rappresentati con dati non verificabili nella loro attendibilità. Spesso gli indicatori 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.

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 relazione rappresenta unicamente i risultati organizzativi conseguiti non sono rappresentati né evidenziati eventuali scostamenti.

E' ineludibile la necessità urgente di una migliore e più completa rappresentazione in fase di rendicontazione.

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 delle attività;

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.





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;
- sottolineato che la validazione non possa essere considerata una "certificazione" puntuale dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'Amministrazione medesima;

si valida con osservazioni la relazione sulla performance organizzativa 2022

Si invita l'Agenzia, nelle sue competenti articolazioni, a tener conto, di tutte le osservazioni di cui al presente documento nel processo di definizione delle premialità, anche per i dipendenti con mansioni non dirigenziali, nel rispetto dei vincoli finanziari e di quelli discendenti dal quadro legislativo e contrattuale di riferimento.

La presente relazione deve intendersi integrata dalla delibera di approvazione della valutazione 2022 da parte del Consiglio di Amministrazione.