

RELAZIONE EX ART. 14 COMMA 4 LETT. a E g D.lgs. 150/2009

Relazione O.I.V sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera "a" e lettera "g" del D.Lgs. n. 150/2009)¹.

Annualità 2017

¹ La presente relazione è strutturata secondo lo schema previsto dalla delibera n. 4 del 2012 della CIVIT in quanto compatibile con le caratteristiche dall'Amministrazione.

Indice

1. Presentazione

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1. Performance organizzativa

2.1.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target

2.1.2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.1.3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.2. Performance individuale

2.2.1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

2.2.2. Misurazione e valutazione della performance individuale

2.2.3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

2.3. Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

2.4. Infrastruttura di supporto

2.5. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

3. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

4. Coinvolgimento degli stakeholder

5. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'O.I.V.

6. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

1. Premessa.

L'anno 2017 ha visto l'adozione, da parte del Legislatore Nazionale, del D.Lgs. n. 74/2017 che ha disciplinato nuovi compiti e responsabilità degli organismi indipendenti di valutazione.

L'entrata in vigore del D.Lgs sopra richiamato, in attuazione dei principi e criteri direttivi previsti dall'articolo 17, comma 1, lettera r), legge 7 agosto 2015, 124 in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche è intervenuto in modifica del D.Lgs n. 150/2009, impone alle Amministrazioni di intervenire nel Ciclo della gestione della performance con l'obiettivo di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico di garantire l'efficienza e l'economicità della gestione delle risorse pubbliche, art. 97 della Costituzione, garantendo la trasparenza in ogni fase del processo, nel quale i cittadini utenti finali concorrono insieme agli altri attori alla misurazione e valutazione della performance organizzativa.

È stato già segnalato agli esperti della materia che “il ruolo degli organismi indipendenti di valutazione ha subito un significativo potenziamento dall'insieme delle modifiche apportate al D.lgs. n. 150/2009” (L. Tamassia, G. Gambella, A. M. Savazi “Pubblico Impiego”, il Sole24Ore, luglio 2017, p. 70).

Ed ancora “nel monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli e nell'elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso”, l'OIV, “formula altresì proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi” (Ivi, p. 70).

Già nell'omonima Relazione del 2016, l'attuale O.I.V. dell'Arsial aveva espresso alcuni aspetti significativi sull'impatto che le nuove norme avrebbero potuto avere sulla pubblica amministrazione (Relazione ex art. 14, OIV Arsial, pag. 3-4). Nella stessa sede si rappresentava la futura incidenza nel sistema della nuova contrattazione nazionale di comparto che si è aperta, e conclusa, nei primi mesi del 2018.

Il combinato disposto del quadro normativo e regolamentare citato produrrà ampi ed incisivi effetti sui sistemi di valutazione da perfezionare nel 2018 e sui risultati che l'Organismo dovrà valutare nel 2019 relativamente all'annualità in corso.

Per il 2017 l'Organismo non può che partire da alcune considerazioni che erano state poste in chiusura della Relazione 2016. In particolare, ai sensi della normativa vigente, ancorché sopravvenuta, con particolare riferimento al novellato art. 14, comma 1, lett. a), era stato raccomandato:

1) All'Amministratore Unico ed al Direttore Generale di tener conto, nella nuova formulazione

degli obiettivi strategici dei maggiori livelli di trasparenza amministrativa ai sensi dell'art. 10, D.lgs. n. 33/2013;

- 2) Ai Dirigenti di predisporre progetti e programmi per migliorare e rendere maggiormente chiari i dati ed i documenti da pubblicare in materia di trasparenza;
- 3) All'Amministratore Unico ed al Direttore Generale di ampliare la delega conferita ai Dirigenti ex DD n. 480/2017 ritenuta troppo limitante delle funzioni dirigenziali;
- 4) Modificare il sistema di valutazione del personale secondo la nuova normativa imposta dal D.lgs. n. 74/2017.

Dall'esame degli obiettivi raggiunti dall'Agenzia, ma in particolare dai livelli dirigenziali dell'Ente, l'Arsial ha posto in essere tutti gli atti propedeutici al raggiungimento degli obiettivi oggetto di raccomandazione.

Come si esplicherà meglio nelle pagine successive, gli obiettivi di trasparenza amministrativa sono passati dall'insieme degli "adempimenti manageriali" a veri e propri obiettivi misurabili; sono state poste le basi per l'introduzione di un nuovo sistema di valutazione rispettoso dei dettami di cui al D.lgs. n. 74/2017 e le relazioni finali dei dirigenti sono state impostate in maniera più efficace per far comprendere all'esterno dati e decisioni dell'Amministrazione.

Ancora pare poco sviluppata la "delega" conferita ai dirigenti ex Determinazione Direttoriale n. 480/2016.

4

2.Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1. Performance organizzativa

2.1.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target

Con deliberazione n. 23 del 07/07/2016 l'Amministratore Unico dell'Arsial ha adottato "La disciplina del "Ciclo della Performance" dell'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio" – ARSIAL – 2016 – 2018 e connesso sistema di valutazione del personale"².

Il sistema risulta, per il 2017, immutato e per l'analisi della struttura che lo sorregge si richiama la Relazione dell'odierno Organismo pubblicata nel 2017³.

Sinteticamente il citato sistema prevede:

² Documento disponibile su: <http://www.arsial.it/arsial/amm-trasparente/piano-della-performance/>

³ Documento disponibile su: http://www.arsial.it/arsial/wp-content/uploads/amm-trasparente/verbale-relazione_2016.pdf

1. L'Amministratore Unico debba dettare al Direttore Generale gli obiettivi strategici da raggiungere;
2. La Direzione Generale trasforma gli obiettivi strategici in obiettivi operativi gestionali, definendo per ognuno di essi target ed indicatori;
3. I Dirigenti di tutte le Aree assegnano ad ogni incaricato di Posizione di Lavoro una serie di obiettivi da raggiungere;
4. Sempre i Dirigenti suddividono il proprio personale in uno o più progetti da attuare e per i quali valutare l'apporto individuale di ogni singolo lavoratore.

2.1.2. **Misurazione e valutazione della performance organizzativa.**

La Performance organizzativa è determinata dal contributo che le strutture amministrative dell'Arsial apportano al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi individuati in base alle priorità ed alle linee di indirizzo definite dall'Amministratore Unico.

Nell'ambito del Ciclo della Performance organizzativa si esaminano sia il fattore "organizzazione", nel suo complesso, sia l'elemento delle singole Aree di cui si compone l'Ente.

In relazione alla performance organizzativa complessiva dell'Agenzia, l'Organismo Indipendente di Valutazione si è avvalso delle informazioni raccolte in una serie di interventi ai Dirigenti ed al Direttore Generale dell'Ente raccolte, e pubblicate, nei verbali delle riunioni dell'O.I.V.⁴.

5

2.1.3. **Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa**

La rilevanza (il peso) della performance organizzativa è differenziata, attraverso una rilevanza via via minore, tra: Il Direttore Generale; I Dirigenti di Area; Gli incaricati di Posizioni di Lavoro; Il personale di livello "D" non incaricato di Posizioni di Lavoro; il resto del personale (Categorie "B" e "C").

La valutazione del Direttore Generale viene influenzata dalla media delle valutazioni di tutto il corpo dirigente.

La valutazione dei dirigenti viene influenzata dalla media delle valutazioni attribuite alle Posizioni

⁴ Tutti i verbali 2017 (nonché 2018) sono disponibili su <http://www.arsial.it/arsial/amm-trasparente/attestazioni-oiv-2/verbali-delle-riunioni-delloiv/>

di Lavoro che lavorano con il medesimo dirigente.

La valutazione della performance organizzativa delle Posizioni di lavoro, infine, viene influenzata dalla valutazione ottenuta sia dal Dirigente che dal Direttore Generale.

2.2. Performance individuale

2.2.1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

La performance individuale è intesa quale contributo fornito dai dipendenti dell'Agenzia per il raggiungimento degli obiettivi. La valutazione di tale performance si basa su alcuni fattori fondamentali: a) qualità dell'apporto di ogni singolo individuato misurato dal Dirigente competente; b) grado di realizzazione di specifici obiettivi individuali (specie per Dirigenti e Posizioni di Lavoro) ed infine c) comportamenti organizzativi differenziati secondo il livello di inquadramento dei lavoratori da valutare.

2.2.2. Misurazione e valutazione della performance individuale

Secondo il sistema di valutazione adottato dall'Arsial per i dirigenti e gli incaricati di Posizione di Lavoro (Posizione Organizzativa ovvero Alte professionalità) con riferimento all'esercizio annuale, la misurazione e valutazione della performance individuale è collegata agli indicatori attinenti a:

1. indicatori di prestazione e di risultati relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
2. raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati;
3. qualità del contributo collaborativo assicurato alla prestazione e ai risultati generali della struttura e dell'organizzazione amministrativa nel suo complesso, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
4. per il personale di livello dirigenziale, agli indicatori sopra illustrati, si aggiunge la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla prestazione e sui risultati individuali del personale sono collegate:

- 1) il grado di realizzazione di specifici obiettivi operativi;
- 2) comportamenti organizzativi.

La complessità di valutare il personale di livello non dirigenziale deve essere modulato in rapporto alle responsabilità da ognuno ricoperte e, parallelamente, al livello di inquadramento del lavoratore. In applicazione di questo principio, il sistema prevede una semplificazione nella valutazione delle categorie “C” e “B”, mentre richiede una attenzione ed una articolazione maggiore per il resto del personale.

2.2.3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

La misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti di Area dell’Agenzia è collegata ai seguenti elementi:

- indicatori di performance organizzativa di Ente;
- indicatori di *performance* organizzativa dell’Area;
- obiettivi individuali monitorati attraverso indicatori e *target*;
- comportamenti organizzativi ed alla capacità di valutazione dei propri collaboratori;

I relativi pesi sono definiti nella Tabella 1.

Tabella 1: Elementi valutazione	Peso %
(A) Performance organizzativa di Ente	10%
(B) Performance organizzativa dell’Area	10%
(C) Performance individuale	55%
(D) Comportamenti Organizzativi	23%
(E) Valutazione da parte dei lavoratori in servizio presso l’Area (quale sottogruppo dell’elemento “Comportamenti Organizzativi”)	2%
Totale Peso	100%

In relazione alla definizione dei pesi per i macro ambiti della *performance* organizzativa si dovrà tener conto del fatto che il 10% della valutazione si basa sulla performance dell’Ente, da misurarsi in base a quanto già previsto per il Direttore Generale, mentre per la performance organizzativa dell’Area verrà utilizzato il punteggio ponderato dei risultati delle Posizioni di Lavoro che incidono sulla medesima Area.

In particolare, per la quota del 10% riservata alla performance di Ente verrà verificato se l’Agenzia, annualmente, ha raggiunto un minimo del 80% dei risultati o *target* che erano stati programmati.

2.3. Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il sistema prevede una valutazione basata per il 90% sulla performance individuale e solo il 10 su quella organizzativa. Inoltre, la possibilità di riscontri infra-annuali immediatamente verificabili porta all'agevolazione di poter monitorare costantemente la performance del lavoratore ed eventualmente intervenire con opportuni richiami ovvero modifiche.

Per il livelli “C” e “B” la valutazione si basa su progetti indirizzati ad obiettivi generali di buon andamento e viene valutato l’apporto individuale alla loro realizzazione.

I dipendenti destinatari di provvedimento disciplinare, fermo restando quanto già previsto dal codice di comportamento dei dipendenti, subiranno una riduzione percentuale del punteggio totale riportato alla fine dell’anno.

2.4. Infrastruttura di supporto

L’infrastruttura di supporto, per il 2017, si è concretizzata con il solo apporto di una risorsa umana, ancorché adeguatamente preparata sulla materia.

2.5. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

L’Organismo prende atto del fatto che alcuni obiettivi, già assegnati ad alcuni dirigenti nel 2016, sono stati riportati nel 2017 e, in quest’annualità sono stati completati. Che non si sia trattato di mero rinvio ma del proseguimento di un percorso è stato constatato in alcuni casi emblematici. Per citare un esempio si può far riferimento all’obiettivo dell’analisi dei carichi di lavoro di cui la valutazione è contenuta nel verbale del 29 maggio 2018.

3. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Sul rispetto degli obblighi di pubblicazione l’O.I.V. non può che confermare quanto già evidenziato in altri e diversi documenti.

La sintesi di tali richiami è contenuta nei verbali dell’Organismo e dalla scheda di rilevazione pubblicata sul profilo istituzionale dell’Ente nel rispetto del modello indicato dall’ANAC con delibera n. 236/2017.

Tra gli altri, si può far riferimento anche alla seduta del 2018 dell’OIV.

5. Coinvolgimento degli stakeholder

Il Piano della Trasparenza e l'integrità è stato sottoposto agli stakeholder sia direttamente, sia attraverso la messa on line sul sito istituzionale.

6. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'O.I.V.

Le modalità di monitoraggio dell'OIV si sono sviluppate sia attraverso un continuo esame del sito internet istituzionale dell'Arsial, sia attraverso periodici colloqui con il personale Dirigente ed incaricato di Posizione di Lavoro di cui è dato ampio risalto nei verbali delle riunioni periodiche dell'Organismo di Valutazione.

7. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Ai sensi della normativa vigente, ancorché sopravvenuta, con particolare riferimento al novellato art. 14, comma 1, lett. a), lo scrivente Organismo di Valutazione raccomanda (Cfr. Verbale dell'OIV del 12 giugno 2018):

- All'Amministratore Unico ed al Direttore Generale di adottare nel più breve tempo possibile un nuovo Piano della Performance (che il legislatore indica da attuarsi entro il mese di gennaio di ogni anno, anche se le stesse norme impongono l'adozione della Relazione sulle Performance solo nel mese di giugno);
- Ai medesimi soggetti di adottare un nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" ai sensi dell'art. 7, del D.lgs. n. 150/2009 alla luce delle modifiche normative nel tempo sopravvenute (si suggerisce di prendere spunto anche dalle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica sull'argomento);
- All'Amministratore Unico ed al Direttore Generale di ampliare la delega conferita ai Dirigenti ex DD n. 480/2017 ritenuta troppo limitante delle funzioni dirigenziali;
- Per quanto riguarda l'attuale sistema dei controlli interni sia in termini di presidi che di efficacia si suggerisce di implementare un "sistema integrato di controlli" più efficiente ed efficace garantendo nel contempo la tempestiva dei flussi informativi tra i vari attori del processo interno in termini di attivazioni di azioni correttive, di monitoraggio periodico e di rendicontazione dei risultati agli organi preposti al controllo interno ed esterno, alta direzione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo ai cittadini/utenti per esprimere il grado di soddisfazione per il miglioramento della qualità dei servizi. In tale contesto l'implementazione del nuovo"

Sistema di misurazione e valutazione della performance “ deve essere improntato alla valorizzazione del ruolo dei cittadini/utenti quali attori dinamici del ciclo della gestione della performance organizzativa il che dovrà avvenire attraverso un loro coinvolgimento ai sensi dell’ articolo 7, comma 2, lettera C) del dlgs 150/2009;

- Infine l’OIV ritiene che il tema della Trasparenza e dell’accesso civico rappresenti il tema strategico dell’ azione amministrativa tanto quanto quello dell’ anticorruzione. Il nuovo ruolo rafforzato dell’ OIV, anche a parere della stessa Autorità Anticorruzione, rappresenta un presidio di controllo e un rafforzamento della legalità e su questo delicato tema che l’ Organismo ha improntato la sua attività e la sua funzione in questi anni.

Roma 16 giugno 2018

F.To Maurizio Ferri Presidente

F.To Cinzia Marzoli Componente

F.To Mafalda Guarente Componente